

# El impacto de la *gestión del conocimiento* en el *rendimiento empresarial* de las micro y pequeñas empresas colombianas

Andrea Gisel Ledesma Zavala  
Jeffrey J. Lozano García  
Roberto Morales García  
Héctor Cuevas Vargas<sup>1</sup>

## Resumen

La pandemia del covid-19 ha tenido un impacto global en la salud, la sociedad y la economía, afectando la supervivencia de las micro y pequeñas empresas (mypes). Esto es especialmente alarmante para los países latinoamericanos, donde las mypes son esenciales para sus economías, y cualquier impacto negativo en ellas podría resultar en una reducción de la productividad, aumento del desempleo y estancamiento económico. El objetivo del presente estudio consistió en analizar las *prácticas de gestión del conocimiento* que están siendo implementadas por las micro y pequeñas empresas (mypes), así como determinar la influencia de dichas prácticas en el *rendimiento empresarial*. Se diseñó un cuerpo de evaluación que fue aplicado aleatoriamente a un

---

<sup>1</sup> Autor corresponsal.

grupo poblacional de 210 mypes del sector turístico de Guadalajara de Buga, Colombia. Según los resultados obtenidos a través de un análisis de regresión lineal, se puede afirmar que existe una relación significativa entre la implementación de prácticas de *gestión del conocimiento* y el *rendimiento empresarial* en el contexto de las micro y pequeñas empresas (mypes). Adicionalmente, se encontró que las prácticas que mayor relación tienen con el rendimiento son la memoria organizacional, el apoyo tecnológico y la comunicación organizacional. Por lo tanto, la *gestión del conocimiento* destaca en el entorno empresarial actual, donde se vuelve esencial para garantizar la sostenibilidad de las empresas a lo largo del tiempo.

Palabras clave: *gestión del conocimiento*, rendimiento empresarial, micro y pequeñas empresas, sector turístico.

## Introducción

La *gestión del conocimiento* es una práctica empresarial que se ha desarrollado y mejorado a lo largo del tiempo, y que brinda a las empresas la oportunidad de crear ventajas competitivas. A pesar de los beneficios que la colaboración y el intercambio de conocimientos pueden brindar a una organización, existen barreras importantes que pueden dificultar su implementación. Entre estas barreras, se encuentra la falta de disposición de los miembros de la organización para compartir sus aprendizajes con otros por temor a ser vistos en una situación de desventaja en comparación con sus colegas. Por ejemplo, algunos miembros adoptan una actitud egoísta y tratan de conservar para sí mismos los conocimientos que adquieren. Es posible que esta tendencia tenga un impacto negativo en el desarrollo y la innovación de la empresa, lo que destaca la necesidad de promover una cultura de colaboración y compartir el conocimiento (Villasana Arreguín et al., 2021).

Recientemente, se ha estudiado la relación que sostiene la *gestión del conocimiento* con variables como la transformación digital para la industria 4.0 (de Bem Machado et al., 2022), su interacción con las prácticas de desarrollo sustentable como impulsor de la innovación verde (Shahzad et al., 2021), el emprendimiento (Audretsch et al., 2020), el liderazgo (Pellegrini et al., 2020), el *Desempeño de la Innovación* (Papa et al., 2020), y por supuesto, con el *rendimiento empresarial* (Rezaei et al., 2021).

Por tal razón, el presente estudio se enfocará en examinar la *gestión del conocimiento* que las micro y pequeñas empresas de Guadalajara de Buga, Colombia, a través de la revisión de del cuestionamiento de las prácticas de gestión que están aplicando, y determinar cómo estas influyen en el *rendimiento empresarial* de esta ciudad turística colombiana, una ciudad internacionalmente reconocida por su patrimonio histórico y cultural que atrae a millones de visitantes cada año para realizar turismo religioso (Ministerio de Cultura, 2020). Está localizada en el Valle del Cauca, Colombia, un país donde las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) generan ocho de cada diez empleos aproximadamente y representan alrededor del 90% del sector productivo nacional (Mayett Moreno et al., 2022).

Sin embargo, gran parte de las mypes de esta ciudad no consideran como prioridad a la *gestión del conocimiento* en su planificación empresarial debido a que no comprenden cómo puede ayudarles a aprovechar plenamente el potencial de su equipo. Al ignorar esta práctica, estas empresas están perdiendo una oportunidad clave para mejorar su rendimiento y diferenciarse de sus competidores (Vitale Alfonso et al., 2020).

En la literatura científica no se ha identificado estudios que se enfoquen en analizar la *gestión del conocimiento* y el *rendimiento empresarial* en esta región, y en particular, después de la emergencia sanitaria causada por la covid-19, existe una ausencia considerable de trabajos que busquen determinar la relación que sostienen están variables en las mypes colombianas.

Este estudio, además de contribuir significativamente a la literatura actual, es valioso para los directivos de las mypes de Guadalajara de Buga, ya que se trata de prácticas que pueden llegar a impactar de manera importante el desempeño de sus empresas y, por ende, su competitividad. Adicionalmente, este trabajo contribuye a tomar mejores decisiones para alcanzar un crecimiento económico sostenible como lo plantea el Objetivo de Desarrollo Sustentable número ocho (United Nations, 2015).

