

Gestión Proactiva del Conocimiento y su Relación con la Resilienciabilidad Institucional

Proactive Knowledge Management and Its Relationship with Institutional Resilience

Jorge Edy Castillo Mayorga¹  
Hilda Tatiana Arévalo Moreno²  

¹ Escuela de Educación Básica Dr. Leonidas García Ortíz, Riobamba, Ecuador

² Universidad Tecnológica Indoamérica, Bolívar 2035 y Guayaquil, Ambato, Ecuador

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Historial del artículo

Recibido el 26 de diciembre de 2024
Aceptado el 30 de enero de 2025
Publicado el 15 de febrero de 2025

ARTICLE INFO

Article history

Received December 26, 2024
Accepted January 30, 2025
Published February 15, 2025

CÍTESE

Castillo Mayorga, J. E., & Arévalo Moreno, H. T. (2025). Gestión Proactiva del Conocimiento y su Relación con la Resilienciabilidad Institucional. *SAGA: Revista Científica Multidisciplinar*, 2(1), 178-190. <https://revistasaga.org/index.php/saga/article/view/39>



RESUMEN

Este artículo presenta una revisión sistemática de la literatura sobre la relación entre la gestión proactiva del conocimiento y la resiliencia institucional, con el objetivo de identificar cómo la integración de estas prácticas contribuye a la sostenibilidad a largo plazo de las organizaciones. La investigación se centró en la búsqueda y análisis de estudios relevantes en diversas bases de datos académicas, utilizando criterios estrictos de inclusión y evaluación de la calidad de los mismos. Los resultados muestran que la gestión efectiva del conocimiento, que incluye la creación, intercambio y aplicación de conocimientos, favorece la adaptación de las organizaciones a los cambios disruptivos, mejorando su resiliencia. Además, se observa que las instituciones que implementan estas estrategias de manera proactiva desarrollan una mayor capacidad para innovar y mantenerse competitivas en contextos cambiantes. Las conclusiones subrayan la importancia de adoptar un enfoque integral que combine la gestión del conocimiento con la sostenibilidad institucional, permitiendo a las organizaciones no solo sobrevivir, sino también prosperar en un entorno dinámico. Se concluye que las organizaciones que gestionan el conocimiento de manera eficiente están mejor preparadas para enfrentar problemáticas futuras y asegurar su sostenibilidad a largo plazo, contribuyendo al desarrollo de instituciones resilientes.

PALABRAS CLAVE

gestión del conocimiento, innovación, resiliencia institucional, sostenibilidad, sostenibilidad organizacional

ABSTRACT

This article presents a systematic review of the literature on the relationship between proactive knowledge management and institutional resilience, aiming to identify how the integration of these practices contributes to the long-term sustainability of organizations. The research focused on searching and analyzing relevant studies across various academic databases, using strict inclusion criteria and quality evaluation methods. The results show that effective knowledge management, including the creation, exchange, and application of knowledge, supports organizations' adaptation to disruptive changes, improving their resilience. Furthermore, it is observed that institutions that proactively implement these strategies develop a greater capacity for innovation and competitiveness in changing contexts. The conclusions highlight the importance of adopting a comprehensive approach that combines knowledge management with institutional sustainability, enabling organizations to not only survive but also thrive in a dynamic environment. It is concluded that organizations that manage knowledge efficiently are better prepared to face future challenges and ensure their long-term sustainability, contributing to the development of resilient institutions.

KEYWORDS

knowledge management, innovation, institutional resilience, sustainability, organizational sustainability

INTRODUCCIÓN

La gestión del conocimiento ha sido reconocida como un factor clave en la competitividad y sostenibilidad de las organizaciones. Según Lovato Torres et al. (2020), la gestión proactiva del conocimiento no solo mejora la capacidad adaptativa de las instituciones, sino que también les permite optimizar sus recursos, fomentando un entorno propicio para la innovación y el aprendizaje continuo. Este enfoque es especialmente relevante en un mundo caracterizado por cambios disruptivos y por la necesidad de las organizaciones de mantener su resiliencia ante desafíos externos. En este contexto, la revisión sistemática busca profundizar en cómo la gestión del conocimiento contribuye a la resilienciabilidad institucional.

