

ESTUDIO EXPLORATORIO; PRÁCTICAS DE GESTION DEL CONOCIMIENTO EN UNA MUESTRA DE ORGANIZACIONES; Analisis correlacional descriptivo en pequeñas, medianas y grandes empresas locales, regionales, nacionales y de diversos sectores económicos, ubicadas en Palmira, Valle del Cauca y Colombia.

Manuel Alberto Salazar Castillo*

Alejandra Becerra Aguilar²

*Investigador principal, Coordinador de Investigaciones – Docente – Investigador tiempo completo. Facultad de Administración y Economía. Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Palmira – Valle del Cauca – Colombia. manuel.salazar@upb.edu.co

²Co – investigadora, Docente – Investigadora tiempo completo, Programa de Psicología, Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Palmira – Valle del Cauca – Colombia. alejandra.becerra@upb.edu.co

DOI: <https://doi.org/10.33871/26747170.2025.7.2.10053>

RESUMEN: La gestión del conocimiento es esencial para la competitividad empresarial, permitiendo a las organizaciones transformar el conocimiento tácito de los colaboradores en conocimiento explícito, útil para mejorar su desempeño y alcanzar beneficios como mayores ingresos, mejor posicionamiento y facilidad para acceder a nuevos mercados. La investigación tiene como objetivo identificar los factores clave y las prácticas aplicadas en los procesos administrativos de las empresas, analizar la correlación entre variables como el tamaño y el sector económico de las organizaciones, y evaluar la consistencia de los datos a través de medidas estadísticas de dispersión. Para alcanzar estos objetivos, se diseñó un instrumento de recolección de datos compuesto por 24 variables organizadas en nueve categorías. El análisis estadístico reveló relaciones significativas entre el tamaño de las organizaciones y ciertas variables clave, como la infraestructura adecuada y el uso de tecnologías para la gestión del conocimiento. Los resultados sugieren que las empresas más grandes tienden a aplicar prácticas más estructuradas y eficientes en la gestión del conocimiento, lo que a su vez impacta positivamente en su competitividad. Además, la correlación entre el tamaño y las respuestas proporcionó una visión integral de cómo las distintas variables interactúan en función de los recursos y la estructura organizacional. En conclusión, la implementación adecuada de la gestión del conocimiento, apoyada por un análisis estadístico riguroso, permite a las organizaciones mejorar su competitividad mediante el aprovechamiento óptimo de sus recursos humanos y tecnológicos.

Palabras clave: Tácito, explícito, competitividad, mejoramiento continuo. Análisis estadístico.

**ESTUDO EXPLORATÓRIO; PRÁTICAS DE GESTÃO DO
CONHECIMENTO EM UMA AMOSTRA DE ORGANIZAÇÕES;
Análise correlacional descritiva em pequenas, médias e grandes
empresas locais, regionais, nacionais e de diversos setores econômicos,
localizadas em Palmira, Valle del Cauca e Colômbia.**

RESUMO: A gestão do conhecimento é essencial para a competitividade das empresas, permitindo que as organizações transformem o conhecimento tácito dos colaboradores em conhecimento explícito, que pode ser utilizado para melhorar o desempenho e alcançar benefícios como aumento de receitas, melhor posicionamento e maior facilidade de acesso a novos mercados. A pesquisa tem como objetivo identificar os fatores-chave e as práticas aplicadas nos processos administrativos das empresas, analisar a correlação entre variáveis como tamanho e setor econômico das organizações e avaliar a consistência dos dados por meio de medidas estatísticas de dispersão. Para atingir esses objetivos, foi projetado um instrumento de coleta de dados composto por 24 variáveis organizadas em nove categorias. A análise estatística revelou relações significativas entre o tamanho das organizações e variáveis-chave, como infraestrutura adequada e o uso de tecnologias para a gestão do conhecimento. Os resultados sugerem que empresas maiores tendem a aplicar práticas mais estruturadas e eficientes na gestão do conhecimento, o que, por sua vez, impacta positivamente sua competitividade. Além disso, a correlação entre o tamanho e as respostas forneceu uma visão abrangente de como diversas variáveis interagem com base nos recursos e na estrutura organizacional. Em conclusão, a implementação adequada da gestão do conhecimento, apoiada por uma análise estatística rigorosa, permite que as organizações melhorem sua competitividade, aproveitando de maneira otimizada seus recursos humanos e tecnológicos.

Palavras-chave: Tácito, explícito, competitividade, melhoria contínua, análise estatística.

**EXPLORATORY STUDY; KNOWLEDGE MANAGEMENT
PRACTICES IN A SAMPLE OF ORGANIZATIONS; Descriptive
correlational analysis in small, medium, and large local, regional,
national companies from various economic sectors, located in Palmira,
Valle del Cauca, and Colombia.**

ABSTRACT: Knowledge management is essential for business competitiveness, allowing organizations to transform employees' tacit knowledge into explicit knowledge, which can be used to improve performance and achieve benefits such as increased revenue, better positioning, and easier access to new markets. The research aims to identify the key factors and practices applied in companies' administrative processes, analyze the correlation between variables such as size and economic sector of the organizations, and assess the consistency of data through statistical measures of dispersion. To achieve these objectives, a data collection instrument was designed, consisting of 24 variables organized into nine

categories. Statistical analysis revealed significant relationships between the size of organizations and key variables, such as adequate infrastructure and the use of technologies for knowledge management. The results suggest that larger companies tend to implement more structured and efficient practices in knowledge management, which in turn positively impacts their competitiveness. Additionally, the correlation between size and responses provided a comprehensive view of how various variables interact depending on resources and organizational structure. In conclusion, the proper implementation of knowledge management, supported by rigorous statistical analysis, enables organizations to enhance their competitiveness by optimally leveraging their human and technological resources.