Este capítulo de libro se estructura de la siguiente manera, enseguida de la introducción se lleva a cabo la exploración de los estudios previos y se plantea la hipótesis; en la sección tres se detalla el enfoque metodológico utilizado; en el cuarto apartado se exponen los resultados obtenidos, seguidos de la discusión, y en la última sección se presentan las conclusiones del estudio, así como también las limitaciones encontradas y las posibles áreas de investigación futura.

## Revisión de la literatura

A lo largo del tiempo, se ha analizado a la *gestión del conocimiento* en conjunto con el *rendimiento empresarial* mostrando la relación positiva que existen entre ambas variables. De acuerdo con Barroso (2011) se comprueba que la aplicación de la *gestión del conocimiento* puede producir diversos beneficios adicionales, como la reducción de la rotación del personal y la contribución a la innovación, aparte de incrementar la productividad y la utilidad. Asimismo, la *gestión del conocimiento* ayuda al desarrollo integral de las empresas, facilitando la incorporación de nuevas tecnologías y manteniéndolas actualizadas en su campo. Por otro lado, Padilla-Ornelas y Martínez-Serna (2018), concluyen que tanto la *gestión del conocimiento* como el *rendimiento empresarial* están influenciados por las prácticas, lineamientos y condiciones cotidianas en las que la empresa se desenvuelve. Si la organización tiene una cultura que promueve el conocimiento y sus estrategias, esto tendrá un efecto positivo en su desempeño general.

Nonaka y Takeuchi (1995), pioneros del término *gestión del conocimiento* desarrollaron el modelo SECI, que consiste en cuatro fases: socialización, que convierte el conocimiento *tácito* en *explícito*; exteriorización, que transforma el *conocimiento tácito* en *explícito*; combinación, que integra conocimiento explícito con conocimiento explícito; e interiorización, que convierte el *conocimiento explícito* en *tácito*. Este modelo ha sido aplicado en diversos campos, como la industria automotriz, donde se utilizó para generar conocimiento; la producción agrícola, donde se usó para identificar oportunidades de innovación; y en la transferencia de *conocimiento tácito* en empresas multinacionales (Canónico et al., 2020; Flores Torres et al., 2020; Guo et al., 2020).

Farnese et al. (2019), identifica ocho dimensiones; en su trabajo evalúa las prácticas de mentoría, intercambio de conocimientos, reflexividad del equipo, memoria organizativa, comunicación organizativa, apoyo tecnológico, formación en recursos humanos y desarrollo de los recursos humanos, basado en los cuatro cuadrantes del modelo SECI. Este modelo permite contar con una perspectiva completa de lo que representa el modelo SECI, convirtiéndose en una herramienta valiosa para la elección deliberada.

En cuanto al *rendimiento empresarial*, es considerado como aquel comportamiento o esfuerzo realizado para obtener resultados a largo plazo, optimizando el aprendizaje y la capacidad para resolver problemas dentro de una

empresa, a través de las estrategias que realiza para lograr metas específicas (Chiavenato, 2000; French et al., 1995).

Se ha demostrado que la inclusión de capacidades analíticas humanas en la organización puede ser beneficiosa, y algunos estudios indican que el tamaño y tipo de empresa pueden tener una influencia limitada en el *rendimiento empresarial* (por ejemplo, Gupta et al., 2019). Asimismo, la investigación ha explorado la influencia de varios factores, como los estímulos, la formación a empleados, la contratación selectiva, la seguridad en el empleo y descentralización, concluyendo que solamente la última variable tiene una relación significativa con el desempeño organizacional (Anwar & Abdullah, 2021).

Por otro lado, el *rendimiento empresarial* puede ser medido de forma objetiva (cuantitativa) mediante las ventas, pedidos o visitas que tienen las organizaciones, y subjetiva (cualitativa) a través del rendimiento o productividad que la empresa tiene, visto desde la perspectiva del líder de esta. En este estudio se considerará el enfoque subjetivo, ya que no se dispone de incentivos que estimulen a los gerentes a proporcionar información confidencial. De esta manera, se obtendrán respuestas desde la perspectiva del ejecutivo acerca de la empresa.

### Relación entre la *gestión del conocimiento* y el *rendimiento empresarial*

En el lustro previo se han realizado estudios donde se comprueba que existe un impacto positivo entre la *gestión del conocimiento* y el *Desempeño Organizacional*, Giampaoli et al. (2017), utilizan la resolución de problemas de forma creativa como variable mediadora, mientras que Padilla-Ornelas y Martínez-Serna (2018), obtienen como resultado que para contribuir positiva y significativamente es necesario tener una cultura Organizacional que favorezca la implementación de políticas y estrategias de *gestión del conocimiento*, demostrando que las capacitaciones dentro de las organizaciones son fundamentales para mejorar el *rendimiento empresarial*. Por su parte, Rezaei et al. (2021), en su estudio con una planta de acero en Kabul, Afganistán, encontraron que factores como la estructura, liderazgo, cultura y confianza afectan positivamente la *gestión del conocimiento* y este, a su vez, influye en el *rendimiento empresarial*. En relación con lo anteriormente descrito, se postula la siguiente hipótesis.