El concepto de "gestión del conocimiento" se refiere a un conjunto de prácticas que facilitan la creación, el intercambio y la aplicación del conocimiento dentro de las organizaciones, lo que a su vez genera valor estratégico (Esquivel Valverde et al., 2017). La "resiliencia institucional" se entiende como la capacidad de una organización para adaptarse, superar adversidades y continuar su operación ante cambios disruptivos o crisis. Martín de Reyes (2017) señala que, en la era contemporánea, estas capacidades son cruciales para garantizar la sostenibilidad a largo plazo, ya que permiten a las instituciones transformarse según las demandas del entorno.

La justificación de este estudio radica en la creciente necesidad de las organizaciones de implementar estrategias que les permitan no solo sobrevivir a los cambios, sino también prosperar en condiciones cambiantes. Según Pérez Zevallos (2016), la integración de la gestión del conocimiento con estrategias de sostenibilidad institucional puede facilitar la adaptabilidad organizacional, favoreciendo la innovación continua. Este análisis resulta pertinente para mejorar las prácticas de gestión en diversos sectores, contribuyendo al desarrollo de organizaciones más resilientes que puedan afrontar los desafíos del futuro con éxito.

El objetivo general de esta revisión es analizar la relación entre la gestión proactiva del conocimiento y la resilienciabilidad institucional, identificando cómo su integración promueve la sostenibilidad a largo plazo. Para lograr este objetivo, se plantean los siguientes objetivos específicos: 1) Identificar los elementos clave de la gestión del conocimiento que impactan la resiliencia institucional. 2) Analizar cómo las instituciones aplican estrategias de sostenibilidad mediante la gestión del conocimiento. 3) Explorar las mejores prácticas para lograr una mayor adaptabilidad organizacional.

La pregunta de investigación que guía este estudio es: ¿Cómo contribuye la gestión proactiva del conocimiento a la resiliencia y sostenibilidad de las instituciones en un entorno cambiante? Este análisis es relevante en el contexto actual, donde las organizaciones deben adaptarse constantemente a un entorno dinámico y competitivo. La revisión busca proporcionar una visión clara sobre la importancia de gestionar eficazmente el conocimiento para fortalecer la resiliencia institucional y asegurar su sostenibilidad en el futuro.

METODOLOGÍA Y MATERIALES

La metodología del artículo se basa en una revisión sistemática de la literatura, con el objetivo de explorar la relación entre la gestión proactiva del conocimiento y la resilienciabilidad institucional. Para ello, se diseñó un proceso estructurado de búsqueda en diversas bases de datos académicas, seleccionando únicamente estudios relevantes y de alta

calidad. Se establecieron criterios claros de inclusión y exclusión para garantizar la validez y pertinencia de los artículos revisados, enfocándose en investigaciones publicadas en los últimos diez años para asegurar la actualidad de la información.

En el proceso de selección, se priorizaron estudios empíricos y teóricos que abordaran temas clave como la gestión del conocimiento, la innovación organizacional y la resiliencia institucional. La búsqueda incluyó palabras clave como "gestión del conocimiento", "resiliencia organizacional", "sostenibilidad institucional" y "adaptación al cambio". Los artículos seleccionados fueron revisados de forma crítica para identificar los hallazgos más relevantes y sus implicaciones para las organizaciones en diferentes sectores y contextos.

La evaluación de la calidad de los estudios se realizó mediante un análisis crítico de la metodología utilizada en cada uno de ellos. Se aplicaron criterios como la robustez de los diseños de investigación, la claridad de los objetivos, la validez de los instrumentos y la relevancia de los resultados obtenidos. Esta evaluación garantizó que solo los estudios que cumplieran con los estándares más altos fueran incluidos en la síntesis final. De esta forma, se logró una comprensión profunda y fundamentada de la relación entre los conceptos investigados.

