

Revista

# TAJAMAR



Entre el Río y el Mar

## La Innovación y Gestión del Conocimiento

Como Elementos De Transformación En Las Organizaciones

 **LITORAL**  
INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Vol. 1 Núm. 2 (2022) Art. 53-62

# La Innovación y Gestión del Conocimiento como elementos de transformación en las Organizaciones

Innovation and Knowledge Management as transformational elements in Organizations.

 Yurley Carolina Peinado Contreras Doctorando en Administración, Universidad Simón Bolívar. Email: ypeinado2@unisimon.edu.co

## *Cómo citar este artículo:*

Peinado C, Y. (2022). **La Innovación y Gestión del Conocimiento como elementos de transformación en las Organizaciones.** *Revista tajamar*, 1(2). p. 53-62.

## Resumen

El artículo plantea la pertinencia de la innovación en el crecimiento de la producción y productividad, fortaleciendo los procesos innovadores y fomentando el acceso a información, nuevos mercados y mayor competitividad en la economía mundial. Reflexionando desde este contexto, la innovación no puede ser considerada un hecho aislado, sino que debe formar parte integral del sistema de gestión de las organizaciones. En conclusión, la innovación y la gestión del conocimiento son elementos cruciales para la transformación y supervivencia de las organizaciones en un entorno dinámico y competitivo. La capacidad de adaptarse, innovar y aprovechar el conocimiento se vuelve indispensable para mantenerse vigente y afrontar los desafíos del mundo actual.

**Palabras clave:** *Innovación, gestión del conocimiento, organizaciones.*

## Abstract

The article presents the relevance of innovation in the growth of production and productivity, strengthening innovative processes, and promoting access to information, new markets, and greater competitiveness in the global economy. Reflecting on this context, innovation cannot be considered an isolated event but must be an integral part of organizations' management system. In conclusion, innovation and knowledge management are crucial elements for the transformation and survival of organizations in a dynamic and competitive environment. The ability to adapt, innovate, and leverage knowledge becomes indispensable to stay relevant and confront the challenges of the current world.

**Keywords:** *innovation, knowledge management, organizations*

## Introducción

Las organizaciones en la actualidad se enfrentan a entornos en constante cambio en un mundo globalizado, donde la incertidumbre en nuevas dinámicas económicas, políticas, sociales, culturales y ambientales influye en su supervivencia y sostenibilidad. El artículo destaca la pertinencia de la innovación en el crecimiento de la producción y productividad, fortaleciendo los procesos innovadores y promoviendo el acceso a información, nuevos mercados y mayor competitividad en la economía mundial.

Sin embargo, la falta de dinamismo en las capacidades, competencias y habilidades de las organizaciones limita su capacidad de respuesta cohesionada y la creación de nuevas oportunidades transformadoras en procesos y productos. Reconocer el valor de la cadena de valor se convierte en un desafío para lograr altos niveles de competitividad y eficiencia en la gestión administrativa.

Desde este contexto, es esencial considerar que la innovación no puede ser vista como un hecho aislado, sino que debe formar parte integral del sistema de gestión de las organizaciones. En conclusión, la innovación y la gestión del conocimiento son elementos cruciales para la transformación y supervivencia de las organizaciones en un entorno dinámico y competitivo.

La capacidad de adaptarse, innovar y aprovechar el conocimiento se vuelve indispensable para mantenerse vigente y enfrentar los desafíos del mundo actual. Por ello, las organizaciones deben adoptar y reconocer la importancia de la gestión del conocimiento y la innovación como pilares fundamentales para el éxito en un mundo complejo y cambiante.

El éxito y la supervivencia de las organizaciones radican en su capacidad para aprovechar la innovación y la gestión del

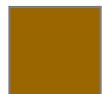
conocimiento como impulsores de la transformación en un contexto caracterizado por rápidos cambios e incertidumbre. Al ser aprendices ágiles y adaptarse a los desafíos emergentes, las organizaciones pueden lograr un éxito duradero y satisfacer las diversas necesidades del siempre cambiante panorama global.

