



**GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN INTERNA: UNA REVISIÓN
BIBLIOGRÁFICA SOBRE SU CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO ORGANIZACIONAL
SOSTENIBLE**

**KNOWLEDGE MANAGEMENT AND INTERNAL INNOVATION: A LITERATURE
REVIEW ON THEIR CONTRIBUTION TO SUSTAINABLE ORGANIZATIONAL
DEVELOPMENT**

Cecilia Jazmín Cardozo Ortega

Universidad de la Integración de las Américas
Facultad de Educación a Distancia y Semipresencial
10cardozoceci@gmail.com

Blas Elder Cardozo González

Universidad de la Integración de las Américas
Facultad de Educación a Distancia y Semipresencial
elder_cardozo@hotmail.com

Lizza Lorena Cardozo Irala

Universidad de la Integración de las Américas
Facultad de Educación a Distancia y Semipresencial
lizzacardozo29@gmail.com

Hugo Gabriel Carreras Barreto

Universidad de la Integración de las Américas
Facultad de Educación a Distancia y Semipresencial
huguitocarreras1@gmail.com

Santiago Yoismar López Ibarrola

Universidad de la Integración de las Américas
Facultad de Educación a Distancia y Semipresencial
santiyosi04@gmail.com

RESUMEN

La gestión del conocimiento ocupa un lugar central en la estrategia de las organizaciones contemporáneas. Su capacidad para fortalecer el aprendizaje institucional, mejorar la toma de decisiones y estimular procesos de innovación la ha convertido en objeto de creciente atención académica durante los últimos años. El objetivo de este artículo fue analizar la relación entre la gestión del conocimiento y la innovación interna en las organizaciones, a partir de una revisión bibliográfica de la literatura científica publicada entre 2022 y 2025. El estudio se desarrolló con un enfoque cualitativo, nivel descriptivo y diseño documental, empleando el análisis documental como técnica principal de recolección e interpretación de datos. Se examinaron investigaciones centradas en la gestión del conocimiento, la innovación organizacional, la calidad institucional y el desarrollo organizacional en contextos públicos y privados. Los resultados muestran un amplio consenso en la literatura respecto a que el conocimiento funciona como un recurso estratégico capaz de impulsar la innovación interna, elevar la calidad organizacional y mejorar el desempeño institucional. Tanto en organizaciones privadas como en instituciones públicas, los procesos de creación, transferencia y aplicación del conocimiento favorecen la generación de ideas nuevas y el desarrollo de capacidades innovadoras. Se concluye que gestionar adecuadamente el conocimiento constituye un factor determinante para sostener la innovación interna y alcanzar un desarrollo organizacional duradero, aportando ventajas competitivas reales en entornos cada vez más dinámicos y exigentes.

PALABRAS CLAVES: desarrollo organizacional, gestión del conocimiento, innovación interna, innovación organizacional, sostenibilidad.

ABSTRACT

Knowledge management holds a central place in the strategy of contemporary organizations. Its capacity to strengthen institutional learning, improve decision-making, and stimulate innovation has made it a subject of growing academic attention in recent years. The objective of this article was to analyze the relationship between knowledge management and internal innovation in organizations, based on a bibliographic review of scientific literature published between 2022 and 2025. The study was conducted using a qualitative approach, descriptive level, and documentary design, employing documentary analysis as the main technique for data collection and interpretation. Research focused on knowledge management, organizational innovation, institutional quality, and organizational development in public and private contexts was examined. The results show broad consensus in the literature that knowledge functions as a strategic resource capable of driving internal innovation, raising organizational quality, and improving institutional performance. In both private organizations and public institutions, the processes of knowledge creation, transfer, and application foster new ideas and the development of innovative capabilities. It is concluded that managing knowledge appropriately constitutes a determining factor in sustaining internal innovation and achieving lasting organizational development, providing real competitive advantages in increasingly dynamic and demanding environments.