Keywords: Tacit, explicit, competitiveness, continuous improvement, statistical analysis.

INTRODUCCIÓN

La Gestión del Conocimiento es un tema clave para la competitividad de las empresas; les permite capitalizar el conocimiento de las prácticas administrativas, logísticas, de producción u otra área de la organización, que le permita mejorar su desempeño competitivo. Esta Gestión, convierte el conocimiento diferencial que tiene los colaboradores en su cabeza (tácito), en conocimiento capitalizable, multiplicable, recuperable (explícito), para convertirlo en beneficios para la organización, tales como mayores ingresos, franquicias, aseguramiento de procesos, mayor posicionamiento, facilidad para acceder a nuevos mercados, entre otros. Lo anterior es evidenciado desde los denominados precursores de la Gestión del Conocimiento, como Nonaka y Takeuchi (1995), al incorporarle prácticas de gestión de la calidad se logra un diferencial empresarial basado en el talento y capital humano, con el aseguramiento de los procesos. Se tiene como objetivos esta investigación; 1) Identificar los factores clave – prácticas aplicadas por las empresas, en desarrollo de sus procesos administrativos. 2) Evidenciar la correlación que pudiese existir entre las variables del instrumento, el tamaño y el sector económico de la organización estudiada. 3) Determinar la consistencia de los datos asociados a las respuestas a través del análisis estadístico de las medidas de dispersión. Para lo cual se construyó un instrumento para la recolección de la información, constituido por 24 variables, distribuidas en nueve categorías y en tres dimensiones de análisis.

REVISIÓN DE LITERATURA

Inicialmente, se realiza una revisión teórica y de la metodología utilizada en investigaciones relacionadas con la Gestión del Conocimiento, en bases de datos reconocidas, tales como Redalyc, Scopus y Google académico. La teoría de la Gestión del Conocimiento es reconocida académicamente como propuesta por Nonaka y Takeuchi (1995) en su “Modelo de Creación de Conocimiento”, que sirve de base para la construcción de los instrumentos de recolección de la información base para la investigación de la cual se nutre este artículo, proponiendo la teoría de gestión del conocimiento organizacional, basada en el proceso de su comunicación sobre los modos de conversión del conocimiento tácito (Subjetivo) y explícito (Objetivo), Nonaka (1994). En un artículo posterior de estos autores, también describen cuatro factores que se constituyen en clave para la gestión del conocimiento, como son; Intención, autonomía, fluctuación – caos creativo y redundancia. Entre los aportes significativos a la teoría de la gestión del conocimiento, se encuentran los de

Cole (1998), quien propuso unas categorías de conocimiento; Codificado/Tácito, de uso observable/No observable, conocimiento Positivo/Negativo, el conocimiento Autónomo/Sistemático y el régimen de propiedad intelectual protegido bajo las leyes de propiedad intelectual.

Ponjuán (1998), propone la existencia de lo que denomina la pirámide organizacional, que desde su base hacia arriba se compone de datos, información, conocimiento e inteligencia.

Para Pavez (2000), Fenómenos del mercado tales como la globalización, los nuevos perfiles de clientes y sus nuevas necesidades, la competencia directa incrementada con nuevas organizaciones ingresando a los mercados objetivos y donde los ciclos de productos y necesidades cada vez más cortos, se requiere un nuevo enfoque de gestión y estrategia.

Martínez (2003), Define la gestión del conocimiento como “el proceso de gestionar explícitamente los activos no materiales y existe para que la empresa pueda generar, buscar, almacenar y transferir el

conocimiento, y así conseguir aumentar su productividad y competitividad”, aumentando los autores que esto no solo aplica a las entidades privadas, si no también públicas y aplicables a todas y cada una de las instituciones estatales. Además de esto, el documento citado, también aborda la definición de la terminología relacionada, las características del conocimiento, los componentes del conocimiento, las categorías del Capital Intelectual, sus objetivos y procesos.

Gómez et al (2005) resaltan el cambio radical que se ha generado en la era del conocimiento, respecto a la percepción que se tiene de la empresa, dándole mayor importancia a los activos intangibles que a los tangibles, donde los primeros tienen su origen en los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que tienen las personas que forman parte de su núcleo del conocimiento, integrando procesos, cultura organizativa y tecnologías.

Guilló et al (2009) en su revisión de literatura de la gestión del conocimiento identifican las que principalmente se utilizaron (creación, transferencia y almacenamiento, y aplicación y uso), para la construcción del instrumento de recolección de la información para este documento.

Pereira (2011) realiza unas definiciones referenciadas de Conocimiento y Gestión del Conocimiento, utilizando como referentes a Probst, Raub y Romhardt y Chiavenato respectivamente, definiendo lo primero como “el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales”, frente a lo cual es necesaria la reflexión sobre las implicaciones del término “recursos”, lo cual es algo que se utiliza y desecha, según el vaivén y resultados de la organización y lo segundo como “todo el conjunto de cogniciones y habilidades con los cuales los individuos suelen solucionar problemas, comprende tanto la teoría como la práctica, las reglas cotidianas al igual que las instrucciones para la acción, el conocimiento se basa en datos e información” estableciendo en esto una relación indivisible con las personas. En esta publicación, también menciona “varias actividades que integran el ciclo de vida del conocimiento, tales como; Identificar el conocimiento, Adquirir el conocimiento, Desarrollar el conocimiento, Compartir el conocimiento, Utilizar el conocimiento y Retener el conocimiento.