## Reflexiones

Las Organizaciones en la actualidad se enfrentan ambientes en constante cambio en un mundo globalizado, sumado en la incertidumbre que se dan en las nuevas dinámicas económicas, políticas sociales, culturales, económicas y ambientales; que día a día se permean en una supervivencia de permanecer y sostenerse. Es por ello, Valencia y Duche (2019) plantean que la pertinencia de la innovación en el crecimiento de la producción y productividad a medida que la economía mundial se desarrolla, los procesos de innovación también se fortalecen y se aumenta el acceso a la información, nuevos mercados y mayor competitividad.

De esta manera, las organizaciones al no dinamizar las capacidades, competencias y habilidades no estarían preparadas para responder de manera cohesionada y poder crear nuevas oportunidades de transformación en los procesos y productos; limitando la capacidad de innovar, convirtiéndose en todo un reto de las organizaciones el poder reconocer su cadena de valor para ser altamente competitiva, en la generación de estrategias altamente eficientes en su gestión administrativa. Por ello como lo refieren Valencia y Duche (2019):

la innovación es fundamental para el crecimiento tanto de la producción como de la productividad y a medida que la económica mundial se desarrolla, el proceso de innovación también lo hace; la globalización ha



generado en las empresas importantes aumentos en el acceso a la información y a nuevos mercados. (p 142)

Es así, que es importante resaltar que los últimos años han transcurrido relevantes transformaciones en el desarrollo económico y en las sociedades tan diversas y complejas que entretejen el tejido social y empresarial en el marco del desarrollo, Colina y Albites (2020), “las organizaciones deben enfrentar los retos del mundo posmoderno atrapado por la incertidumbre, el caos, el encantado mundo de la globalización, los cambios generados por la tecnología de la información, las crisis económicas, los modelos sociales-culturales” (p.171).

Todos estos cambios han traído consigo avances tecnológicos, científicos en el posicionamiento de las grandes empresas vinculando nuevos y mejorados productos y procesos que viene cambiando las dinámicas de consumo, demandando cada vez ser más creativos e innovadores en una sociedad de consumo. Es así como “la innovación no debe considerarse un hecho aislado, único, debe formar parte del sistema de gestión de las organizaciones” (Toniut, 2020, p. 142).

La innovación (Muñoz y Espinosa, 2018) “constituye el motor impulsor del desarrollo y crecimiento empresarial hacia la competitividad en un mercado cada vez más exigente y demandante” (p.212). Es así, que ha tenidos varias connotaciones a través del tiempo en la integración e intercambio del conocimiento tácito y explícito, con el propósito de facilitar el aprendizaje en diferentes formas, como la resolución de un problema, resultados de investigaciones que favorecen a las sociedades de conocimiento o en su expresión más simple se podría indicar como un cambio que parte de una idea, relacionándose con la necesidad o conocimiento, que se puede dar a una persona, grupo y organización, motivando a

las organizaciones cada vez más en “la búsqueda de soluciones que requieran experimentación y creatividad en invención de nuevos productos y servicios”.(Vega, Sánchez y Serna,2020, p. 101).

En este sentido, el desarrollo de la gestión de las organizaciones y la innovación se integran al momento de favorecer la gestión del conocimiento como un puente clave para forjar experiencias exitosas ante el mercado y las sociedades tan cambiantes y complejas, Vega et al. (2020) plantean que el constructo de innovación cuenta con tres elementos fundamentales: el producto, proceso y sistemas de gestión, el primero hace referencia a la inmersión de un nuevo o mejorado producto o servicio que respondan a las necesidades del contexto, el segundo en la innovación de los procesos; tienen una estrecha relación con tecnología, recursos o materiales que favorezca los sistemas de producción facilitando o mejorando la apuesta operativa; por último, en los sistemas de gestión corresponden o se orienta con los aspectos internos de la organización y sus equipos de trabajo en relación a los objetivos propuestos dentro de la organización.