KEYWORDS: internal innovation, knowledge management, organizational development, organizational innovation, sustainability.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones actuales operan en escenarios de cambio permanente. Las transformaciones tecnológicas, las presiones económicas y las demandas sociales se aceleran a un ritmo que obliga a las instituciones a revisar constantemente sus capacidades internas y a buscar nuevas formas de adaptación. En ese marco, el conocimiento ha ganado terreno como uno de los activos más valiosos con que cuenta una organización, no solo porque permite tomar mejores decisiones, sino porque constituye la materia prima de la innovación. La literatura especializada coincide en señalar que las organizaciones capaces de gestionar su conocimiento de manera estratégica logran posicionarse mejor frente a los desafíos del entorno y desarrollan ventajas competitivas más sólidas (Preciado-Ortiz y Santander-Salmon, 2024).

Hablar de gestión del conocimiento implica referirse a un conjunto articulado de procesos que abarcan desde la identificación de lo que la organización sabe hasta la aplicación concreta de ese saber en sus actividades cotidianas. Estos procesos incluyen la creación de nuevo conocimiento, su transferencia entre quienes lo necesitan, su almacenamiento para evitar que se pierda con la rotación de personal y su utilización efectiva en los procesos internos. Cuando funcionan de manera adecuada, las organizaciones aprovechan mejor sus experiencias acumuladas y encuentran con mayor facilidad caminos de mejora. Diversos estudios recientes confirman que las instituciones con sistemas sólidos de gestión del conocimiento responden con mayor agilidad a los desafíos externos y generan mayores niveles de innovación interna (Polanco et al., 2022).

La innovación interna, por su parte, no se reduce a la incorporación de tecnología nueva. También comprende cambios en los modos de trabajar, en los sistemas de gestión, en la estructura organizacional y en las prácticas cotidianas de las instituciones. Lo que la hace posible, en buena medida, es la capacidad de convertir el conocimiento disponible en soluciones concretas que aporten valor. Sin esa conversión, los recursos tecnológicos o financieros resultan insuficientes para generar transformaciones reales. La innovación, entendida de este modo, depende menos de la cantidad de recursos disponibles que de la inteligencia con que la organización utiliza lo que ya sabe (Huamani et al., 2024).

La vinculación entre gestión del conocimiento e innovación interna viene siendo estudiada con creciente interés en el ámbito académico. Diversos autores han documentado que cuando las organizaciones generan, transfieren y aplican conocimiento de manera sistemática, sus capacidades innovadoras se fortalecen y su competitividad mejora de forma sostenida. También se ha destacado que este tipo de prácticas crea condiciones favorables para el aprendizaje colectivo, la colaboración entre equipos y la mejora continua, elementos que se encuentran estrechamente vinculados con cualquier proceso de innovación genuino. Estos hallazgos sugieren que la gestión del conocimiento no es un fin en sí mismo, sino un medio para alcanzar mayores niveles de desarrollo organizacional (Díaz Huaccan, 2024; Nuñez y Estrada, 2023).

La importancia de esta temática también puede analizarse desde la perspectiva del desarrollo sostenible. La Agenda 2030 reconoce la innovación como un componente esencial para impulsar el crecimiento sostenible, fortalecer las capacidades institucionales y promover organizaciones más eficientes y competitivas (Naciones Unidas, 2018). El Objetivo de Desarrollo Sostenible número nueve, orientado a construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y fomentar la innovación, resulta especialmente relevante en este contexto, ya que reconoce que sin innovación no es posible alcanzar un desarrollo económico y social de largo plazo. Estudiar cómo la gestión del conocimiento alimenta la innovación interna constituye, en consecuencia, una contribución al debate sobre el desarrollo organizacional sostenible en la región.