Por otro lado, Calvo (2018) en un artículo de revisión en bases de datos electrónicas y revistas en línea, resalta la importancia de la gestión del conocimiento tanto en el ámbito organizacional como regional, resultando en la identificación de tres generaciones de la gestión de conocimiento¹, los modelos de gestión del conocimiento², como se gestiona el conocimiento en Organizaciones Basadas en Conocimiento, en el Ámbito Regional y en las Redes de Innovación; que cada fase del modelo de conversión de conocimiento necesita un contexto de aplicación y análisis, además de identificar el modelo de las tres hélices desarrollado por Gutiérrez Rincón, Rincón Bergman y Pérez (2010).

López T. et al. (2019) sostienen que “el conocimiento es información que se contextualiza de forma pertinente para generar una actuación. Tener conocimiento implica que se puede utilizar para resolver un problema, mientras que tener información no”, pero todo ello requiere una aplicación, *una gestión*, si se quiere gerencial, que es parte del objetivo de este artículo y por ello nos nutrimos de su producción para construir el instrumento de recolección de la información.

Para Jurado-Zambrano et al (2024), citando a Wilson y Campbell, (2016), la Gestión del Conocimiento es crucial para apoyar iniciativas de calidad (Stewart y Waddell, 2008) y la Gestión de la calidad y el conocimiento, están estrechamente ligados, además de que “La disponibilidad del conocimiento facilita el proceso de absorción, permitiendo la apropiación de rutinas y la consolidación de capacidades organizacionales”.

PROCEDIMIENTOS METODOLÓGICOS

Para este estudio se utilizaron como fuentes primarias una muestra por conveniencia de 22 organizaciones, que se describe a continuación; De diversos sectores económicos; Secundario n=10,

¹ La|| primera está comprendida entre 1990 y 1995, conocida como la primera generación de la Gestión del Conocimiento, La segunda a partir de 1996, donde surgen puestos de trabajo dirigidos a Especialistas en Gestión de Conocimiento y se da un cambio en el discurso cotidiano de la gestión de las organizaciones y a partir de 2002 se habla de una tercera, que se integra la filosofía, la estrategia, los objetivos, prácticas, sistemas y procedimientos de la empresa y la forma en que se convierte en parte de la vida diaria de cada empleado, *en la organización* (cursiva de los autores).

² Modelo Cognitivo de la Gestión de Conocimiento (Nonaka y Takeuchi, 1995), Modelo en Red de la Gestión de Conocimiento (Kakabadse et al., 2003) y Enfoque de Comunidad de Práctica de la Gestión de Conocimiento (Kakabadse, Kakabadse y Kouzmin, 2003)

Terciario $n=8$ y Quinario $n=4$, (Ver anexo 1); siendo instituciones educativas, de carácter público nacional, instituciones de investigación y desarrollo, de servicios públicos, comercializadoras, de producción. En cuanto a su tamaño; grandes empresas $n=16$, pequeñas empresas $n=3$, medianas empresas $n=2$ y microempresas $n=1$. (Ver anexo 2). Se les aplicó un instrumento diagnóstico a manera de cuestionario, consistente de 24 ítems³, el cual se respondía a través de una escala similar al tipo Likert, con escala cuantitativa, indicando el nivel de desarrollo alcanzado según la afirmación de cada variable, de la siguiente manera; 1 No se aplica, 2 Poco desarrollado, 3 Moderadamente desarrollado, 4 Desarrollado y 5 Muy desarrollado. Se aplicó el Alfa de Cronbach para medir la fiabilidad estadística del instrumento, para evidenciar la confiabilidad estadística del instrumento aplicado. (Ver anexo 4) y medidas de dispersión tales como la media, desviación estándar, significancia y de correlación entre las variables.

Como fuentes secundarias se utilizaron artículos y reportes académicos en diversas bases de datos tales como Redalyc, Scopus y google académico, además de repositorios universitarios, para determinar las dimensiones, categorías y variables a utilizar en el instrumento de recolección de la información. Este instrumento consta de tres dimensiones (Aplicación -Uso, Creación y Socialización), nueve categorías (Capacidades individuales, Cultura organizativa, Visión compartida, Adquisición, Difusión, Almacenamiento, Flujos y articulación, Difusión, Trabajo y relaciones de equipo) y 24 variables (ver anexo 3).

Se utilizó un enfoque mixto, como instrumento para la recolección de la información un cuestionario tipo Likert, con equivalencia en variables discretas. Se procesó la información utilizando SPSS V28 para el análisis estadístico y una inteligencia artificial para la generación de gráficos y análisis de correlación, conforme a las pruebas estadísticas determinadas, con organizaciones de cobertura municipal, departamental y nacional. Se realizaron contactos previos por medio de llamadas telefónicas, correos electrónicos y visitas a las empresas, para concretar la aplicación del instrumento en las instalaciones de las mismas, a personas relacionadas y/o responsables de este proceso en las organizaciones.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se aplicó el Alfa de Cronbach para medir la fiabilidad estadística del instrumento, resultando un ,958 lo cual evidencia la alta fiabilidad estadística del mismo, según la tabla que se muestra a continuación: Tabla 1; Estadísticas de fiabilidad del instrumento aplicado, de 24 variables.

Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,958	24

En cuanto a los estadísticos descriptivos, con un $n=22$, la media estadística resultante es del 4.09, que ubica la muestra en un nivel promedio *Desarrollado*, de la calificación otorgada por la muestra de empresas, a las variables utilizadas en el instrumento. El error estándar se sitúa en 0,189, considerado bajo y sugiere que las medias obtenidas a partir de las muestras son bastante estables y precisas. La desviación estándar promedio de todas las variables es de 0,884 que la sitúa en un rango entre 10 y 20% con respecto a la media de cada sujeto y en este caso es total. La varianza de las respuestas varía entre 0.69 y 1.54. La varianza mide la dispersión de los datos con respecto a la media. En este caso, la varianza general resultante de 0,816 muestra que hay una dispersión moderada en las respuestas, aunque no extrema. Los datos no son extremadamente dispersos, pero tampoco están completamente agrupados en torno a la media y podría sugerir que existen diferencias importantes entre los sujetos. Los resultados desagregados, por cada variable se pueden observar en el Anexo 5.

Análisis de Correlaciones; Se analizaron las correlaciones entre la variable independiente TAMAÑO y las demás variables dependientes (Rpta_1 a Rpta_24).

1. **Correlaciones con TAMAÑO;** El análisis de correlaciones entre TAMAÑO y las variables

³ Con base en las obras de Nonaka y Takeuchi (), López et al (2019), y Guilló y García (2009), Calvo (2018) y Farfán y Garzón (2006). (Ver anexo 3)

dependientes (respuestas) se clasifica en relaciones fuertes, moderadas y débiles, según los valores de correlación:

Fuerte ($r > 0.4$): Estas variables muestran una relación significativa con el tamaño organizacional.

1. Custodia de información contra daños e ingresos indebidos (+0.416):

- Las organizaciones más grandes implementan medidas más robustas para proteger la información frente a riesgos.

Moderada ($0.2 \leq r \leq 0.4$): Variables que tienen una relación considerable con el tamaño, pero menos pronunciada que las relaciones fuertes.

2. Herramientas y estrategias novedosas y actualizadas (+0.354); Las organizaciones más grandes tienden a utilizar herramientas y estrategias tecnológicas más modernas.

3. Infraestructura y elementos adecuados para labores (+0.247); Organizaciones grandes suelen proporcionar infraestructura mejor preparada para el trabajo.

4. Programas para innovación y mejoras en procesos (+0.224); Las organizaciones grandes suelen tener programas específicos para la innovación.

5. Proyectos interdisciplinarios para intercambio de conocimientos (+0.219); Estas organizaciones favorecen la colaboración entre diferentes áreas.

6. Promoción de valores organizacionales para gestión del conocimiento (+0.211); Se observa una promoción más clara de valores asociados con la gestión del conocimiento.

Débil ($r < 0.2$): Variables con relación limitada con el tamaño organizacional.

7. Sistema de retroalimentación para cumplimiento de metas (+0.204); Las organizaciones más grandes tienen retroalimentación más formalizada, aunque su impacto es menor.

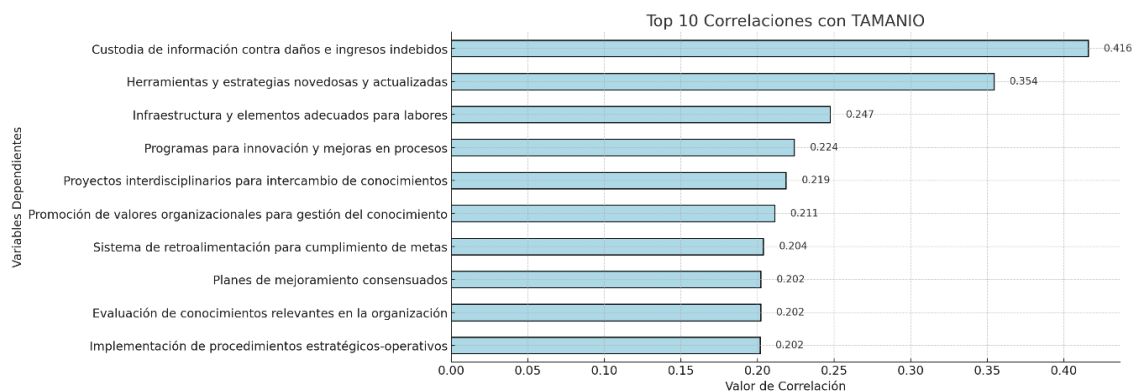
8. Planes de mejoramiento consensuados (+0.202); Existe un impacto reducido en la inclusividad de los planes de mejora.

9. Evaluación de conocimientos relevantes en la organización (+0.202); Se implementan mecanismos de evaluación, pero el impacto es menos pronunciado.

10. Implementación de procedimientos estratégicos-operativos (+0.202); Las organizaciones más grandes tienden a formalizar procedimientos, pero la relación es débil.

A continuación, se presenta la lista de correlaciones organizadas de mayor a menor y una interpretación detallada de los resultados. 1.

Gráfico 1; Correlaciones organizadas (de mayor a menor) entre tamaño y variables del instrumento.



2. Correlaciones con SECTOR ECONÓMICO; El análisis de correlaciones entre sector económico y las variables dependientes también se clasifica según la fortaleza de la relación:

- **Fuerte ($r > 0.4$):**

Relación significativa con el sector económico.

1. Custodia de información contra daños e ingresos indebidos (+0.416); Los sectores económicos más avanzados priorizan significativamente la protección de la información.