H1: A mayor Vi: *gestión del conocimiento*, mayor Vd.: *rendimiento empresarial* de las “Micro y pequeñas empresas colombianas”.

Figura 1. Modelo teórico.



## Metodología

En este estudio empírico se empleó un enfoque “Cuantitativo” de tipo explicativo con un diseño no experimental de corte transversal. Para el análisis de los datos, se utilizó la técnica multivariante de regresión lineal múltiple mediante el método por pasos, utilizando el *software* estadístico IBM SPSS v26. Para ello, primero se evaluó la varianza del método común; enseguida, se estimó que tan fidedignas eran las escalas; después se calcularon las variables latentes de cada variable predictora y de la dependiente, partiendo de la media aritmética de sus variables manifiestas; finalmente, se estimó el modelo de regresión lineal múltiple y se contrastó la hipótesis de investigación.

## Diseño de la muestra y recolección de los datos

Para la ejecución del presente estudio, se tomó como referencia el registro de información empresarial recopilada por la agremiación comercial de la ciudad de Guadalajara de Buga, Colombia (Cámara de Comercio de Buga, 2021), la cual reporta un registro de 3,764 microempresas y 87 pequeñas empresas, en su mayoría dedicadas al sector del comercio minorista y mayorista. El tamaño de la muestra se calculó utilizando la fórmula para poblaciones finitas, considerando un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 6%, obteniéndose un total de 250 empresas como población a trabajar. Fue empleada la técnica de muestreo aleatorio simple y se diseñó un cuerpo de evaluación

que fue aplicado personalmente a los dueños, gerentes o supervisores de dichas empresas, donde los entrevistadores leían y capturaban las respuestas del encuestado en un formulario creado en Google Forms, durante el primer trimestre del año 2023. Al final, se lograron obtener únicamente, 210 encuestas válidas, representando el 84% del total de la muestra.

De acuerdo con la distribución de la muestra, la mayoría de las empresas son consideradas como micro, y solo el 2.9% son de tamaño pequeño; 50% son de tipo familiar. Casi la mitad de los negocios encuestados se encuentran en sus primeros cinco años de trabajo. Nueve de cada diez empresas cuentan con marca registrada en Cámara de Comercio; ocho de cada diez pertenecen al sector comercial y el resto al sector servicios. El 51.9% de los negocios es dirigido por hombres y 48.1% por mujeres (ver tabla 1).

Tabla 1. Perfil de la muestra

<i>Característica</i>	<i>Descripción</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Tamaño de la empresa	Micro (2 a 10 trabajadores)	204	97.1%
	Pequeña (11 a 50 trabajadores)	6	2.9%
	n = 210	210	100%
Control mayoritario de la empresa	Familiar	105	50.0%
	No familiar	105	50.0%
	n = 210	210	100%
Tiempo que lleva operando la empresa	0-5 años	102	48.6%
	6-10 años	35	16.7%
	Más de 10 años	73	34.7%
	n = 210	210	100%
Marca registrada	Sí	197	93.8%
	No	13	6.2%
	n = 210	210	100%
Sector al que pertenece	Industrial	0	0%
	Comercial	172	81.9%
	Servicios	38	18.1%
	n = 210	210	100%

Característica	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Género del dueño o gerente	Hombre	109	51.9%
	Mujer	101	48.1%
	n = 210	210	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de la investigación

## Variables

Variable independiente. Se utilizó el cuerpo del modelo de evaluación de procesos SECI de *gestión del conocimiento* (KMSP-Q, por sus siglas en inglés), el cual permite medir los procesos de la variable *gestión del conocimiento*, representado como escala de segundo orden de tipo reflectivo, adaptada de Farnese et al. (2019), diseñado para captar los modos de conversión del conocimiento teorizados por Nonaka (1994). Esta variable consta ocho dimensiones: 1) prácticas de tutoría con sus empleados, compuesta de seis ítems; 2) intercambio de conocimientos entre empleados, integrada por seis ítems; 3) reflexividad del equipo, la cual consta de seis ítems; 4) memoria organizacional, la cual consta de seis ítems; 5) comunicación organizacional, la cual consta de seis ítems; 6) apoyo tecnológico, la cual consta de seis ítems; 7) formación de recursos humanos, compuesta por seis ítems; y 8) desarrollo de recursos humanos, compuesta por seis ítems. Se utilizaron medidas que involucraron una escala tipo Likert de cinco puntos para evaluar todas las variables. Esta escala desglosa las respuestas en 5 opciones que abarcan desde “el total desacuerdo” hasta “el total acuerdo”

Variable dependiente. Para medir el *rendimiento empresarial*, se utilizó la escala de tipo reflectivo que consta de cinco ítems, ajustada del instrumento propuesto por Flatten et al. (2011), a partir de Pelham (1999). La variable se evaluó utilizando una escala tipo Likert de cinco puntos, que abarcó desde la opción de “muy bajo” hasta la opción de “muy alto”.