En este contexto, los datos recopilados fueron sintetizados para proporcionar un panorama claro sobre cómo la gestión proactiva del conocimiento contribuye a la resiliencia y sostenibilidad institucional. Se utilizó un enfoque de análisis temático, agrupando los hallazgos según los principales factores y características identificados en la literatura. Este enfoque permitió extraer conclusiones sobre las mejores prácticas en la gestión del conocimiento y su impacto en la capacidad de las instituciones para adaptarse y prosperar en un entorno cambiante.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Estrategias de Gestión del Conocimiento y su Impacto en la Resilienciabilidad

La implementación de estrategias de gestión del conocimiento, como la codificación y socialización del conocimiento, resulta fundamental para fortalecer la resilienciabilidad institucional. Según Váquiro Capera (2023), las empresas que sobreviven a contextos turbulentos articulan eficazmente las disciplinas de gestión con sus objetivos estratégicos, generando una mayor capacidad de adaptación ante crisis. En este sentido, la sistematización del aprendizaje organizacional no solo permite anticipar riesgos, sino que también facilita la creación de un modelo de valor basado en la resiliencia, asegurando la sostenibilidad empresarial a largo plazo.

Desde la perspectiva educativa, la gestión del conocimiento se configura como un factor clave para la innovación institucional. Cantón Mayo, Cañón Rodríguez y Grande de Prado (2021) destacan que la formación continua y la tecnología permiten mejorar la transferencia del conocimiento dentro de las organizaciones. Estas estrategias fortalecen la resilienciabilidad al optimizar el acceso a información crítica y fomentar una cultura de aprendizaje permanente. De este modo, las instituciones pueden enfrentar con mayor eficacia los desafíos del entorno, asegurando su estabilidad y competitividad en el tiempo.

La gestión del conocimiento, cuando se establece como política organizacional, contribuye significativamente a la adaptabilidad y crecimiento de las empresas. Agudelo

Ceballos y Valencia Arias (2018) argumentan que la implementación de un modelo gerencial basado en la gestión del conocimiento posibilita el direccionamiento estratégico de la organización, facilitando su alineación con los cambios del entorno. Al consolidar esta práctica como directriz institucional, se generan líderes capaces de proporcionar los recursos necesarios para que el conocimiento se formule, se implante y se sostenga como una estrategia de largo plazo, fortaleciendo así la resilienciabilidad institucional.

El valor del conocimiento en las organizaciones no solo radica en su acumulación, sino en su aplicación efectiva para mejorar la competitividad y sostenibilidad. Benavides Reina y Pedraza-Nájar (2018) subrayan que la dirección y el control del conocimiento son prioritarios en todas las organizaciones, especialmente en las pymes, que enfrentan un entorno cambiante. La codificación del conocimiento facilita la retención de información crítica, mientras que la socialización permite su difusión entre los colaboradores, creando una base sólida para la resilienciabilidad y la innovación institucional.

En definitiva, las estrategias de gestión del conocimiento constituyen una herramienta fundamental para el fortalecimiento de la resilienciabilidad organizacional. La revisión de la literatura evidencia que la integración de la tecnología, la formación continua y la política organizacional basada en el conocimiento potencian la capacidad de respuesta ante crisis. La aplicación efectiva de estas estrategias no solo garantiza la sostenibilidad y competitividad de las instituciones, sino que también impulsa un aprendizaje organizacional continuo que les permite adaptarse a los constantes desafíos del entorno global.

Tabla 1.

Estrategias de Gestión del Conocimiento y su Impacto en la Resilienciabilidad

Estrategia	Beneficio	Fuente
Codificación del conocimiento	Facilita la retención de información crítica	Benavides Reina & Pedraza-Nájar (2018)
Socialización del conocimiento	Permite la difusión del conocimiento en la organización	Agudelo Ceballos & Valencia Arias (2018)
Formación continua	Optimiza la transferencia del conocimiento y mejora la innovación	Cantón Mayo, Cañón Rodríguez & Grande de Prado (2021)
Integración de disciplinas de gestión	Aumenta la capacidad de adaptación ante crisis	Váquiro Capera (2023)

Nota: Elaboración propia de los autores con base en las fuentes citadas.