- **Moderada ($0.2 \leq r \leq 0.4$):**

Variables con una relación considerable con el sector económico.

2. Herramientas y estrategias novedosas y actualizadas (+0.354):

- Sectores tecnológicamente avanzados adoptan herramientas y estrategias modernas.

3. Infraestructura y elementos adecuados para labores (+0.247):

- Sectores específicos cuentan con recursos adecuados para optimizar el trabajo.
- 4. Programas para innovación y mejoras en procesos (+0.224):
 - Los sectores dinámicos promueven programas de innovación y mejoras continuas.
- 5. Proyectos interdisciplinarios para intercambio de conocimientos (+0.219):
 - Sectores colaborativos favorecen el intercambio de conocimientos.
- 6. Promoción de valores organizacionales para gestión del conocimiento (+0.211):
 - Los sectores maduros promueven valores relacionados con la gestión del conocimiento.

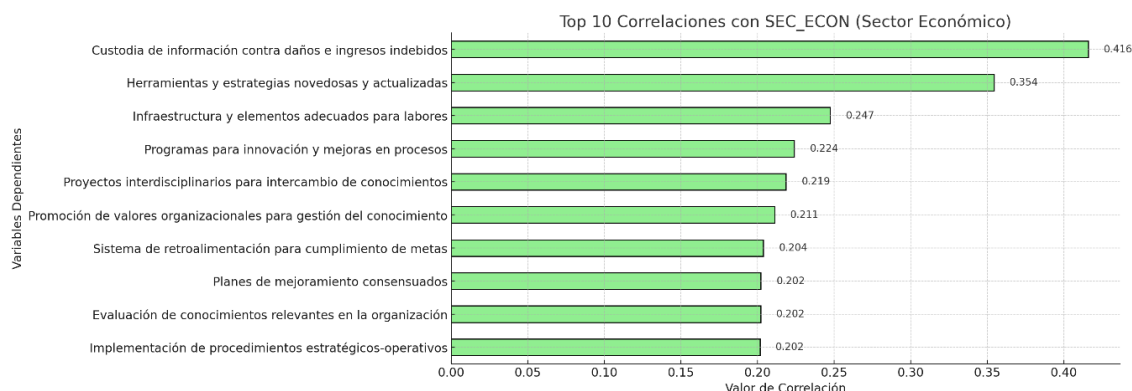
- Débil ($r < 0.2$):

Variables con relación limitada con el sector económico.

- 7. Sistema de retroalimentación para cumplimiento de metas (+0.204):
 - Sectores específicos formalizan procesos de retroalimentación, pero con impacto menor.
- 8. Planes de mejoramiento consensuados (+0.202):
 - La colaboración para planes de mejora tiene un impacto reducido según el sector.
- 9. Evaluación de conocimientos relevantes en la organización (+0.202):
 - Sectores más especializados implementan evaluaciones, aunque la relación es baja.
- 10. Implementación de procedimientos estratégicos-operativos (+0.202):
 - Sectores más formales adoptan procedimientos estratégicos, pero la correlación es débil.

Las correlaciones, de más fuerte a débil, entre las variables del instrumento y el sector económico en el que operan, se ilustra en la siguiente gráfica:

Gráfico 2; Correlaciones organizadas (de mayor a menor) entre sector económico y variables del instrumento.



CONCLUSIÓN o CONSIDERACIONES FINALES

- Las relaciones fuertes indican áreas clave como la custodia de información, donde tanto el tamaño como el sector económico tienen un impacto significativo.
- Las relaciones moderadas incluyen herramientas modernas, innovación, y valores organizacionales, mostrando su relevancia en contextos específicos.
- Las relaciones débiles reflejan aspectos con menor dependencia del tamaño o sector, pero que aún aportan perspectivas importantes. El tamaño de una organización influye directamente en sus capacidades, necesidades y prioridades. Los resultados del análisis permiten identificar áreas clave para ajustar estrategias según el tamaño. A continuación, se presentan recomendaciones prácticas para cada categoría de relación (fuerte, moderada y débil):

1. **Relaciones Fuertes;** Estas áreas deben ser prioridades estratégicas, ya que tienen una alta correlación con el tamaño de la organización.

A. Custodia de Información (+0.416); Pequeñas organizaciones; Implementar sistemas básicos de protección, como contraseñas seguras, respaldos en la nube y capacitaciones básicas. En las grandes organizaciones, desarrollar estrategias avanzadas como cifrado de datos, gestión de accesos y sistemas de seguridad multinivel.

B. Herramientas y Estrategias Novedosas (+0.354); En pequeñas organizaciones el apostar por herramientas accesibles y gratuitas, como software de gestión de proyectos o herramientas colaborativas

en línea. En grandes organizaciones: Invertir en tecnologías especializadas, integraciones avanzadas y automatización de procesos.

2. **Relaciones Moderadas;** Estas áreas tienen una importancia considerable y deben adaptarse al tamaño de la organización de forma gradual.

A. Infraestructura y Recursos Adecuados (+0.247); en pequeñas organizaciones: Enfocarse en optimizar recursos existentes y priorizar inversiones clave (por ejemplo, equipos esenciales). En grandes organizaciones el garantizar infraestructura avanzada y recursos suficientes para cubrir todas las áreas operativas.

B. Programas para Innovación y Mejora (+0.224):

- Pequeñas organizaciones: Promover la participación del equipo en la generación de ideas mediante reuniones regulares o talleres.