Bajo estas premisas, es relevante al momento de consolidar la innovación en las organizaciones para el posicionamiento de su producto o servicio, vistos desde la competitividad, pero sin perder el norte de la gestión de ese capital humano la cual posibilita el desarrollo, es así que como lo afirma Colina y Albites (2020):

las organizaciones que aprenden deben instaurar en su estructura organizativa que es menester promover la confianza en todo el talento humano, ideando espacios en donde se comparta conocimiento tácito y se convierta en experiencias de aprendizaje, es decir, fomentar el aprendizaje en equipo para que sea



productivo, gestando el conocimiento explícito (p. 170).

En tal sentido, el conocimiento que se construye siempre estará en constante cambio, evolucionando en el tiempo dentro de la complejidad de las realidades sociales, haciendo las interacciones humanas una constante para la construcción de identidad, saberes, cultura, desarrollo en la creación de nuevas experiencias valiosas mediante la innovación como el mecanismo más infalible para seguir avanzando.

Ahora, considerar la innovación como una respuesta de contingencia y estrategia la cual conlleva materializar, comprender conocer y vislumbrar los objetivos, las necesidades y desde luego partir no solo de generar nuevos procesos o productos, al interior de las organizaciones, es también reconocer lo construido y lo contribuido en el devenir histórico en la gestión administrativa y poder retomar para encaminar mediante un uso práctico, su valor, aceptación y validación en el contexto, mercado o sociedad, para el caso de las organizaciones parte de que el cliente lo identifique, acepte y lo integre en su cotidianidad. Es así como lo indica Agilar y Yepes (2021):

Las organizaciones deben producir un conjunto de capacidades cuyo efecto es la entrega del producto fundamental de la empresa. En la medida que las capacidades se vuelvan recurrentes a través de la repetición, se convierten en memoria organizacional y constituyen rutinas. La organización adquiere sus ventajas si desarrolla rutinas adecuadas para lograr sus objetivos con un uso adecuado de recursos (p5).

Es por ello, en la actualidad es necesario resaltar como lo plantean García et al. (2019) la innovación como un proceso vital en las organizaciones sin distinción

alguna, en transformar y convertir las ideas y conocimientos, accesible al interior y exterior de las organizaciones, siendo reconocidas por el mercado y la sociedad por el valor que proporcionan.

Como lo afirma Muñoz frente al concepto de innovación (2020):

Si la innovación, no lleva a buscar soluciones inteligentes, para buscar otros caminos y generar estrategias alternativas dirigidas a utilizar de manera responsable, pues, el propósito de ésta, debe ser más loable y buscar el bienestar para todos. (p. 57).

Gestionar la innovación es una necesidad latente en cualquier ámbito de la vida, para avanzar tanto en los territorios, organizaciones y el mundo, convirtiéndose en un recurso que constituye bases para dinamizar las capacidades comerciales, financieras y productivas de una manera eficaz y eficiente dentro del proceso administrativo así mismo, reconocer la importancia que las organizaciones deben comprender “ la gestión del conocimiento como factor fundamental, que desarrolla y establece con rapidez la adquisición de competencias” (Colina y Albites, 2020, p. 169).

Por esta razón, las Organizaciones deben adoptar la innovación como lo refiere Millán et al. (2019):

un factor determinante que se convierte en un reto, por lo cual, dichas organizaciones han buscado adoptar el modelo de innovación abierta con el propósito de no depender únicamente de recursos propios, sino de tomar ventaja del conocimiento y la experiencia, tanto al interior como exterior de la empresa. (P 119)



Así que, la originalidad y la creatividad deberá ser bases claves para consolidar la ventaja competitiva en las organizaciones mediante, “la gestión de la innovación se entiende como el estudio centrado en cómo es que se realiza una gestión de la novedad que permita a la empresa sobrevivir y aún más, realizar los objetivos que se ha propuesto” (Espinosa, 2019, p. 69).