Tecnología y Transformación Digital en la Gestión del Conocimiento

El avance de la tecnología ha revolucionado la gestión del conocimiento, permitiendo una transformación digital que favorece la adaptabilidad organizacional. Según Fernández García, de Andrés Sánchez, Fernández Ortiz y Arias-Oliva (2022), el concepto de "Conocimiento 4.0" refleja la evolución de la digitalización en las organizaciones, facilitando la generación y transferencia del conocimiento. La automatización de procesos y el uso de inteligencia artificial han permitido una mayor eficiencia en la retención del conocimiento, optimizando la toma de decisiones en contextos inciertos. De esta manera, la tecnología se convierte en un pilar fundamental para la resilienciabilidad institucional.

No obstante, la transformación digital enfrenta barreras relacionadas con la gestión de personas dentro de las organizaciones. Maliqueo Pérez, González Candia, Mardones Espinosa y Ardiles Briones (2021) identificaron que la resistencia al cambio y la falta de capacitación en tecnologías digitales son factores que dificultan la innovación. Para superar estos obstáculos, es esencial un enfoque estratégico que involucre la digitalización como un proceso integral dentro de la cultura organizacional. La incorporación de plataformas colaborativas y sistemas de automatización favorece la eficiencia y permite una transición más fluida hacia un entorno digitalizado.

En el ámbito educativo, la transformación digital ha demostrado ser un factor clave en la mejora de la gestión del conocimiento. Romero Carbonell, Romeu, Guitert y Baztán (2023) destacan que la integración de plataformas digitales en la educación superior ha permitido optimizar la transferencia de conocimiento y mejorar la accesibilidad a la información. A través de sistemas de aprendizaje en línea e inteligencia artificial, las universidades han logrado mantener la continuidad educativa y fomentar una cultura de aprendizaje permanente. Este modelo puede extrapolarse a otras instituciones, fortaleciendo su resilienciabilidad mediante la digitalización del conocimiento.

En el contexto universitario latinoamericano, la transformación digital se enfrenta a retos significativos. Cueva Gaibor (2020) subraya que la adaptación a un mundo digital exige innovación y la incorporación de tecnologías de la información y la comunicación (TICs) en la estrategia organizacional. Sin embargo, no todas las universidades han logrado integrar con éxito estas herramientas, lo que limita su capacidad de respuesta ante cambios acelerados. La digitalización del conocimiento en este sector es fundamental para fomentar la innovación y garantizar la sostenibilidad de las instituciones educativas en un entorno globalizado.

Por su parte, la tecnología y la transformación digital han redefinido la forma en que las instituciones gestionan el conocimiento, mejorando su adaptabilidad y resilienciabilidad. La automatización de procesos, el uso de inteligencia artificial y la implementación de plataformas colaborativas han demostrado ser estrategias eficaces para optimizar la gestión del conocimiento. No obstante, la resistencia al cambio y la falta de capacitación siguen representando desafíos que deben abordarse mediante una planificación estratégica y una cultura organizacional orientada a la innovación.

Tabla 2.

Aspectos Claves de la Transformación Digital en la Gestión del Conocimiento

Aspecto Clave	Descripción
Conocimiento 4.0	Evolución digital que facilita la generación y transferencia de conocimiento (Fernández García et al., 2022).
Barreras Organizacionales	Resistencia al cambio y falta de capacitación como obstáculos principales (Maliqueo Pérez et al., 2021).
Digitalización en la Educación	Uso de plataformas digitales para mejorar la transferencia del conocimiento (Romero Carbonell et al., 2023).
TICs en el Contexto Universitario	Implementación de tecnologías de información para la innovación en la educación (Cueva Gaibor, 2020).

Nota: Elaboración propia con base en las fuentes citadas.