- Grandes organizaciones: Establecer equipos dedicados a la innovación, con presupuestos asignados y métricas claras de éxito.

C. Proyectos Interdisciplinarios (+0.219):

- Pequeñas organizaciones: Facilitar reuniones interdepartamentales informales para intercambiar ideas.

- Grandes organizaciones: Implementar programas formales de colaboración entre departamentos, como plataformas de intercambio de conocimientos.

D. Promoción de Valores Organizacionales (+0.211):

- Pequeñas organizaciones: Reflejar los valores en la cultura diaria y a través de líderes visibles.

- Grandes organizaciones: Formalizar los valores mediante políticas, campañas internas y sistemas de reconocimiento.

3. **Relaciones Débiles;** Aunque tienen menor correlación con el tamaño, estas áreas pueden ser relevantes para nichos específicos.

A. Sistemas de Retroalimentación (+0.204); en pequeñas organizaciones el usar evaluaciones sencillas para alinear objetivos individuales con los organizacionales. En grandes organizaciones sería Implementar plataformas de retroalimentación continua y evaluaciones formales periódicas.

B. Planes de Mejoramiento Consensuados (+0.202); Para las pequeñas organizaciones, incluir a todo el equipo en el diseño de planes de mejora. En grandes organizaciones el crear comités representativos de todas las áreas para consensuar los planes.

C. Evaluación de Conocimientos (+0.202): Pequeñas organizaciones: Realizar evaluaciones informales para identificar brechas de habilidades. Grandes organizaciones: Implementar sistemas formales de evaluación y capacitación.

D. Procedimientos Estratégicos-Operativos (+0.202): Pequeñas organizaciones; Documentar procesos clave para garantizar consistencia. En Grandes organizaciones; Diseñar procedimientos con estándares internacionales y auditorías regulares.

Las variables más correlacionadas destacan aspectos clave como la custodia de información, la innovación en procesos, y el uso de herramientas y estrategias modernas. Estas tendencias reflejan que el tamaño organizacional y el sector económico son determinantes en cómo las organizaciones desarrollan sus prácticas de gestión del conocimiento, infraestructura y procedimientos. Los datos muestran una clara tendencia hacia respuestas positivas, con una ligera dispersión en los resultados. Los participantes parecen estar de acuerdo en cuanto a la evaluación de las variables, aunque algunos muestran pequeñas variaciones. Esto puede reflejar que, en general, los sujetos tienen una opinión similar, pero con algunas diferencias individuales en la forma en que interpretan las preguntas.

Un Análisis de la correlación específica fuerte entre el tamaño de la organización y las variables evidencia que: Las organizaciones más grandes tienden a tener una infraestructura más adecuada y elementos de trabajo mejor preparados. Esto podría sugerir que la escala de la organización está asociada con mayores recursos para asegurar un ambiente de trabajo eficiente. Estas adoptan más tecnologías avanzadas para gestionar el conocimiento. Este hallazgo sugiere que la adopción de herramientas tecnológicas es una característica común en empresas grandes, lo que mejora el flujo de información y la toma de decisiones. La mayor presencia de programas de capacitación, socialización de conocimiento y sistematización de la información está vinculada a las organizaciones de mayor tamaño. Esto puede estar relacionado con la necesidad de tener estructuras organizacionales formales para fomentar la cultura del conocimiento. También tienden a ser más formales en la creación de documentos e instrucciones, lo que facilita la dispersión y el acceso a la información dentro de la empresa, además de tener más programas establecidos para promover la formación y el aprendizaje continuo, lo que favorece el crecimiento profesional de sus empleados y contar con medidas robustas para la protección de datos, lo cual es un

indicio de que la seguridad de la información se vuelve una prioridad conforme la organización crece.

Por otro lado, en cuanto a las relaciones moderadas y débiles, si bien algunas áreas, como la retroalimentación, claridad de funciones y la implementación de procedimientos operativos, también muestran una relación con el tamaño, estas correlaciones son más débiles y pueden depender de otros factores, como la estrategia y la cultura organizacional, que no se reflejan completamente en el tamaño. Las grandes organizaciones pueden ser vistas como entidades más estructuradas y con más recursos, lo que les permite invertir en áreas clave como la infraestructura, la tecnología, y la gestión del conocimiento. Sin embargo, no todas las áreas (como la evaluación de conocimiento y el compartir conocimiento) muestran una relación fuerte con el tamaño, lo que indica que no es suficiente con ser grande, sino que también es necesario un enfoque estratégico y cultural en la gestión de estos aspectos.

REFERENCIAS

CALVO, O. (2018). La gestión del conocimiento en las organizaciones y las regiones: una revisión de la literatura. *TENDENCIAS Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*. Universidad de Nariño ISSN 0124-8693 ISSN-E 2539-0554 Vol. XIX No. 1 - 1er Semestre 2018, Enero - Junio - Páginas 140-163. DOI: <http://dx.doi.org/10.22267/rtend.181901.91>

Farfán, D. & Garzón, M. (2006). La gestión del conocimiento; Documento de Investigación No. 29. Universidad del Rosario. ISSN: 0124-8219.

Gloria Ponjuán Dante, "Gestión de Información en las organizaciones: Principios, conceptos y aplicaciones", Impresos Universitaria, Chile, 1998

Gómez, D. et al (2005). Gestión del conocimiento y su importancia en las organizaciones. Instituto Superior Politécnico José Antonio Echeverría, vol. XXVI, núm. 2, 2005, pp. 37-46. La Habana, Cuba

Jurado-Zambrano, D. A., Mosquera Carrascal, A., & Ruedas Mosquera, W. A. (2024). Relación entre la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional. *SIGNOS - Investigación En Sistemas De gestión*, 16(2), 182-203. <https://doi.org/10.15332/24631140.10084>.