Por consiguiente, la innovación es vista como “símbolo de modernidad y que existe una correlación directa entre ciencia, tecnología, innovación y desempeño económico y social” (García et al, 2019, p. 533). Es decir, la innovación posibilita cambios diferenciadores en las nuevas formas de interacción, comerciales y desde luego gestionar las organizaciones para ser competitivas y vigentes a las necesidades de los contextos emergentes, siendo estos tres elementos ciencia, tecnología e innovación proceso que favorecen el desarrollo siendo indispensable en un mundo globalizado. Por tanto, la innovación es “un sistema de cambio, en consecuencia, la creación de conocimiento e innovaciones representada como una telaraña de vínculos entre múltiples agentes y la conexión coherente de todos los elementos en un todo, haciéndolo depender de otros. (Muñoz, 2020, p.54). Es así, que cohesionar el conocimiento en función de la innovación es una posibilidad de alcanzar un bienestar colectivo y permanente.

Por lo tanto, la innovación “comprende un desafío que actualmente buscan todas las empresas; no es algo sencillo, pero con la estrategia correcta, la iniciativa y el liderazgo proveniente de la cúpula empresarial, la balanza se inclinará más en favor del éxito que del fracaso” (Muñoz y Espinosa, 2018, p215).

Es así, que el desarrollo de una localidad, región, país y de las organizaciones en el

mundo se consolidan en la medida que potencialicen y se favorezca la gestión del conocimiento, apuntando el cierre de brechas antes las desigualdades sociales, es decir capitalizar el conocimiento como un elemento transformador y clave para promover las transformaciones sociales, como lo afirma García et al. (2019):

Las trayectorias de los países desarrollados indican que el conocimiento y las capacidades de innovación han sido factores claves para su economía. Aquellas organizaciones que han entendido y asumen la innovación tecnológica como un proceso sistemático e importante han logrado una mayor productividad y competitividad en el mercado global. (p. 533).

Es necesario resaltar, la innovación tecnológica en las organizaciones favorece la competitividad, con la planeación, organizaciones, ejecución y evaluación, al poder anteponerse a los cambios generados al interior y por fuera de las organizaciones, permitiendo mejorar, reemplazar y posicionar sus productos o servicios, además el trabajo cooperativo y establecer alianzas externas para promover, relacionar, potenciar el conocimiento y Guambi et al, (2018), “la innovación de tipo organizacional tiene en consideración los cambios dentro de las empresas, instituciones o grupos de empresas e instituciones” (p. 67). Entendiéndola como una posibilidad diferenciadora en la gestión de la innovación desde la inmersión tecnológica, promoviendo el equilibrio y solvencia financiera, mejorar la infraestructura y un talento humano competente posibilita creaciones más consecuentes a las necesidades del contexto y del mercado, sin dejar a un lado en la optimización de los recursos y responsables con la naturaleza y las generaciones futuras.

Es así, como lo plante Ariztia et al. (2022) expone “entender la innovación desde



las condiciones para la producción de lo “nuevo” en relación con situaciones en el presente que permiten reinterpretar el pasado y fabricar el futuro” (p. 91). es decir, el reinventar y gestionar cambios significativos al interior de la gestión organizacional posibilita la co-creación de oportunidades que favorecen las organizaciones, el mercado y la sociedad, dando respuesta a las dinámicas complejas del contexto. Por esto, como lo afirma Toniut, (2020):

La innovación es una característica sustantiva de la gestión organizacional, esta supone la introducción de cambios en los elementos componentes (del modelo de negocios) o el diseño con elementos totalmente nuevos. Repensar el negocio, es reflexionar y evaluar los elementos actuales y proponer nuevas variantes, que permitan hacer crecer la organización, a partir de las necesidades del mercado. (p. 141).