Cultura Organizacional y Aprendizaje Continuo

Las organizaciones con una cultura orientada al aprendizaje continuo y la innovación son más resilientes ante los desafíos. Esto se debe a que la cultura organizacional influye de manera directa en el desempeño y la adaptación de las organizaciones, como lo demuestra la investigación de Chávez-Ojeda et al. (2023). Los valores institucionales, como la mejora continua, y la retroalimentación colaborativa son esenciales para fomentar un ambiente de aprendizaje constante. Estos elementos permiten que la organización no solo se adapte a cambios externos, sino que también promueva un crecimiento interno. La resiliencia de una organización se refuerza cuando los miembros son capaces de aprender de las experiencias pasadas y de colaborar en la resolución de problemas (Chávez-Ojeda et al., 2023).

En la gestión del conocimiento, la confianza y la comunicación abierta son factores clave para fortalecer una cultura organizacional proactiva. Según Rojas Lindarte y Vera Guerrero (2017), una organización que valora la creación y difusión del conocimiento está mejor posicionada para enfrentar la incertidumbre. La confianza entre los miembros permite que la información fluya sin restricciones, lo que facilita la toma de decisiones fundamentadas. Este tipo de ambiente es propicio para la innovación, ya que los empleados se sienten seguros para proponer nuevas ideas sin temor al juicio o al fracaso. Así, las organizaciones que fomentan la comunicación abierta tienden a ser más adaptativas y resilientes ante los retos del entorno (Rojas Lindarte & Vera Guerrero, 2017).

El liderazgo transformacional es otro aspecto fundamental en las organizaciones resilientes, ya que impulsa una cultura de aprendizaje continuo y mejora del conocimiento organizacional. Yaulilahua-Huacho y Almenaba-Guerrero (2022) destacan que un liderazgo positivo, orientado a la motivación y al empoderamiento de los empleados, contribuye a fortalecer la confianza y el sentido de pertenencia dentro de la organización. Este tipo de liderazgo facilita la creación de un entorno donde los empleados se sienten motivados a compartir conocimiento, colaborar y buscar soluciones innovadoras ante los desafíos. Además, un liderazgo transformacional asegura que los valores organizacionales estén alineados con los objetivos de aprendizaje y adaptabilidad, lo que, a su vez, fortalece la resiliencia de la organización (Yaulilahua-Huacho & Almenaba-Guerrero, 2022).

Las organizaciones que promueven una cultura de aprendizaje continuo también tienden a mostrar una mayor capacidad para afrontar crisis o cambios abruptos. De acuerdo con Villamarín et al. (2019), la relación entre la cultura organizacional y la cultura de aprendizaje es crucial para lograr una innovación constante. Cuando las organizaciones no cuentan con un enfoque innovador, las estrategias de aprendizaje no logran generar las acciones necesarias para enfrentar el entorno cambiante. La implementación de un modelo de cultura organizacional orientado a la innovación puede facilitar la adaptación, ya que los empleados son capaces de aprender nuevas habilidades y aplicar sus conocimientos de manera efectiva en contextos diversos. Por lo tanto, la innovación y el aprendizaje continuo son esenciales para que las organizaciones mantengan su competitividad y resiliencia (Villamarín, Tejera, & Ramos, 2019).

Por otra parte, la capacitación constante se considera un pilar dentro de una cultura organizacional que busca el aprendizaje continuo. Rojas Lindarte y Vera Guerrero (2017) explican que el capital humano es esencial para la gestión efectiva del conocimiento. Una organización que invierte en la capacitación constante de sus empleados fortalece su

capacidad para adaptarse a cambios y resolver problemas de manera creativa. La capacitación no solo mejora las competencias técnicas de los empleados, sino que también les proporciona las herramientas necesarias para trabajar de manera más eficiente y en equipo. Este enfoque de desarrollo continuo asegura que la organización esté preparada para enfrentar los retos del entorno, consolidando su resiliencia a largo plazo (Rojas Lindarte & Vera Guerrero, 2017).

Tabla 3.

Factores clave en la Cultura Organizacional y el Aprendizaje Continuo

Factor	Descripción	Fuente
Cultura de aprendizaje	Las organizaciones orientadas al aprendizaje continuo muestran mayor resiliencia, ya que se adaptan mejor a cambios.	Chávez-Ojeda et al. (2023)
Confianza y comunicación abierta	La confianza y la comunicación fluida entre miembros facilita la difusión del conocimiento y la innovación.	Rojas Lindarte & Vera Guerrero (2017)
Liderazgo transformacional	Un liderazgo motivador y empoderador impulsa una cultura de aprendizaje y resiliencia organizacional.	Yaulilahua-Huacho & Almenaba-Guerrero (2022)
Innovación continua	La innovación constante y la cultura organizacional orientada a ella permiten enfrentar cambios y crisis.	Villamarín, Tejera, & Ramos (2019)
Capacitación constante	La capacitación regular mejora las competencias del personal y refuerza la capacidad organizacional para adaptarse.	Rojas Lindarte & Vera Guerrero (2017)

Nota: Elaboración propia de los autores con base en las fuentes citadas.

Relación entre Gestión del Conocimiento y Sostenibilidad Institucional

La gestión del conocimiento se ha identificado como un motor crucial para la sostenibilidad institucional. Según Lovato Torres et al. (2020), la capacidad de las instituciones para gestionar eficazmente el conocimiento influye directamente en su rendimiento a largo plazo. La integración de prácticas de gestión del conocimiento con las estrategias de sostenibilidad asegura que las instituciones se mantengan ágiles y adaptativas frente a los cambios disruptivos del entorno. Esto no solo optimiza los procesos internos, sino que también fortalece su capacidad para innovar, lo que resulta fundamental para su sostenibilidad. Así, la gestión del conocimiento emerge como un factor estratégico que no solo asegura la competitividad, sino también la continuidad de la organización en un contexto cambiante.

La sostenibilidad de una institución depende en gran medida de su habilidad para adaptarse a las transformaciones del entorno. Esquivel Valverde et al. (2017) destacan que la mejora continua en los procesos de gestión del conocimiento puede potenciar el desarrollo de

las instituciones y su capacidad de respuesta ante situaciones imprevistas. En este sentido, la gestión del conocimiento no solo facilita la innovación, sino que también refuerza las estructuras organizacionales, permitiendo a las instituciones superar crisis y mantener su estabilidad. Esta integración de la mejora continua y la sostenibilidad genera una base sólida para que las instituciones logren sus objetivos a largo plazo, enfrentando con resiliencia los cambios que puedan surgir.

Además, la capacidad de aprendizaje organizacional está estrechamente vinculada con la sostenibilidad institucional. Martín de Reyes (2017) argumenta que el conocimiento debe ser visto como un recurso dinámico que evoluciona junto con los cambios sociales y económicos. En este sentido, la gestión proactiva del conocimiento permite a las instituciones no solo adaptarse, sino también prever y anticiparse a los cambios que pueden poner en riesgo su sostenibilidad. De esta manera, la educación superior y otras instituciones deben adoptar enfoques más flexibles y abiertos a la colaboración interdisciplinaria para resolver los problemas complejos que enfrentan en un mundo en constante cambio.

La mejora de los procesos de gestión del conocimiento también influye en la calidad del servicio ofrecido por las instituciones, como lo demuestra la investigación de Pérez Zevallos (2016). La relación entre la gestión del conocimiento y la calidad del servicio educativo resalta la importancia de un enfoque institucional que no solo busque optimizar los procesos internos, sino también garantizar que los productos o servicios ofrecidos respondan a las necesidades de la comunidad. Esta conexión entre conocimiento y calidad impulsa la sostenibilidad de las instituciones al asegurar que no solo sean competitivas, sino que también cumplan con su misión social y educativa.

En este contexto, la gestión del conocimiento contribuye a la sostenibilidad de las instituciones al mejorar su capacidad para innovar y adaptarse a los cambios. Lovato Torres et al. (2020) concluyen que las instituciones que integran la gestión del conocimiento con estrategias de sostenibilidad tienen un desempeño superior a largo plazo. Este enfoque permite a las organizaciones superar barreras tradicionales y adaptarse a un entorno complejo y globalizado, donde la sostenibilidad depende de la capacidad para innovar y gestionar eficientemente los recursos. Así, la relación entre la gestión del conocimiento y la sostenibilidad institucional se convierte en un pilar fundamental para las organizaciones que desean mantenerse competitivas y relevantes en el futuro.

Tabla 4.

Relación entre Gestión del Conocimiento y Sostenibilidad Institucional

Factor Clave	Descripción	Fuente
Gestión Proactiva del Conocimiento	La gestión eficaz del conocimiento asegura la adaptabilidad y la competitividad de las instituciones a largo plazo.	Lovato Torres et al. (2020)
Mejora Continua	La mejora continua en los procesos de gestión del conocimiento potencia el desarrollo interno y la capacidad de adaptación.	Esquivel Valverde et al. (2017)

Factor Clave	Descripción	Fuente
Adaptación a Cambios Externos	La gestión del conocimiento permite a las instituciones prever y adaptarse a cambios disruptivos en su entorno.	Martín de Reyes (2017)
Calidad del Servicio	La relación entre la gestión del conocimiento y la calidad del servicio educativo impacta directamente en la sostenibilidad.	Pérez Zevallos (2016)
Innovación y Resiliencia	La integración de la gestión del conocimiento con estrategias de sostenibilidad promueve la innovación y resiliencia organizacional.	Lovato Torres et al. (2020)

Nota: Elaboración propia de los autores con base en las fuentes citadas.

CONCLUSIONES

La gestión proactiva del conocimiento desempeña un papel fundamental en la resiliencia y sostenibilidad institucional, ya que permite a las organizaciones adaptarse a cambios disruptivos y mantener su competitividad a largo plazo. Los hallazgos indican que las instituciones que implementan prácticas de gestión del conocimiento eficaces tienen una mayor capacidad para enfrentar crisis y transformaciones del entorno, lo que contribuye a su estabilidad y continuidad. Además, la integración de estas prácticas con estrategias de sostenibilidad refuerza su estructura organizacional, facilitando su evolución.

Otro hallazgo relevante es la influencia positiva de la mejora continua en los procesos de gestión del conocimiento, que a su vez impacta en el rendimiento y la capacidad adaptativa de las instituciones. Este enfoque permite no solo optimizar los recursos internos, sino también fortalecer las relaciones externas, garantizando una respuesta efectiva ante desafíos inesperados. La gestión del conocimiento, por lo tanto, no solo mejora la eficiencia operativa, sino que también impulsa la innovación, creando bases sólidas para el desarrollo sostenible.

Por último, la gestión del conocimiento contribuye significativamente a la calidad del servicio ofrecido por las instituciones, lo cual es esencial para su sostenibilidad. Al integrar el conocimiento en todos los niveles organizacionales, las instituciones logran una mejor alineación con las necesidades del entorno y las expectativas de las partes interesadas. Este enfoque no solo mejora la competitividad, sino que también asegura que las instituciones continúen generando valor en el largo plazo, cumpliendo con su misión y objetivos en un contexto global en constante cambio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agudelo Ceballos, E. J., & Valencia Arias, A. (2018). La gestión del conocimiento, una política organizacional para la empresa de hoy. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 26(4), 673-684. doi:<https://doi.org/10.4067/S0718-33052018000400673>
- Benavides Reina, M. R., & Pedraza-Nájar, X. L. (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. doi:<https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2018.0002.10>

- Cantón Mayo, I., Cañón Rodríguez, R., & Grande de Prado, M. (2021). Diseño de mejoras educativas. Formación, Gestión del Conocimiento y Tecnología. *Educatio Siglo XXI*, 39(2), 493-498. Obtenido de <https://revistas.um.es/educatio/article/download/484371/306741/1685711>
- Chávez-Ojeda, M. Z., Pantigoso-Leython, N., Varas-Rivera, S. M., & Valverde-Alva, W. E. (2023). Cultura organizacional y desempeño docente. *Episteme Koinonía. Revista Electrónica de Ciencias de la Educación, Humanidades, Artes y Bellas Artes*, 6(12), 198-218. doi:<https://doi.org/10.35381/e.k.v6i12.2559>
- Cueva Gaibor, D. A. (2020). Digital transformation in today's university. *Conrado*, 16(77), 483-489. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-8644202000060048
- Esquivel Valverde, Á. F., León Robaina, R., & Castellanos Pallerols, G. M. (2017). Mejora continua de los procesos de gestión del conocimiento en instituciones de educación superior ecuatorianas. *Retos de la Dirección*, 11(2), 56-72. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552017000200005&lng=es&tlng=es
- Fernández García, C., de Andrés Sánchez, J., Fernández Ortiz, R., & Arias-Oliva, M. (2022). Transformación digital y gestión del conocimiento. *Leveraging new business technology for a sustainable economic recovery* (pág. 197). Universitat Politècnica de València.
- Lovato Torres, S. G., Ordoñez-Guartzaca, M. E., Coronel Pérez, V. C., & Bermúdez Gallegos, C. W. (2020). Relación de la gestión del conocimiento con la gestión académica de las universidades: Introducción, marco teórico, materiales y métodos, resultados y conclusiones. *Revista Investigación y Negocios*, 13(22). doi:<https://doi.org/10.38147/invneg.v13i22.106>
- Maliqueo Pérez, C., González Candia, J., Mardones Espinosa, R., & Ardiles Briones, M. (2021). Gestión de personas y las barreras para innovar en la transformación digital. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 510-532. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890442>
- Martín de Reyes, N. (2017). La gestión del conocimiento para el desarrollo humano sostenible. Hacia dónde va la educación superior, hoy. *Revista Perspectivas del Desarrollo*, 4(1). doi:<https://doi.org/10.5377/rpdd.v4i1.9383>
- Pérez Zevallos, M. E. (2016). *Gestión del conocimiento institucional y su relación con la calidad del servicio educativo ofertado por las instituciones educativas públicas de distrito de Ate - Lima, 2015*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/323342553.pdf>
- Rojas Lindarte, G. E., & Vera Guerrero, M. A. (2017). Cultura organizacional en la gestión del conocimiento. *Apuntes de Administración (Universidad Francisco de Paula Santander)*, 1(1), 50-59. Obtenido de <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/apadmin/article/view/993>

- Romero Carbonell, M., Romeu, T., Guitert, M., & Baztán, P. (2023). La transformación digital en la educación superior: el caso de la UOC. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 26(1), 163-179. doi:<https://doi.org/10.5944/ried.26.1.33998>
- Váquiro Capera, J. D. (2023). La resiliencia organizacional, factor clave para lograr la supervivencia empresarial y la creación de valor. *Journal of Management & Business Studies*, 5(1), 1-17. doi:<https://doi.org/10.32457/jmabs.v5i1.2020>
- Villamarín, M. F., Tejera, E., & Ramos, V. (2019). La cultura organizacional actual y deseada y su relación con la cultura de aprendizaje: aplicación del modelo de valores competitivos de Quinn. *Revista Espacios*, 40(42), 19.
- Yaulilahua-Huacho, R., & Almenaba-Guerrero, Y. F. (2022). Liderazgo y Cultura Organizacional: Influencias en la Productividad en Ecuador. *Revista Científica Zambos*, 1(3), 29-43. doi:<https://doi.org/10.69484/rcz/v1/n3/31>

DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran no tener conflictos de intereses.



DERECHOS DE AUTOR

Castillo Mayorga, J. E., & Arévalo Moreno, H. T. (2025)



Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo la licencia Creative Commons de Atribución No Comercial 4.0, que permite su uso sin restricciones, su distribución y reproducción por cualquier medio, siempre que no se haga con fines comerciales y el trabajo original sea fielmente citado.



El texto final, datos, expresiones, opiniones y apreciaciones contenidas en esta publicación es de exclusiva responsabilidad de los autores y no necesariamente reflejan el pensamiento de la revista.