A pesar del crecimiento notable de la literatura sobre el tema, todavía persisten preguntas sin responder respecto de los mecanismos específicos mediante los cuales el conocimiento se transforma en innovación dentro de las organizaciones. Este artículo busca aportar en esa dirección. Su objetivo es analizar la relación entre gestión del conocimiento e innovación interna mediante una revisión de la literatura científica reciente, identificando los enfoques teóricos predominantes, los principales hallazgos y las tendencias que caracterizan este campo de estudio. La justificación del trabajo radica en la necesidad de sistematizar un conocimiento disperso y ofrecer una visión integrada que sirva de base para futuras investigaciones y para la toma de decisiones en el ámbito organizacional.

MATERIALES Y METODOLOGÍA

El estudio se desarrolló desde un enfoque cualitativo. La elección de este enfoque responde a la naturaleza del objeto de estudio, ya que lo que se buscaba era comprender e interpretar los aportes de la literatura científica sobre gestión del conocimiento e innovación interna, y no cuantificar variables ni probar hipótesis estadísticas. Hernández Sampieri y Mendoza (2018) señalan que el enfoque cualitativo resulta el más adecuado cuando el propósito consiste en explorar y comprender fenómenos desde una perspectiva interpretativa, atendiendo a sus significados y a sus relaciones en contexto. Esa condición se cumple plenamente en el caso de una revisión documental orientada a construir una visión integrada del estado del conocimiento en un campo determinado.

En cuanto al alcance, la investigación se ubicó en un nivel descriptivo. El propósito fue identificar, organizar y sistematizar los planteamientos teóricos y los hallazgos más relevantes de la producción científica reciente sobre la temática estudiada. Bernal (2016) sostiene que los estudios descriptivos no pretenden establecer relaciones causales entre variables, sino caracterizar con la mayor precisión posible un fenómeno a partir de la información disponible. Baena Paz (2017) complementa esta idea al señalar que el nivel descriptivo adquiere valor propio cuando el fenómeno analizado es complejo y multidimensional, y cuando la prioridad consiste en construir una imagen coherente y documentada de su estado actual, condición que se verifica en el estudio de la relación entre conocimiento e innovación.

El diseño de la investigación fue documental o bibliográfico. Arias (2012) define la investigación documental como un proceso sistemático basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios obtenidos a partir de fuentes documentales impresas o digitales, con el propósito de aportar nuevos conocimientos. Lo que distingue a este diseño de la simple recopilación de información es precisamente su componente analítico e interpretativo, ya que no se trata de transcribir lo que dicen los documentos, sino de interrogarlos, contrastarlos y extraer de ellos conclusiones que trasciendan lo explícitamente enunciado. Hernández Sampieri y Mendoza (2018) agregan que en este tipo de diseño el investigador trabaja con datos preexistentes, lo que exige una capacidad crítica particularmente aguda para evaluar la calidad y la pertinencia de las fuentes seleccionadas.

Como materiales de investigación se utilizaron artículos científicos publicados entre los años 2022 y 2025, seleccionados por su pertinencia, actualidad y relación directa con el objeto de estudio. La búsqueda se realizó en bases de datos académicas reconocidas, privilegiando publicaciones indexadas en revistas científicas de acceso abierto. Entre las fuentes analizadas se incluyeron investigaciones centradas en la gestión del conocimiento, la innovación organizacional, la innovación empresarial, la innovación en el sector público, los procesos de calidad institucional y las revisiones bibliográficas desarrolladas en el ámbito iberoamericano. La combinación de estas temáticas permitió construir una base de análisis amplia y representativa del estado actual de la literatura sobre el campo estudiado.

La técnica de recolección de datos empleada fue el análisis documental. Baena Paz (2017) la describe como una lectura sistemática y reflexiva de los documentos seleccionados, orientada a identificar las ideas principales, los argumentos que las sostienen, los datos que las respaldan y las limitaciones que presentan. Para su aplicación se siguieron cuatro etapas ordenadas. La primera consistió en la identificación y selección crítica de las fuentes, evaluando su pertinencia, autoridad y actualidad. La segunda comprendió la lectura analítica de los documentos, acompañada de fichas temáticas. La tercera abarcó la categorización de los hallazgos según ejes conceptuales comunes. La cuarta consistió en la síntesis interpretativa, que permitió construir una lectura integrada y argumentada del estado de la cuestión.