Estos nos indica, la relevancia que toma la gestión como una apuesta en la dirección, coordinación y acompañamiento en la construcción del modelo y enfoque en el cual se orienta la apuesta misional y los objetivos de la organización, el ser resiliente para responder a los cambios que día a día se enfrentan las organizaciones y como este se integra de forma holística para incidir en el desarrollo social y económico de la sociedad. Por esto, “la innovación en las organizaciones que aprenden se asume desde la forma creativa de selección, organización y utilización del talento humano y materiales, y conlleva a obtener resultados productivos tanto para los colaboradores como para la organización en sí” (Colina y Albites, 2020, p. 174).

Por lo anterior, El reto del as organizaciones cada vez es mayor deberán “adaptarse a un ambiente cambiante, es lo

que lo que permitirá la supervivencia”. (Toniut, 2020, p. 141). las brechas existentes entre países desarrollados y vía de desarrollo, no permite una real superación y supervivencia de las organizaciones, las desigualdades sociales, el acceso de oportunidades, la pobreza multidimensional, políticas ineficaces y el no contar con los recursos y avances tecnológicas la cual, impiden un avance real ante las cuestiones sociales y desde luego el no contar con el talento humano que se requiere para movilizar y gestionar el conocimiento como un pilar fundamental para el desarrollo y posicionamiento de las organizaciones.

De esta manera, las organizaciones deben comprender como lo plantea Muñoz y Spinoza (2018):

ya no es suficiente crear productos u ofrecer un servicio de calidad; es importante también el desarrollo de estrategias que, en mediano y largo plazo, se traduzcan en una ventaja competitiva difícil de copiar o imitar por la competencia a fin de hacer de ella una fortaleza que permita alcanzar los objetivos organizacionales (p.214).

Es por esto, que las Organizaciones día a día vienen consolidando una cultura en la gestión y ejercer procesos de liderazgo, entendiendo el liderazgo “como la habilidad de gestionar las organizaciones estableciendo una visión a corto y a largo plazo que ayude a la organización a trazar una dirección estratégica para alcanzar los objetivos” (López y Garza, 2019, p. 360). Es decir, en la potencialización de capacidades, cobrando mayor relevancia las que posean disposición en un constante aprendizaje, no tan solo como aspectos individuales, sino la suma de todo un talento humano cooperante con un pensamiento estratégico y una planeación que vincule la apuesta de la organización.



Sin embargo, es necesario resaltar que, sin distinción de la configuración, estructura, tamaño, tiempo, entre otros elementos de las organizaciones, se enfrentan constantemente a retos que lo impulsan al cambio continuo y dinámico, es así como lo refiere López y Garza (2019):

Para dar respuesta a las nuevas exigencias del entorno, el sector empresarial desarrolla diversas estrategias competitivas basadas en el emprendimiento en combinación con las prácticas de gestión basadas en el liderazgo y planeación estratégica) orientados a la innovación, con la finalidad de mantenerse en el mercado altamente competitivo en que se desarrollan; para ello, generan diferentes estrategias en una economía que se ha establecido a través de la globalización. (p. 358-359).

Por lo tanto, como lo indica Millán et al, (2019) “Las organizaciones modernas han entendido la necesidad de propender por el mantenimiento de altos estándares de conocimiento y aprendizaje, a través de la gestión del conocimiento y de la innovación abierta, llegando así a alcanzar estándares de calidad,” (p.117). Es así, que las organizaciones deberán ser cada vez más competitivas en la medida en como fortalecen la gestión del conocimiento, aprovechando los avances tecnológicos como un elemento clave y promover la innovación abierta, siendo esta “el medio por el cual las organizaciones aliadas canjean ideas, conocimiento y tecnología, ayudándose entre sí a desarrollar, para descubrir sus capacidades” (Millán et al, 2019, p 120).

En este sentido, las organizaciones obtendrán mayores ventajas competitivas en la medida que procuren gestionar el conocimiento, ya que se enfrentan como lo refiere (Muñoz y Espinosa, 2018):

ante una economía del conocimiento, los requerimientos de consumidores cada vez más exigentes, la evolución de la ciencia y la tecnología, la competitividad y la rivalidad entre las empresas son solo algunos factores que obligan a las organizaciones a hacer de la innovación no una opción sino una necesidad. (p. 213).