## Varianza del Método Común

Se verificó la varianza del método común a través de la evaluación de una técnica post-hoc con el propósito de demostrar que la potencial existencia de varianza de método común no tiene impacto en el análisis de los resultados de la



presente investigación. La técnica post-hoc que se aplicó fue la prueba de factor único de Harman, tomando las 53 variables observables del modelo en un análisis factorial exploratorio, utilizando el primer factor sin rotar bajo el método de extracción de factorización de ejes principales, el cual obtuvo un valor de 38.48%, el cual al ser inferior al 50%, demuestra que los datos recopilados carecen de sesgos importantes que cuestionen su grado de credibilidad (Podsakoff & Organ, 1986).

## Fiabilidad de las escalas

Para evaluar el grado de fiabilidad de las herramientas de medición empleadas (escalas), se estimó el coeficiente Alfa de Cronbach (Cronbach, 1951), para cada una de las variables latentes, obteniéndose valores muy superiores al valor crítico de 0.7, sugerido por Nunnally y Bernstein (1994), por lo que se garantiza la alta consistencia interna de los constructos objeto de estudio (ver tabla 2).

Tabla 2. Fiabilidad de las escalas

<i>Constructos</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Alpha de Cronbach</i>	<i>Fiable</i>
Prácticas de mentoría	6	0.888	Sí
Intercambio de conocimientos	6	0.867	Sí
Reflexividad del equipo	6	0.899	Sí
Memoria organizacional	6	0.908	Sí
Comunicación organizacional	6	0.876	Sí
Apoyo tecnológico	6	0.970	Sí
Formación de RRHH	6	0.822	Sí
Desarrollo de RRHH	6	0.831	Sí
<i>Rendimiento empresarial</i>	5	0.936	Sí

Fuente: Elaboración propia a partir de estimaciones con SPSS v26

## Resultados

Para comprender la opinión de los gerentes o propietarios de micro y pequeñas empresas en Guadalajara de Buga, Colombia, sobre las Prácticas de *gestión*

*del conocimiento*, se comenzó con el cálculo de los estadísticos descriptivos. (ver tabla 3). Para ello, se calcularon las ocho variables latentes de primer orden que miden la *gestión del conocimiento*, utilizando la media aritmética de sus variables manifiestas. Luego, se calculó la variable latente de segundo orden, *gestión del conocimiento*, utilizando la media de cada una de sus ocho dimensiones. Finalmente, se calculó la variable latente de *rendimiento empresarial*, como variable dependiente, utilizando la media aritmética de sus cinco variables manifiestas.

En cuanto a las prácticas de mentoría, se encontró que aquella es la dimensión con mejor desempeño, con un 88.1% de las organizaciones que representan la muestra, lo cual indica que los líderes se reúnen con su equipo de manera regular, con una media de 4.32. La dimensión intercambio de conocimientos entre los colaboradores obtuvo el segundo mejor desempeño, ya que 80.5% de los gerentes encuestados considera que lleva a cabo esta práctica de *gestión del conocimiento*, con una media de 4.25. En tercer lugar, se encuentra la dimensión reflexividad del equipo, donde el 81% de los entrevistados considera implementar esta práctica de *gestión del conocimiento*, con una media de 4.24. En cuarto lugar, se encuentra el desarrollo de recursos humanos, en donde seis de cada diez empresas consideran llevar a cabo este tipo de prácticas de gestión de conocimiento, con una media de 3.98; seguida de la comunicación organizacional con 53.8% de aceptación, y una media de 3.88.

Por otro lado, se identificaron tres dimensiones con menor desempeño. La formación de recursos humanos es la primera, ya que cerca del 15% de las empresas no realizan este tipo de prácticas de *gestión del conocimiento*, con una media de 3.40. La memoria organizacional es la segunda, donde el 41.9% de las empresas que componen la muestra manifiesta no llevar a cabo este tipo de prácticas, con una media de 2.71. Finalmente, el apoyo tecnológico fue la dimensión con menor aplicación dentro de su gestión de conocimiento, ya que solo una cuarta parte de los encuestados las lleva a cabo, con una media de 2.55.

Tabla 3. Estadísticos descriptivos de las prácticas de *gestión del conocimiento*

<i>Variable</i>	<i>Sí</i>	<i>No</i>	<i>Media</i>	<i>DT</i>
Prácticas de mentoría	88.1%	4.3%	4.32	0.59
Intercambio de conocimientos	80.5%	4.3%	4.25	0.63
Reflexividad del equipo	81.0%	5.7%	4.24	0.67
Memoria organizacional	23.8%	41.9%	2.71	1.23
Comunicación organizacional	53.8%	11.0%	3.88	0.87
Apoyo tecnológico	25.2%	49.5%	2.55	1.39
Formación de RRHH	31.0%	14.8%	3.40	0.93
Desarrollo de RRHH	61.0%	13.8%	3.98	0.76
Nota: DT= Desviación estándar				

Fuente: Elaboración propia a partir de estimaciones con SPSS v26

En general, estos resultados indican que, en las mypes de Guadalajara de Buga, Colombia, hay un buen desempeño en algunas dimensiones de su *gestión del conocimiento*, como la mentoría, el intercambio de conocimientos y la reflexividad del equipo. Sin embargo, aún hay margen de mejora en otras prácticas, como la memoria organizacional y el apoyo tecnológico, y una mayor atención a la formación de recursos humanos podría mejorar la aplicación de estas prácticas en general.