El procesamiento de la información se apoyó en una matriz de análisis bibliográfico. Esta herramienta permitió organizar las fuentes según categorías comunes, rastrear tendencias y construir una visión de conjunto sobre el estado actual del conocimiento en el área. La delimitación temporal de la investigación comprendió el período 2022-2025, con el propósito de garantizar la actualidad de los hallazgos en un campo que evoluciona con rapidez. La delimitación espacial privilegió la producción científica iberoamericana y latinoamericana, por su mayor pertinencia respecto del contexto en el que se inscribe este trabajo. Los resultados obtenidos fueron posteriormente sistematizados e interpretados para construir una visión integral del fenómeno estudiado.

RESULTADOS

El análisis del corpus seleccionado permitió identificar una imagen coherente y convergente respecto de la relación entre gestión del conocimiento e innovación interna. La literatura reciente reconoce de manera consistente que existe un vínculo positivo entre ambos conceptos en distintos contextos organizacionales. Los estudios revisados, aunque provienen de contextos geográficos y disciplinarios diferentes, comparten una premisa común, según la cual el conocimiento constituye un activo estratégico que, bien gestionado, genera ventajas competitivas, mejora la calidad institucional y facilita la adaptación de las organizaciones a entornos cambiantes. Esta convergencia permite afirmar que el campo cuenta con un grado considerable de madurez teórica.

El trabajo de Polanco et al. (2022), que constituye uno de los estados del arte más completos sobre el tema para Latinoamérica, aporta evidencia sólida en este sentido. Las organizaciones que implementan mecanismos sistemáticos para gestionar su conocimiento logran, según estos autores, resultados notablemente mejores en términos de innovación y desempeño institucional. Lo que el estudio subraya en particular es el papel de la transferencia de conocimiento, ya que no basta con generarlo, sino que resulta indispensable movilizarlo dentro de la organización para que produzca efectos reales. Este hallazgo resulta relevante porque desplaza el foco desde la mera acumulación de conocimiento hacia su circulación efectiva entre los miembros de la institución.

Santos Palma (2023) agrega una dimensión complementaria al señalar que la gestión del conocimiento amplía la capacidad de las organizaciones para detectar oportunidades de mejora en su entorno. Cuando una institución sabe aprovechar lo que ya conoce, puede construir soluciones más ajustadas a sus necesidades reales y responder con mayor eficacia a las demandas del mercado. La innovación, desde esta perspectiva, no depende principalmente de recursos externos, sino de la inteligencia interna de la organización y de su capacidad para transformar el conocimiento en acción. Este planteamiento refuerza la idea de que el capital intelectual constituye un factor decisivo para la competitividad organizacional.

En el ámbito del sector público, Jurado Zambrano et al. (2023) documentaron que las organizaciones gubernamentales que invierten en gestión del conocimiento mejoran su

capacidad de respuesta frente a demandas sociales complejas. El aprendizaje institucional, cuando se encuentra bien organizado, se traduce en prácticas más innovadoras y en servicios de mayor calidad para la ciudadanía. Este hallazgo resulta especialmente significativo porque amplía el alcance de la temática más allá del mundo empresarial, demostrando que los beneficios de la gestión del conocimiento se manifiestan también en contextos institucionales caracterizados por estructuras más rígidas y burocráticas, donde la innovación suele enfrentar mayores obstáculos.

Núñez y Estrada (2023) pusieron el foco en la relación entre conocimiento y calidad organizacional. Su estudio muestra que sistematizar y difundir el conocimiento interno mejora los procesos, fortalece la cultura institucional y crea las condiciones para una mejora continua genuina. No se trata de un efecto menor, ya que en las organizaciones que aprenden, la calidad y la innovación se retroalimentan mutuamente, generando un círculo virtuoso de desarrollo. Los autores destacan que la difusión del conocimiento dentro de la organización constituye un mecanismo clave para consolidar una cultura orientada a la excelencia y a la innovación permanente.

Los trabajos publicados durante 2024 profundizan estas conclusiones desde distintos ángulos. Díaz Huaccan (2024) confirmó, en una muestra amplia de instituciones educativas, que los espacios de intercambio de conocimientos entre los miembros de la organización elevan de manera significativa los niveles de innovación interna. Huamani et al. (2024), desde el análisis empresarial, insisten en que el conocimiento representa el insumo más valioso para construir ventajas competitivas que perduren en el tiempo. Preciado-Ortiz y SantanderSalmon (2024), por su parte, identificaron una tendencia creciente hacia la incorporación de herramientas digitales, inteligencia artificial y análisis de datos como palancas para potenciar la gestión del conocimiento, lo que abre nuevas posibilidades, pero también plantea desafíos inéditos para las organizaciones.

El estudio más reciente del corpus analizado, correspondiente a Díaz et al. (2025), confirma que la gestión del conocimiento sigue constituyendo un factor diferenciador para las instituciones que buscan mejorar su desempeño y sostenerse en entornos cambiantes. El análisis realizado mediante el método PRISMA otorga a esta conclusión un respaldo metodológico especialmente sólido, ya que se basa en una revisión sistemática rigurosa de la

literatura disponible. Los autores reafirman que las organizaciones capaces de gestionar adecuadamente sus conocimientos poseen mayores posibilidades de adaptación, crecimiento y sostenibilidad en el largo plazo. Los ocho estudios analizados apuntan, en conjunto, hacia una misma conclusión, según la cual la creación, transferencia y aplicación del conocimiento favorecen la generación de ideas nuevas, la mejora de procesos y el desarrollo de capacidades innovadoras con impacto real.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en esta revisión permiten sostener, sobre la base de evidencia variada y reciente, que la gestión del conocimiento constituye uno de los factores que mayor influencia ejercen sobre la capacidad de innovación interna de las organizaciones. No se trata de una hipótesis nueva, pero la convergencia de estudios provenientes de distintas latitudes y disciplinas la confirma con notable fuerza. Esta coincidencia entre investigaciones independientes refuerza la validez de los hallazgos y sugiere que la relación entre conocimiento e innovación posee un carácter estructural que trasciende los contextos particulares en los que ha sido estudiada.

Un punto de partida útil para el análisis es el trabajo de Polanco et al. (2022), que ofrece el marco conceptual más amplio del corpus. Su revisión sobre el estado del arte latinoamericano muestra que el conocimiento no solo impacta en la innovación de manera directa, sino que lo hace a través de procesos intermedios como el aprendizaje organizacional y la cultura colaborativa. Díaz Huaccan (2024) llega a conclusiones compatibles desde un contexto diferente, el de la educación básica pública, lo que refuerza la idea de que estos mecanismos operan con relativa independencia del tipo de organización. La coincidencia entre ambos estudios, pese a sus diferencias de contexto, constituye un argumento sólido a favor de la generalización de los hallazgos.

Resulta también significativo lo que aportan Santos Palma (2023) y Huamani et al. (2024), quienes sostienen que la innovación tiene más que ver con el modo en que una organización utiliza lo que ya sabe que con la cantidad de recursos externos que moviliza. Esta perspectiva cuestiona la visión tradicional de la innovación como sinónimo de inversión tecnológica o financiera, y coloca en primer plano el capital intelectual interno. Para

organizaciones con recursos limitados, como muchas instituciones públicas o empresas medianas latinoamericanas, este giro conceptual posee implicancias prácticas concretas, ya que sugiere que la innovación se encuentra al alcance de cualquier organización dispuesta a gestionar su conocimiento de manera estratégica.

El estudio de Jurado Zambrano et al. (2023) merece una atención especial porque extiende el argumento al sector público. Sus hallazgos muestran que incluso en estructuras burocráticas, la sistematización del conocimiento y el intercambio de experiencias entre equipos producen innovaciones que mejoran la calidad de los servicios. No se trata de un proceso automático ni sencillo, pero los resultados demuestran que es posible. Esta cuestión adquiere particular relevancia en el contexto latinoamericano, donde las instituciones del Estado desempeñan un papel central en el desarrollo social y donde la mejora de la gestión pública constituye una demanda permanente de la ciudadanía.

Núñez y Estrada (2023), junto con Díaz et al. (2025), aportan otra pieza relevante al análisis al examinar la relación entre conocimiento y calidad. Cuando una organización gestiona bien su conocimiento, sus procesos mejoran, su cultura se fortalece y su capacidad de aprendizaje continuo crece de manera sostenida. Esos tres efectos, considerados en conjunto, crean condiciones muy favorables para la innovación. Díaz et al. (2025), con el respaldo de una revisión sistemática rigurosa, confirman que estos vínculos se mantienen estables a través de distintos contextos institucionales, lo que otorga mayor solidez a las conclusiones generales de la presente revisión.

Desde el punto de vista metodológico, esta revisión presenta una ventaja clara, ya que integra hallazgos de múltiples investigaciones recientes en un período acotado, lo que permite capturar tendencias actuales del campo de estudio. Su principal limitación radica en que el corpus se restringe a fuentes disponibles en español, lo que deja fuera producción relevante publicada en otras lenguas, particularmente en inglés. A esto se suma que la ausencia de un protocolo sistemático formal, como el método PRISMA empleado por Díaz et al. (2025), introduce un componente de juicio en la selección de fuentes que conviene reconocer. Las investigaciones futuras podrían superar estas limitaciones ampliando el alcance lingüístico de la búsqueda y formalizando los criterios de inclusión y exclusión, así como incorporando estudios empíricos con datos primarios de organizaciones de la región.

Los hallazgos analizados se alinean, además, con los principios promovidos por el Objetivo de Desarrollo Sostenible número nueve (Naciones Unidas, 2018). Fortalecer la gestión del conocimiento en las organizaciones no representa únicamente una decisión de gestión interna, sino también una contribución al tipo de innovación inclusiva y sostenible que la Agenda 2030 impulsa como condición del desarrollo. Las organizaciones que aprenden, comparten y aplican conocimiento contribuyen, desde su propio ámbito, a la construcción de economías más innovadoras y de sociedades más capaces de afrontar los desafíos del presente y del futuro.

CONCLUSIONES

La revisión bibliográfica realizada confirma que la gestión del conocimiento y la innovación interna se encuentran estrechamente vinculadas. Las fuentes analizadas, producidas en distintos países y contextos entre 2022 y 2025, coinciden en que las organizaciones que sistematizan sus procesos de creación, transferencia y aplicación del conocimiento desarrollan mayores capacidades innovadoras y mejoran su desempeño institucional de manera sostenida. Esta conclusión responde directamente al objetivo planteado al inicio del trabajo y confirma la pertinencia de continuar investigando esta relación en el contexto organizacional latinoamericano.

Un hallazgo que merece destacarse es que este vínculo no se restringe al ámbito empresarial. Las instituciones educativas y las organizaciones del sector público también se benefician cuando gestionan adecuadamente su conocimiento interno. Esta constatación amplía el alcance de las conclusiones y sugiere que las estrategias de gestión del conocimiento resultan relevantes para cualquier tipo de organización, con independencia de su tamaño o de su naturaleza. La transferibilidad de estos hallazgos a distintos contextos institucionales constituye uno de los aportes más significativos de la presente revisión.

También queda claro que la innovación interna no constituye, en primer lugar, un problema de recursos. Más que de dinero o de tecnología, depende de la capacidad de una organización para aprovechar lo que ya sabe y transformarlo en acciones concretas de mejora. Ese proceso no ocurre de manera espontánea, sino que requiere condiciones institucionales adecuadas, liderazgo comprometido y una cultura que valore el aprendizaje colectivo. Las

organizaciones que logren instalar estas condiciones estarán mejor preparadas para sostener procesos de innovación a lo largo del tiempo.

En términos prácticos, los resultados invitan a las organizaciones latinoamericanas a invertir en mecanismos sistemáticos de gestión del conocimiento, no como un lujo prescindible, sino como una condición necesaria para competir y adaptarse en entornos cada vez más exigentes. La digitalización ofrece herramientas nuevas para hacerlo, pero la base del proceso continúa siendo humana y cultural. Sin el compromiso de las personas que integran la organización, ninguna herramienta tecnológica logra por sí sola producir innovación genuina.

Los hallazgos de esta revisión se inscriben también dentro de los principios del Objetivo de Desarrollo Sostenible número nueve, que reconoce a la innovación como un motor del desarrollo económico y social (Naciones Unidas, 2018). Promover culturas organizacionales que aprendan, compartan y apliquen conocimiento representa, también, una forma de contribuir a ese objetivo desde el interior de las instituciones. De este modo, la gestión del conocimiento trasciende su dimensión estrictamente organizacional para convertirse en un factor de desarrollo sostenible con implicancias sociales más amplias.

REFERENCIAS

- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (6.a ed.). Episteme.
- Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la investigación* (3.a ed.). Grupo Editorial Patria.
- Bernal, C. A. (2016). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (4.a ed.). Pearson.
- Díaz, N., Jiménez, M., & Leonard, A. (2025). Gestión del conocimiento y su impacto en las instituciones de educación superior: una revisión sistemática. *Revista InveCom*, 5(3), e050396. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14618990>
- Díaz Huaccan, E. (2024). Gestión del conocimiento como motor de innovación organizacional en la educación básica regular: un estudio en instituciones públicas. *Aula Virtual*, 5(12), 1278-1291.
<https://aulavirtual.web.ve/revista/ojs/index.php/aulavirtual/article/view/376>

- Hernández Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Huamani, R., Flores-Limo, F. A., Barrios-Tinoco, L. M., & Montañez, A. P. (2024). Gestión del conocimiento como factor clave en la innovación empresarial. *Revista Venezolana de Gerencia*, 29(106), 760-775.
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/41747>
- Jurado Zambrano, D. A., Mosquera Carrascal, A., & Espinal Marulanda, J. J. (2023). Relación entre la gestión del conocimiento y la innovación en el sector público: una revisión de literatura. *Revista Tendencias*, 24(2), 197-230. <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/rtend/article/view/8165>
- Naciones Unidas. (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe* (LC/G.2681P/Rev.3). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
<https://repositorio.cepal.org/handle/11362/40155>
- Núñez Nuñez, E., & Estrada Sentí, V. (2023). La gestión del conocimiento organizacional como aspecto esencial en los procesos de calidad en las organizaciones que aprenden. *UCE Ciencia: Revista de Postgrado*, 11(1), 1-15.
<https://uceciencia.edu.do/index.php/OJS/article/view/310>
- Polanco, A. L., Riascos, S. C., & Escobar, M. (2022). Gestión del conocimiento e innovación organizacional: estado del arte para Latinoamérica. *Revista Dimensión Empresarial*, 20(1), 22-54.
<https://doi.org/10.15665/dem.v20i1.2642>
- Preciado-Ortiz, F. L., & Santander-Salmon, E. S. (2024). Gestión del conocimiento en las organizaciones mediante un estudio exploratorio de la literatura reciente. *Innova Science Journal*, 2(4), 15-26. <https://doi.org/10.63618/omd/isj/v2/n4/45>
- Santos Palma, J. C. (2023). Gestión del conocimiento en los procesos de innovación y la investigación del mercado en el sistema empresarial de Manta 2023. *Revista Científica FIPCAEC*, 8(3), 94-118.
<https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/855>