Por están razón, como lo afirma Espinosa (2019) “la innovación es esencial para la sobrevivencia de las organizaciones. Es por ello, que la misma debe ser gestionada” (p. 70). convirtiéndose en un elemento vital, que integra el pensamiento estratégico, la gestión y el promover herramientas, destrezas, habilidades y capacidades; proporcionando calidad en los productos y servicios que se oferta y mejorar las condiciones de los equipos de trabajo, consolidando organizaciones perdurables con un aprendizaje organizacional significativo que forjan el capital intelectual como bases de la gestión del conocimiento. Es así, que “las organizaciones adquieren una ventaja competitiva sostenible a través de la adquisición y desarrollo del conocimiento organizacional y el fortalecimiento del capital humano” (Reina y Nájjar ,2018, p.185).

De esta manera, los cambios determinantes en la gestión de las organizaciones comprender diferentes aristas que confluyen en unas acciones coordinadas y coherentes a los pilares administrativos de la gerencia para incidir en la consolidación y perdurabilidad de estas, comprometiendo la pertinencia, horizonte institucional y los procesos de innovación en el marco de la creatividad y adaptabilidad de las organizaciones en los contextos emergentes, donde día a día viene dando en la medida que reconozcan la competitividad y sostenibilidad de las organizaciones se basa en los activos del conocimiento y su gestión. (Guambi et al, 2018, p. 63).



La gestión del Conocimiento y la innovación se convierten en una apuesta esencial de las organizaciones en la actualidad, entendiendo, “la perspectiva operacional de los diferentes procesos que componen la gestión del conocimiento cambia y se modifica en función de los objetivos del conocimiento que se necesita gestionar y de la naturaleza de esa necesidad” (Triana et al, 2021, p.141). es así, que la innovación permite construir horizontes con mayores posibilidades de dilucidar los mecanismos, herramientas, metodológicas y procesos que favorezcan la apuesta operativa y organizacional, en el cumplimiento de los objetivos estratégicos la cual, se encaminan las organizaciones para posicionar sus productos y servicios, buscando siempre favorecer el bienestar de sus grupos de interés, al interior y exterior de las organizaciones.

A partir de estas premisas, las organizaciones deben adoptar y reconocer la gestión del conocimiento como lo plantean Triana et al, (2021):

un proceso complejo que desarrollan las organizaciones, donde sobresalen la creación, adquisición, utilización, recombinación y socialización del conocimiento, articulado con los objetivos de la organización de manera intencionada para lograr una mayor efectividad en la toma de decisiones estratégicas. (p. 154).

Para lograr el éxito en la gestión de las organizaciones, frente la toma de decisiones estratégicas articulando los elementos previamente descritos en la gestión del conocimiento, orientado una intervención coherente desde una fundamentación gerencial y dinamizar el desarrollo desde un enfoque territorial en el reconocimiento de contexto para responder a necesidades reales que impulsen el desarrollo, viendo la

innovación como una competencia social encaminada a la transformación social.

Para finalizar, Muñoz (2020) el desarrollo de la innovación es un ejercicio de construcción compartida, partiendo desde el conocimiento, saberes y experiencias propias de cada persona, trasladándose a cambios sustanciales que impacten una cultura organizacional sólida, llevando el conocimiento tácito a lo explícito, con la convicción de apuntar al direccionamiento y gestión desde un compromiso ético de las organizaciones para las sociedades, incidiendo positivamente en el bienestar y responsabilidad con los equipos de trabajo, familiares y sociedad en general, para forjar el desarrollo social y económico de los territorios.

Por esto es importante resaltar lo que plantean Colina y Albites (2020):

las organizaciones deben desaprender de los antiguos postulados gerenciales anclados en la corriente reduccionista, Por lo tanto, el reto de las organizaciones, en sus diversas dimensiones, es aprender a desaprender. (p.172).

## **Conclusiones**

Por esto, la innovación en las organizaciones se convierte en “el capital humano, las personas quienes con su creatividad y su talento crean las ideas y los escenarios propicios para que den los cambios dirigidos a hacer más innovadora y competitiva a la organización, de tal modo que, la gestión del talento humano es un compromiso fundamental en las organizaciones para garantizar su éxito y perdurabilidad, integrando la ética y el direccionamiento basado en los objetivos estratégicos la cual buscan la reciprocidad en el marco del bienestar social, integrando la gestión de conocimiento a la innovación empresarial.



## Referencias

- Aguilar, J. J., & Yepes, E. R. (2021). Gestión de capacidades dinámicas e innovación: una aproximación conceptual.
- Ariztia, T., Cotoras, D., & Espinosa-Cristia, J. (2022). La vida social de la innovación: una mirada pragmática a las prácticas de producción de conocimiento en el mundo de la consultoría. *Journal of technology management & innovation*, 17(1), 89-99.
- Colina Ysea, F., & Albites Sanabria, J. L. (2020). Aprendizaje e innovación: retos en las organizaciones del siglo XXI. *Desde el Sur*, 12(1), 167-176.
- Espinosa-Cristia, J. F. (2019). Gestionando la innovación desde la óptica de los estudios de ciencia, tecnología y sociedad: por una perspectiva constructivista y crítica de la gestión de la innovación. *Cadernos EBAPE. BR*, 17, 68-83.
- García, C. V., Velázquez, Y. T., & Valle, J. A. B. (2019). Reflexiones sobre definiciones de innovación, importancia y tendencias. *Avances*, 21(4), 532-552.
- Guambi, L. A. D., Soto, M. E. M., Solórzano, R. G. L., Díaz, A. T. M., Cedeño, A. M. G., Monroy, C. R., & Villafuerte, W. P. C. (2018). Gestión del conocimiento e innovación organizacional para reactivar la cadena productiva del café robusta, Ecuador. *Revista ESPAMCIENCIA ISSN 1390-8103*, 9(1), 61-72.
- López-Lemus, J. A., & Garza Carranza, M. T. D. L. (2019). Las prácticas de gestión empresarial, innovación y emprendimiento: factores influyentes en el rendimiento de las firmas emprendedoras. *Nova scientia*, 11(22), 357-383.
- Millán, J. J. G., Díaz, M. T. R., & Millán, O. U. G. (2019). Factores que inciden en la gestión de conocimiento y la innovación abierta en empresas colombianas. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (58), 116-138.
- Muñoz, G. A. D., & Espinosa, D. R. G. (2018). La innovación: baluarte fundamental para las organizaciones. *INNOVA Research Journal*, 3(10), 212-229.
- Muñoz, L. D. C. (2020). Elementos clave de la innovación empresarial. Una revisión desde las tendencias contemporáneas. *Revista Innova ITFIP*, 6(1), 50-69.
- Reina, M. R. B., & Nájjar, X. L. P. (2018). La gestión del conocimiento y su aporte a la competitividad en las organizaciones: revisión sistemática de literatura. *SIGNOS-Investigación en sistemas de gestión*, 10(2), 175-191.
- Toniut, H. R. (2020). El uso del modelo de negocio para la innovación empresarial: aportes de los principales autores. *Palermo Business Review*, (22), 139-156.
- Triana Velázquez, Y., Díaz Pérez, M., Ferro Díaz, J., & García Rodríguez, I. (2021). Procedimiento de gestión del conocimiento para una entidad de ciencia, tecnología e innovación. *Revista Cubana de Educación Superior*, 40(1).
- Valencia Durand, R. A., & Duche Pérez, A. B. (2019). Innovación de la gestión y éxito competitivo en medianas y grandes empresas del sector



manufacturero peruano. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 141-153.

Vega, J., Sánchez, M. D. C. B., & Serna, M. D. C. M. (2020). Orientación emprendedora en la innovación de las pequeñas y medianas empresas en México. *Revista de ciencias sociales*, 26(4), 97-111