Adicionalmente, en la tabla 4, se observa que la mayoría de las empresas informan un *rendimiento empresarial* alto en todas las variables. El mayor rendimiento se reporta en la retención de clientes, donde el 82.8% de las empresas informan un rendimiento alto y la media de la muestra es 4.06. El crecimiento en ventas también es alto, con un 63.4% de las empresas informando un rendimiento alto y una media de 3.62.

En cuanto al retorno de la inversión, margen de utilidad operativa y rentabilidad sobre el capital, los resultados son similares, con alrededor del 60% de las empresas informando un rendimiento alto y una media de la muestra cercana a 3.5. Esto sugiere que las mypes de Guadalajara de Buga, Colombia están obteniendo mayormente un buen rendimiento en términos de estas variables.

En términos de rendimiento bajo, se observa que un porcentaje menor de empresas informan un bajo crecimiento en ventas, retorno de inversión, mar-

gen de utilidad operativa y rentabilidad sobre el capital, con valores entre el 12.9% y el 17.1%. En general, los hallazgos demuestran que las mypes estudiadas están obteniendo un *rendimiento empresarial* positivo y que cuentan con la capacidad de fidelizar a sus clientes y aumentar sus ventas.

Tabla 4. Estadísticos descriptivos del *rendimiento empresarial*

<i>Variable</i>	<i>Bajo</i>	<i>Medio</i>	<i>Alto</i>	<i>Media</i>	<i>DT</i>
Crecimiento en ventas	12.9%	23.8%	63.4%	3.62	0.88
Retorno de la inversión	15.2%	24.3%	60.5%	3.56	0.92
Margen de utilidad operativa	15.7%	23.8%	60.4%	3.54	0.93
Rentabilidad sobre el capital	17.1%	21.4%	61.5%	3.53	0.94
Retención de clientes	5.3%	11.9%	82.8%	4.06	0.81

Nota: DT= Desviación estándar

Fuente: Elaboración propia a partir de estimaciones con SPSS v26

Adicionalmente, se llevó a cabo un análisis de correlación de Pearson entre las dimensiones con las que se midieron la *gestión del conocimiento* y el desempeño de las empresas, a fin de determinar las variables con las que mayor correlación tiene el rendimiento mypes de Guadalajara de Buga, Colombia. Los resultados obtenidos indican que la memoria organizacional ( $R = 0.433$ ), el apoyo tecnológico ( $R = 0.419$ ), y la comunicación organizacional ( $R = 0.407$ ), son las dimensiones de la *gestión del conocimiento* que más influyen en el *rendimiento empresarial*, siendo todas significativas de manera estadística ( $p < 0.001$ ) (ver tabla 5).

Ahora bien, con el propósito de identificar la incidencia de la *gestión del conocimiento* en el *rendimiento empresarial* de las mypes Guadalajara de Buga, Colombia, se llevó a cabo el análisis multivariante de la regresión lineal múltiple, a través del método por pasos. Para ello, primeramente, se analizó que las prácticas de *gestión del conocimiento* cumplieran con el supuesto de la linealidad, para ello se aplicó el análisis de correlación de Pearson con un 95% de grado de confianza, encontrándose que, del total de correlaciones entre las variables independientes, todas resultaron estadísticamente significativas ( $p < 0.001$ ).

Tabla 5. Análisis de correlación bivariada de Pearson

Variable	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9
Prácticas de mentoría	1.00								
Intercambio de conocimiento	0.848	1.00							
Reflexividad del equipo	0.792	0.838	1.00						
Memoria organizacional	0.390	0.465	0.442	1.00					
Comunicación organizacional	0.623	0.659	0.709	0.451	1.00				
Apoyo tecnológico	0.308	0.372	0.374	0.543	0.399	1.00			
Formación de RRHH	0.592	0.579	0.599	0.620	0.689	0.465	1.00		
Desarrollo de RRHH	0.684	0.660	0.725	0.460	0.771	0.402	0.768	1.00	
Rendimiento empresarial	0.372	0.376	0.362	0.433	0.407	0.419	0.389	0.386	1.00

Significancia: Todas las correlaciones son significativas ( $p < 0.001$ ).  
F1=Prácticas de mentoría; F2=Intercambio de conocimientos; F3=Reflexividad del equipo;  
F4=Memoria organizacional; F5=Comunicación organizacional; F6=Apoyo tecnológico;  
F7=Formación de RRHH; F8=Desarrollo de RRHH; F9=rendimiento empresarial

Fuente: Elaboración propia a partir de estimaciones con SPSS v26

En la evaluación del análisis de regresión lineal múltiple se ha encontrado que, el desempeño organizacional de las mypes Guadalajara de Buga, Colombia, se explica en un 26% por la *gestión del conocimiento* ( $R^2$  ajustada = 0.260), ya que este valor supera el coeficiente de 0.2 establecido en el trabajo de Chin (1998), queda demostrado que el modelo de investigación cuenta con suficiente capacidad explicativa. Además, este coeficiente resultó estadísticamente significativo de acuerdo con el valor de  $F = 74.352$ . Asimismo, a fin de verificar la ausencia de multicolinealidad, se evaluó el factor de inflación de la varianza (FIV), el cual obtuvo un valor máximo de 1.000, y al ser inferior a 3.0, se garantiza la ausencia de multicolinealidad entre las variables independientes (Hair et al., 2014), tal y como se aprecia en la tabla 6.