Kakabadse, et al. (2003) Enfoque de Comunidad de Práctica de la Gestión de Conocimiento.

_____. (2003). Modelo en Red de la Gestión de Conocimiento

López T. et al. (2019). Innokit; Kit de técnicas y herramientas para gestionar el conocimiento y la innovación. Universidad Nacional de Colombia en Manizales. ISBN 978-958-783-879-4 (digital).

Martínez, E. (2003). Guía tecnopyme. Fase II; gestión del conocimiento, Capítulo 2.

Nonaka, I. (1994). A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation . Institute for operations research and the management sciences , 5 (1), 14-37.

Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995), *The Knowledge-Creating Company*, Oxford University Press, EEUU, 1995.

Pereira, H. (2011). Implementación de la Gestión del Conocimiento en la empresa. *Revista CEGESTI, Éxito empresarial*. Numero 135.

Robert E. Cole, "Special Issue on Knowledge and the Firm", *California Management Review*, EEUU, 1998

Stewart, D., & Waddell, D. (2008). Knowledge Management: The fundamental component for delivery of quality. *Total Quality Management and Business Excellence*, 19(9), 987-996. <https://doi.org/10.1080/14783360802227803>

Tarí Guilló, J.J. García Fernández, M. (2009). Dimensiones de la gestión del conocimiento y de la gestión de la calidad: una revisión de la literatura. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*. Vol. 15, Nº 3, 2009, pp. 139-152, ISSN: 1135-2523 Universidad de Alicante.

Vieira Salazar, J. A., & Echeverri Rubio, A. (2024). Estructura intelectual de la investigación sobre greenwashing: análisis bibliométrico y narrativo. *Universidad & Empresa*, 26(46), 1-42. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.13615>.

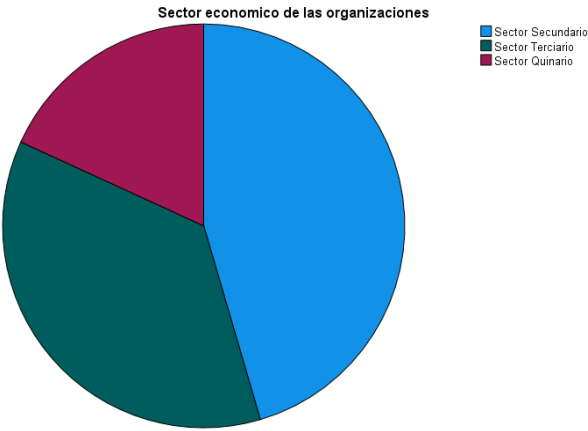
Wilson, J. P. y Campbell, L. (2016). Developing a knowledge management policy for ISO 9001: 2015. *Journal of Knowledge Management*, 20(4), 829-844. <https://doi.org/10.1108/JKM-11-2015-0472>

ANEXOS

ANEXO 1

Sector económico de las organizaciones

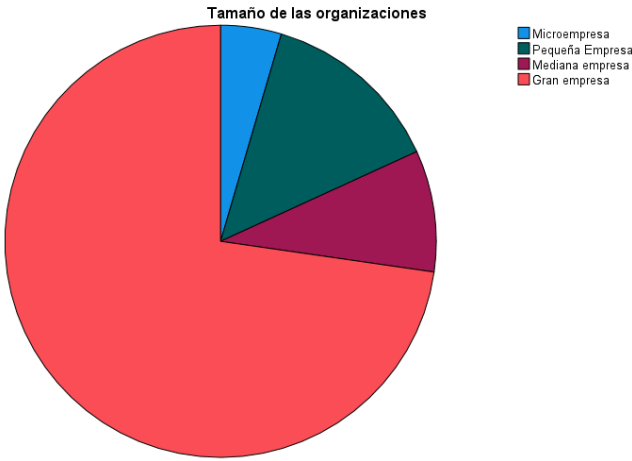
	N	%
Sector Secundario	10	45,5%
Sector Terciario	8	36,4%
Sector Quinario	4	18,2%



ANEXO 2

Tamaño de las organizaciones

	N	%
Microempresa	1	4,5%
Pequeña Empresa	3	13,6%
Mediana empresa	2	9,1%
Gran empresa	16	72,7%



ANEXO 3; Instrumento diagnóstico utilizado en la investigación.

No.	VARIABLE
1	Considera que las herramientas y estrategias que posee la organización son novedosas y están actualizadas.
2	La organización tiene un sistema de identificación de procesos por categorías/dimensiones y la interrelación entre ello.
3	La organización tiene implementados proyectos interdisciplinarios para el intercambio de conocimientos y habilidades entre dependencia
4	La organización cuenta con un sistema de medición y control sobre el desarrollo de estos planes y /o proyectos.
5	Se elaboran planes de mejoramiento consensuados entre directivos y colaboradores sobre los resultados no satisfactorios.
6	El acceso a la información de la organización debidamente instruido a través de manuales y/o procedimientos.
7	La organización tiene programas para que sus colaboradores generan innovación y/o mejoras en los procesos.
8	La organización utiliza sistemas de información y tecnología para apoyar la gestión del conocimiento.
9	La información de la organización está debidamente custodiada contra daños e ingresos indebidos.
10	La difusión de la información de la organización es debidamente segmentada acorde al público objetivo a su interior.
11	En general la infraestructura, los medios y elementos de trabajo son adecuados para el desarrollo óptimo de sus labores
12	La organización cuenta con mecanismos para identificar y evaluar los conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que poseen los individuos en áreas relevantes para la organización.
13	La información de la organización es fácil de ubicar para todos los trabajadores.

14	La información de la organización es utilizada para el mejoramiento continuo de sus procesos
15	Se tienen implementados los procedimientos en los procesos estratégicos – operativos
16	La organización cuenta con un sistema de retroalimentación sobre el cumplimiento de las metas y/o resultados del trabajo de los colaboradores
17	Se tienen identificados y son promocionados los valores organizacionales que guían el comportamiento y las decisiones relacionadas con la gestión del conocimiento.
18	Los colaboradores tienen claridad sobre las metas y/o resultados de su trabajo en la organización
19	La organización cuenta con "buenas prácticas" de acuerdo al departamento o área.
20	La organización tiene implementados mecanismos de promoción de una cultura de aprendizaje y desarrollo profesional
21	La organización cuenta con una estrategia de socialización periódica o cultura basada en aspectos relacionados con la gestión del conocimiento (e.j. capacitaciones, monitoreos, sistematización de la información).
22	Cada uno de los trabajadores tiene claridad sobre sus funciones, herramientas y demás aspectos relacionados con su labor.
23	La empresa crea oportunidades para que los empleados compartan sus conocimientos
24	La organización valora el conocimiento como un activo estratégico

ANEXO 4; Medición de fiabilidad estadística del documento.

Estadísticas de total de elemento

VARIABLES	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	91,47	231,890	,574	.	,955
VAR00002	91,24	223,691	,641	.	,955
VAR00003	91,59	220,007	,710	.	,954
VAR00004	91,59	212,007	,839	.	,952
VAR00005	91,00	219,250	,884	.	,952
VAR00006	91,29	230,471	,615	.	,955
VAR00007	91,71	221,096	,647	.	,955
VAR00008	91,00	225,875	,761	.	,953
VAR00009	90,82	225,904	,769	.	,953
VAR00010	90,94	231,684	,731	.	,954
VAR00011	90,88	230,110	,682	.	,954
VAR00012	91,53	219,015	,828	.	,952

VAR00013	91,12	223,235	,792	.	,953
VAR00014	91,18	225,904	,790	.	,953
VAR00015	91,06	229,934	,694	.	,954
VAR00016	91,24	224,066	,767	.	,953
VAR00017	91,12	225,360	,774	.	,953
VAR00018	90,94	230,184	,703	.	,954
VAR00019	90,82	234,529	,631	.	,955
VAR00020	91,06	226,184	,711	.	,954
VAR00021	91,24	221,941	,738	.	,953
VAR00022	90,71	240,471	,281	.	,957
VAR00023	91,35	236,618	,269	.	,959
VAR00024	90,82	228,404	,566	.	,955

Anexo 5;

Análisis descriptivos y medidas de dispersión

Estadísticos descriptivos							
	N	Mínimo	Máximo	Media		Desviación estándar	Varianza
VARIABLES	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Error estándar	Estadístico	Estadístico
Herramientas novedosas	22	2	5	3,86	0,178	0,834	0,695
Sistema identificación procesos	22	1	5	3,91	0,217	1,019	1,039
Proyectos interdisciplinarios intercambio KL	22	1	5	3,73	0,248	1,162	1,351
Sistema de Medición y Control	22	1	5	3,73	0,265	1,241	1,541
Planes de mejoramiento	22	2	5	4,27	0,199	0,935	0,874
Acceso información instruido	22	2	5	3,86	0,190	0,889	0,790
Programas innovación y mejoras	22	1	5	3,64	0,276	1,293	1,671
Uso sistemas de información y tecnología KL	22	3	5	4,27	0,176	0,827	0,684
Información custodiada daños	22	2	5	4,27	0,164	0,767	0,589
Difusión información segmentada	22	3	5	4,18	0,125	0,588	0,346
Infraestructura, elementos trabajo adecuados	22	3	5	4,32	0,153	0,716	0,513
Mecanismos identificación, evaluación KL	22	2	5	3,82	0,224	1,053	1,108
Información fácil ubicar	22	2	5	4,23	0,197	0,922	0,851
Información utilizada mejora continua	22	2	5	4,18	0,182	0,853	0,727
Implementación procedimientos en procesos estratégicos	22	3	5	4,18	0,156	0,733	0,537
Sistema retroalimentación cumplimiento metas	22	2	5	4,05	0,192	0,899	0,807
Identificación, promoción valores org y KL	22	2	5	4,09	0,173	0,811	0,658
Claridad en colaboradores metas	22	3	5	4,27	0,164	0,767	0,589
Buenas prácticas por departamento	22	3	5	4,41	0,126	0,590	0,348
Mecanismos promoción cultura aprendizaje	22	2	5	4,09	0,173	0,811	0,658
Estrategia socialización periódica KL	22	2	5	4,09	0,217	1,019	1,039
Claridad en funciones, herramientas de labor	22	3	5	4,50	0,127	0,598	0,357
Creación oportunidades compartir KL	22	2	5	3,86	0,211	0,990	0,981
Valoración KL como activo estratégico	22	2	5	4,41	0,194	0,908	0,825
N válido (por lista)	22			4,09	0,189	0,884	0,816
KL = Conocimiento							

Received on 12, 2024.

Accepted on 03, 2025.