Tabla 6. Resultados Análisis de Regresión Lineal

Hipótesis	Coefficiente $\beta$	t-valor	p-valor	FIV
H1: <i>gestión del conocimiento</i> → <i>rendimiento empresarial</i>	0.513**	8.623	0.000	1.000
Significancia: **= p<0.001; *= p<0.05; N.S. No significativo. R2 ajustada = 0.260; F= 74.352**; FIV más alto= 1.000				

Fuente: Elaboración propia a partir de estimaciones con SPSS v26

Por lo anterior, se está en condiciones de contrastar la hipótesis de investigación. En cuanto a la hipótesis H1. Con base en los hallazgos que se comparten en la tabla 6, se ha encontrado que la *gestión del conocimiento* influye de manera positiva y significativa en el *rendimiento empresarial* de las micro y pequeñas empresas de Guadalajara de Buga, Colombia ( $\beta = 0.513$ ,  $p < 0.001$ ), lo que indica que, a mayor nivel de la *gestión del conocimiento* en las mypes colombianas, mayor será su *rendimiento empresarial*, por lo tanto, se acepta la H1.

Por lo anterior, a continuación, se establece la ecuación de regresión del presente modelo de investigación.

$$Y = b_0 + b_1 * x_1$$

$$\text{Rendimiento empresarial} = 1.467 + (0.598 * \text{Gestión del conocimiento}) + e$$

## Discusión

Los resultados de este estudio determinan que la *gestión del conocimiento* está ligada de manera positiva y significativa al *rendimiento empresarial*, hallazgo que coincide con estudios previos como el de Pulido-Reina y Muñoz (2020), y Rezaei et al. (2021). Resultando importantes e interesantes para las empresas de Guadalajara de Buga, Colombia, debido a que, no se había identificado información de estudios hechos en dicha ciudad. Además, este estudio afirma que el *rendimiento empresarial* se explica en un 26% debido a la *gestión del conoci-*

*miento* de la empresa, lo cual comprueba que el modelo utilizado cuenta con la capacidad explicativa aceptable.

Los hallazgos revelan que, la impresión que tienen los directivos de las mypes de Guadalajara de Buga, Colombia, sobre las prácticas de *gestión del conocimiento* varía según la dimensión evaluada. Las prácticas de mentoría, intercambio de conocimientos y reflexividad del equipo son las mejor valoradas, mientras que la memoria organizacional y el apoyo tecnológico son las menos aplicadas. Se destaca que la formación de recursos humanos también tiene margen de mejora. Estos resultados muestran que, aunque hay prácticas que son comunes en las empresas estudiadas, como la mentoría y el intercambio de conocimientos, hay otras que no se aplican con tanta frecuencia, como la memoria organizacional y el apoyo tecnológico. Por lo tanto, las empresas podrían beneficiarse de una mayor atención a estas prácticas y una mayor inversión en tecnología y formación para el personal.

Por otro lado, en cuanto al *rendimiento empresarial*, los resultados son en general positivos. La mayoría de las empresas considera tener una retención alta de clientes y un crecimiento alto en ventas, lo que sugiere un buen desempeño en la *gestión del conocimiento* y en la gestión de las organizaciones en general. Sin embargo, la rentabilidad sobre el capital es percibida como baja por una minoría de empresas, lo que sugiere que aún hay espacio para mejorar en este aspecto.

Al momento de determinar la idoneidad del modelo de la *gestión del conocimiento* con el *rendimiento empresarial*, se obtuvo como resultado que la memoria organizacional, el apoyo tecnológico y la comunicación organizacional son las variables que mayor relación tienen. Sin embargo, en general, es posible que otros estudios que aborden la *gestión del conocimiento* en empresas en diferentes países o regiones puedan tener resultados similares en cuanto a las dimensiones que tienen un mayor desempeño y las áreas de mejora. Por ejemplo, es posible que la mentoría y el intercambio de conocimientos entre colaboradores sean prácticas comunes en muchas empresas, mientras que la implementación de tecnologías de apoyo o la memoria organizacional pueden ser áreas de mejora comunes en muchas empresas.

Además, otros estudios pueden proporcionar información sobre el resultado de llevar a cabo prácticas de *gestión del conocimiento* y su efecto en el desempeño empresarial, lo que podría ayudar a contextualizar los resultados del estudio en Guadalajara de Buga. En general, es importante tener en cuenta que

cada estudio es único y puede tener diferentes resultados y conclusiones dependiendo de los objetivos, el contexto y la metodología utilizada.

## Conclusiones

En cuanto al objetivo, se establece que la *gestión del conocimiento* impacta de manera significativa en el *rendimiento empresarial* de las mypes de Guadalajara de Buga, Colombia. Por lo que entre mayor sea la *gestión del conocimiento* por parte de los directivos o dueños de este tipo de empresas, mayores serán los niveles de *rendimiento empresarial*.

Asimismo, las dimensiones de la gestión de conocimiento que más se ponen en práctica en las mypes colombianas son la mentoría, el intercambio de conocimientos, la reflexividad y el desarrollo de recursos humanos; sin embargo, las que mayor relación tienen con el *rendimiento empresarial* son la memoria organizacional, el apoyo tecnológico y la comunicación organizacional.

Por otro lado, cuatro de las ocho perspectivas que plantea el modelo SECI de la *gestión del conocimiento* cuentan con un nivel alto de significancia, por lo tanto, en la medida en que la alta gerencia de estas empresas invierta en alguna de ellas tendrían grandes cambios dentro de su *rendimiento empresarial*, siendo las prácticas de mentoría que pertenecen a la socialización, memoria organizativa perteneciente a la exteriorización, comunicación organizacional y apoyo tecnológico pertenecen a la combinación.

En conclusión, el estudio sugiere que hay oportunidades para mejorar la aplicación de prácticas de *gestión del conocimiento* en las mypes de Guadalajara de Buga, Colombia. Sin embargo, los resultados en general son positivos, lo que sugiere que estas empresas tienen un buen desempeño en términos de *rendimiento empresarial*. Se sugiere a las empresas prestar atención a las prácticas menos aplicadas, como la memoria organizacional y el apoyo tecnológico, y a la formación de recursos humanos para mejorar su *gestión del conocimiento* y su *rendimiento empresarial*.

Este estudio cuenta con limitaciones importantes que futuras investigaciones deben tomar en consideración, por ejemplo: 1) el tiempo de recolección de los datos únicamente permitió recolectar 210 encuestas, siendo en su mayoría negocios de tamaño micro y pequeños del sector comercio de la zona turística de Guadalajara de Buga, por lo que se sugiere que para próximos es-



tudios se apliquen a medianas e incluso grandes organizaciones, así como incluir y estudiar más empresas de tipo industrial y de servicios.; 2) el estudio fue transversal, por lo que se sugieren estudios de tipo longitudinal, a fin de identificar la evolución de los negocios; 3) este estudio solo analizó la interacción de la *gestión del conocimiento* y el desempeño organizacional, por lo que se sugieren estudios que identifiquen variables predictoras de la *gestión del conocimiento* e incluyan variables de control para identificar si los resultados se mantienen o presentan algún cambio. Adicionalmente, se sugiere conocer de qué manera el liderazgo de los directivos y/o propietarios incide en una mejor *gestión del conocimiento* para conseguir mayores niveles de *rendimiento empresarial*, y cómo impacta en los distintos tipos de innovación, en particular, de la innovación frugal.

## Referencias

- Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2021). The impact of Human resource management practice on Organizational performance. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(1), 35-47. <<https://doi.org/10.22161/ijebm.5.1.4>>.
- Audretsch, D. B., Belitski, M., Caiazza, R., & Lehmann, E. E. (2020). Knowledge management and entrepreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 16(2), 373-385. <<https://doi.org/10.1007/s11365-020-00648-z>>.
- Barroso, F. G. (2011). *Gestión del conocimiento en empresas y organizaciones sociales productivas exitosas. Un estudio en el sureste de México*. <<https://doi.org/10.19136/hitos.aon55.31>>.
- Cámara de Comercio de Buga. (2021). *Informe de composición empresarial de Guadalajara de Buga*. <[https://ccbuga.org.co/sites/default/files/biblioteca/composicion\\_empresarial\\_buga\\_2020.pdf](https://ccbuga.org.co/sites/default/files/biblioteca/composicion_empresarial_buga_2020.pdf)>.
- Canonico, P., De Nito, E., Esposito, V., Pezzillo Iacono, M., & Consiglio, S. (2020). Knowledge creation in the automotive industry: Analysing obeya-oriented practices using the SECI model. *Journal of Business Research*, 112(junio), 450-457. <<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.047>>.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw Hill.

- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern Methods for Business Research* (pp. 295-358). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334. <<https://doi.org/10.1007/bfo2310555>>.
- de Bem Machado, A., Secinaro, S., Calandra, D., & Lanzalonga, F. (2022). Knowledge management and digital transformation for Industry 4.0: a structured literature review. *Knowledge Management Research and Practice*, 20(2), 320-338. <<https://doi.org/10.1080/14778238.2021.2015261>>.
- Farnese, M. L., Barbieri, B., Chirumbolo, A., & Patriotta, G. (2019). Managing knowledge in organizations: A nonaka's SECI model operationalization. *Frontiers in Psychology*, 10(diciembre), 2730. <<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02730>>.
- Flatten, T. C., Greve, G. I., & Brettel, M. (2011). Absorptive capacity and firm performance in SMES: The mediating influence of strategic alliances. *European Management Review*, 8, 137-152. <<https://doi.org/10.1111/j.1740-4762.2011.01015.x>>.
- Flores Torres, C. L., Olvera-Vargas, L. A., Sánchez Gómez, J., & Contreras-Medina, D. I. (2020). Discovering innovation opportunities based on SECI model: reconfiguring knowledge dynamics of the agricultural artisan production of agave-mezcal, using emerging technologies. *Journal of Knowledge Management*, 25(2), 336-359. <<https://doi.org/10.1108/jkm-01-2020-0078>>.
- French, W. L., Bell, C. H., & Zawacki, R. A. (1995). *Desarrollo organizacional: Transformación y administración efectiva del cambio* (sexta ed.). Mc Graw Hill Interamericana.
- Giampaoli, D., Ciambotti, M., & Bontis, N. (2017). Knowledge management, problem solving and performance in top Italian firms. *Journal of Knowledge Management*, 21(2), 355-375. <<https://doi.org/10.1108/jkm-03-2016-0113>>.
- Guo, Y., Jasovska, P., Rammal, H. G., & Rose, E. L. (2020). Global mobility of professionals and the transfer of tacit knowledge in multinational service firms. *Journal of Knowledge Management*, 24(3), 553-567. <<https://doi.org/10.1108/jkm-09-2017-0399>>.
- Gupta, S., Drave, V. A., Dwivedi, Y. K., Baabdullah, A. M., & Ismagilova, E. (2019). Achieving superior organizational performance via big data pre-

- dictive analytics : A dynamic capability view. *Industrial Marketing Management*, octubre, 1-12. <<https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2019.11.009>>.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis* (Seventh). Pearson.
- Mayett Moreno, Y., Zuluaga Muñoz, W., & Guerrero Cabarcas, M. J. (2022). Gestión financiera y desempeño en mipymes colombianas y mexicanas. *Investigación Administrativa*, 51.
- Ministerio de Cultura. (2020). *Guadalajara de Buga, Valle del Cauca. Pueblo Patrimonio desde 2013*. “La Ciudad Señora de Colombia. <<https://redturisticaidepueblospatrimonio.com.co/es/pueblos/guadalajara-de-buga>>.
- Nonaka, I. (1994). A dynamic theory of organizational knowledge creation. *Organization Science*, 5(1), 14-37.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *La organización creadora de conocimiento. Cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación*. (pp. 61-103).
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory* (Third). McGraw-Hill.
- Padilla-Ornelas, P. J., & Martínez-Serna, M. del C. (2018). Gestión del conocimiento y su influencia sobre el desempeño organizacional en las empresas de Aguascalientes. *Investigación y Ciencia de La Universidad Autónoma de Aguascalientes*, 75, 55-65. <<https://doi.org/10.33064/iycuaa2018751770>>.
- Papa, A., Dezi, L., Gregori, G. L., Mueller, J., & Miglietta, N. (2020). Improving innovation performance through knowledge acquisition: the moderating role of employee retention and human resource management practices. *Journal of Knowledge Management*, 24(3), 589-605. <<https://doi.org/10.1108/jkm-09-2017-0391>>.
- Pelham, A. M. (1999). Influence of environment, strategy, and market orientation on performance in small manufacturing firms. *Journal of Business Research*, 45(1), 33-46. <[https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(98\)00026-5](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(98)00026-5)>.
- Pellegrini, M. M., Ciampi, F., Marzi, G., & Orlando, B. (2020). The relationship between knowledge management and leadership: mapping the field and providing future research avenues. *Journal of Knowledge Management*, 24(6), 1445-1492. <<https://doi.org/10.1108/jkm-01-2020-0034>>.
- Podsakoff, P. M., & Organ, D. W. (1986). Self-Reports in Organizational Research: Problems and Prospects. *Journal of Management*, 12(4), 531-544. <<https://doi.org/10.1177/014920638601200408>>.

- Pulido-Reina, J. S., & Muñoz, F. A. (2020). *Gestión del conocimiento*, factor crítico de éxito en el desempeño organizacional. *Criterio Libre*, 18(33), 131-149. <<https://doi.org/10.18041/1900-0642/criteriolibre.2020v18n33.7535>>.
- Rezaei, F., Khalilzadeh, M., & Soleimani, P. (2021). Factors Affecting Knowledge Management and Its Effect on Organizational Performance: Mediating the Role of Human Capital. *Advances in Human-Computer Interaction*, 2021. <<https://doi.org/10.1155/2021/8857572>>.
- Shahzad, M., Qu, Y., Zafar, A. U., & Appolloni, A. (2021). Does the interaction between the knowledge management process and sustainable development practices boost corporate green innovation? *Business Strategy and the Environment*, 30(8), 4206-4222. <<https://doi.org/10.1002/bse.2865>>.
- United Nations. (2015). *The 17 Goals | Sustainable Development*. Sustainable Development Goals. <<https://sdgs.un.org/goals>>.
- Villasana Arreguín, L. M., Hernández García, P., & Ramírez Flores, É. (2021). La *gestión del conocimiento*, pasado, presente y futuro. Una revisión de la literatura. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 6, 267-274. <<https://doi.org/10.2307/j.ctvhnocj8.18>>.
- Vitale Alfonso, A. M., Fernández Vidal, E., & Cabrera Soto, M. (2020). *Importancia de la gestión del conocimiento para la creación de valor en las empresas cubanas*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia.