

VARIABLES QUE INFLUYEN EN EL FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA EMPRESARIAL Y LA TRIBUTARIA A TRAVÉS DE LA GESTIÓN DE CONOCIMIENTO¹

VARIABLES INFLUENCING THE STRENGTHENING OF BUSINESS AND TAX CULTURE THROUGH KNOWLEDGE MANAGEMENT

John Johver Moreno Hernández

Universidad Cooperativa de Colombia, Colombia

john.morenoh@campusucc.edu.co

 <https://orcid.org/0000-0002-8742-7781>

Karen Lorena Castiblanco Sánchez

Universidad Cooperativa de Colombia, Colombia

karen.castiblanco@campusucc.edu.co

 <https://orcid.org/0009-0003-4917-7341>

Karol Dahianna Ortiz Guevara

Universidad Cooperativa de Colombia, Colombia

karol.ortizg@campusucc.edu.co

 <https://orcid.org/0009-0003-6455-2904>

Ludivia Hernández Aros

Universidad Cooperativa de Colombia, Colombia

ludivia.hernandez@campusucc.edu.co

 <https://orcid.org/0000-0002-1571-3439>

Revista Economía y Política

Julio – Diciembre 2024

Núm. 40, p.20-39

Recepción: 02 Noviembre 2023

Aprobación: 16 Mayo 2024

Publicado: 30 Julio 2024

DOI: <https://doi.org/10.25097/rep.n40.2024.02>

Como citar: Moreno Hernández, J. J., Castiblanco Sánchez, K. L., Ortiz Guevara, K. D. y Hernández Aros, L. (2024). Variables que influyen en el fortalecimiento de la cultura empresarial y la tributaria a través de la gestión de conocimiento. *Revista Economía y Política*, (40), 20-39, <https://doi.org/10.25097/rep.n40.2024.02>



RESUMEN

La investigación analiza las variables que influyen en el fortalecimiento de la cultura empresarial y tributaria a través de la gestión del conocimiento. A nivel metodológico es un estudio con enfoque cualitativo y analítico. El estudio destaca la importancia de la gestión del conocimiento como un catalizador para mejorar la cultura organizacional y el cumplimiento tributario en las empresas. Variables como la comunicación efectiva, permite en la organización el mejoramiento en la gestión tributaria y administrativa por medio del conocimiento individual de cada trabajador; la adquisición de habilidades y conocimientos a través de la formación y capacitación fortalece la resiliencia de los individuos ante las modificaciones regulatorias; la tecnología, utilizada como un instrumento para la gestión y optimización de los procesos, reduce la variabilidad de errores, al tiempo que aumenta la eficiencia y el rendimiento; el trabajo en equipo en la ejecución de tareas facilita una planificación más eficiente y una asignación óptima de las responsabilidades individuales; y finalmente, mediante la implementación de un enfoque de gestión de riesgos, es posible ejercer una mayor diligencia en la detección temprana de fallos y en la minimización de su impacto en el contexto del desarrollo del negocio en marcha.

PALABRAS CLAVE: Cultura empresarial, Cultura tributaria, Gestión del conocimiento, Variables de crecimiento empresarial.

ABSTRACT

The research analyzes the variables that influence the strengthening of business and tax culture through knowledge management. Methodologically, it is a study with a qualitative and analytical approach. The study highlights the importance of knowledge management as a catalyst for improving organizational culture and tax compliance in companies. Variables such as effective communication allow the organization to improve tax and administrative management through the individual knowledge of each employee. The acquisition of skills and knowledge through training and education strengthens the resilience of individuals to regulatory changes. Technology, used as a management and process optimization tool, reduces error variability while increasing efficiency and performance. Teamwork in the execution of tasks facilitates more efficient planning and optimal allocation of individual responsibilities. Finally, by implementing a risk management approach, it is possible to exercise greater diligence in the early detection of errors and minimize their impact on the ongoing business development context.

KEYWORDS: corporate culture; tax culture; knowledge management; variables for business growth.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones contribuyen significativamente al desarrollo económico, social y ambiental del país en el que actúan, posibilitando la generación de empleo e incentivando el pago tributos, lo que ayuda al Estado a la obtención de recursos para la inversión social (Aedo *et al.*, 2020). Un país en constante crecimiento económico contribuye a fortalecer la sociedad, al reducir las tasas de desempleo y aumentar las oportunidades laborales (Moran-Chilan *et al.*, 2021; Ramírez-Casco *et al.*, 2020).

En las organizaciones, la Cultura Empresarial y Tributaria (CET) es importante para el éxito y su sostenibilidad, contribuye a un enfoque responsable en el cumplimiento de las obligaciones tributarias (Ramírez Rojas, 2020), para que se adquiera como un valor empresarial, optimizando procesos e incentivando a sus trabajadores a mantener actualizaciones periódicas (Carbajal Morris, 2023). Existen diferentes variables que influyen en el fortalecimiento empresarial y tributario las cuales exigen la autoevaluación frente a sus procesos; para ello, se debe evaluar el proceso, quien ejecuta la actividad, el clima organizacional, en lo referente al comportamiento de sus empleados o colaboradores, la supervisión, liderazgo y el constante de los representantes del gobierno corporativo (Lemus, 2011; Rodríguez Asencio, 2021; Vite Cevallos *et al.*, 2021).

La adopción y adaptación de la CET ocasiona políticas, reglamentos, manuales de procesos y procedimientos que implica la reorganización de actividades, logrando de manera eficaz una sinergia institucional (Sánchez Gutiérrez *et al.*, 2021), en función de optimizar y gestionar, en los procesos, la adopción de comportamientos, actitudes y aptitudes que ayuden a obtener un incremento en la rentabilidad, y una adaptación más rápida a los procesos y a la ejecución de estos (Quiñónez Baca y García Alvarado, 2022).

Planteamiento del problema

En la actualidad, algunas organizaciones no consideran la importancia de implementar herramientas que contribuyan al desarrollo y fortalecimiento en la CET (Jáeregui Cucho y Ramírez Muñoz, 2022; Jánica *et al.*, 2023). Asimismo, la comprensión y el cumplimiento autónomo de las normativas fiscales denotan un sentido de responsabilidad cívica y una ética individual en consonancia con las regulaciones tributarias. Esto abarca a ciudadanos en general como a los entes encargados de administrar los impuestos (Castillo Cabeza y Castillo García, 2016).

Aunque las tecnologías y las innovaciones están al alcance de todos, en algunos casos, no consideran prioritaria su aplicación, y en este sentido, se pierden oportunidades de crecimiento y reconocimiento empresarial (Soledispa-Lucas y Murillo-Delgado, 2020). Entre los retos están el limitado acceso a recursos económicos, restringidas oportunidades de inversión y la inadecuada capacitación para mejorar los conocimientos empresariales y fiscales (Morelo Pereira *et al.*, 2023; Chávez Pulido y Rosado Herrera, 2022). Factores como la convivencia organizacional, la salud financiera y la asignación de recursos frente al capital que representan los activos, deben ser considerados para la rentabilidad a largo y mediano plazo (Ramírez Méndez *et al.*, 2022; Escovar Álvarez y Pérez Carvajal, 2020). Para asegurar mayores utilidades en el futuro, es indispensable implementar medidas que fortalezcan los procesos de proveedores, clientes, talento humano e inventarios a través de su gestión (Huaman Gutiérrez y Loyola Paucar, 2021), en función de resultados de rentabilidad más positivos (Carbajal Morris, 2023).

REVISIÓN DE LITERATURA

La gestión del conocimiento (GC) es la base fundamental para todas las organizaciones empresariales, en especial a las pequeñas y medianas empresas (PYMES) que permite la interacción con el cliente, la generación de la innovación, incremento de la productividad en los procesos operativos y a la toma

de decisiones más efectivas, siendo una ventaja competitividad en la organización (Zabala Marcano, 2012).

El logro de la alineación entre la cultura tributaria y la GC implica abordar las variables que inciden en el fortalecimiento de la CET. En este contexto, Zuñiga Portilla y Aro Hacho (2019), exponen que la cultura tributaria se concibe como un conjunto de elementos que deben ser compartidos en la sociedad, incluyendo actitudes, valores y conocimientos relacionados con la información tributaria.

La importancia de la GC y el aprendizaje organizacional en las empresas radica desde la innovación hasta la optimización de los recursos humanos, tecnológicos, económicos, administrativos, con la finalidad de mejorar la prestación de servicios o productos (Polanco Martínez *et al.*, 2022). Nofal Nagles (2007) sostiene que se trata de un procedimiento ordenado, metódico y coherente destinado a generar, transferir y aplicar en contextos específicos diversos conocimientos como experiencias, innovaciones, valores, información, tecnología, recursos humanos, relaciones con proveedores y clientes, entre otros. Lo anterior, proporciona conocimientos, habilidades y motivación para trabajar a través de la capacitación, el empoderamiento y la participación (García Zamora, 2023; Ramírez Méndez *et al.*, 2022; Pérez Panduro y Flores, 2022).

El ciclo del conocimiento contiene estrategias, trabajo en equipo, estructura, cultura, innovación, procesos de negociación, análisis de necesidades, alternativas, diseños de nuevos servicios y/o productos, como también, la gestión documental, el software contable, el internet y el recurso humano que incluye capacidades, habilidades, actitudes y conocimientos (González Mosquera, 2023; Zapata Rotundo, 2020). Villasana Arreguín *et al.* (2021) y Li *et al.* (2011) mencionan que la GC tiene relación con el capital intelectual, humano, social y organizacional. El capital intelectual según Li *et al.* (2011) y Adnan *et al.* (2022) se define como una construcción multidimensional (capital humano relacional y estructural) que se refiere al conocimiento, experiencias y relaciones.

Adnan *et al.* (2022) conceptualizan el capital humano como un activo esencial que comprende conocimientos y actitudes para la innovación estratégica, mientras que Rodríguez e Ibarra Rosero (2019) destacan la importancia de mejorar el rendimiento empresarial con el capital humano, invirtiendo en el crecimiento de este recurso de gran valor y propiciando la retención del personal. Por su parte, Gogan *et al.* (2015) analizan el capital estructural, el cual incide en la eficiencia operativa, la innovación y la conversión de la información en conocimiento. Es así como la gestión eficaz del capital humano, relacional y estructural está directamente relacionada con el éxito empresarial, en consonancia con las competencias y experiencias del personal (Ramírez Rojas, 2020; Akhmedi y Tsakaleruo, 2022).

TABLA 1.
Clasificación de GC

GC	Importancia	Ciclo de conocimiento	Modelo	Categorías
Base fundamental para el desarrollo de las organizaciones, para generar mejoras en los productos o actividad económica de la empresa, adicionalmente es un proceso lógico y sistemático, complementando la innovación, valores, información, personal, clientes, entre otros.	Los procesos de las empresas deben estar en desarrollo para generar una ventaja competitiva, adicionalmente implica entender las nuevas necesidades de los consumidores.	Procesos de desarrollo de la organización: Estrategia, trabajo en equipo, estructura, entre otros. Tecnología: Gestión documental, software contable, internet, entre otros. Personal: Capacidades, habilidades, actitudes, conocimiento, apropiación del conocimiento.	Conocimiento de identificación: Las nociones que conforman el ámbito del conocimiento. Conocimiento de elaboración: Las interacciones entre los elementos del saber a nivel individual y la estructura organizativa Conocimiento de ejecución: las habilidades conceptuales y procedimientos para desempeñar una actividad.	Capital intelectual: Basado en el conocimiento, técnicas básicas. Capital humano: Relacionado con el talento y experiencias de los empleados. Capital social: Suma de recursos actuales. Capital organizacional: Eficiencia y efectividad para el desarrollo de las funciones.

Elaboración propia.

Existen modelos para desarrollar esquemas del conocimiento: a) identificación; b) elaboración; y c) ejecución, que se genera por las habilidades conceptuales, individuales y procedimientos para desarrollar una actividad en torno al dominio de conocimiento (Iles y Altman, 2002) el conocer y gestionar los modelos permite reconocer la innovación y ciclo de vida de la GC.

Akhmadi y Tsakaleruo (2022) consideran que la GC se debe administrar para la toma de acciones y/o directrices de la dirección, del mismo modo, lograr el control de las actividades de aprendizaje organizacional apoyadas en tecnologías, y así acumular conocimiento en forma de capital intelectual, evitando que el conocimiento permanezca en la organización de manera tácita, o se escape de ella.

Cabe resaltar, que existe una relación directa entre la eficacia de la GC de una organización y la capacidad de innovación sostenible, mediada por el mecanismo de aprendizaje organizacional (Martínez Olmos, 2023). De hecho, desde la ideación hasta la implementación del producto y/o servicio, la GC desempeña un papel fundamental de apoyo para la innovación organizacional a través de la adquisición, el intercambio y el almacenamiento del conocimiento (León Flores y Peña Hajar, 2021).

MATERIALES Y MÉTODOS

El estudio emplea un enfoque cualitativo y analítico para investigar los factores asociados a la introducción de la GC en la cultura empresarial y financiera. Hernández Sampiere *et al.* (2014) y Villasana Arreguín *et al.* (2021) sugieren que la realización de revisiones sistemáticas y metaanálisis requiere de competencias especializadas, como la búsqueda, el análisis, la síntesis de la información, la redacción y la organización de los datos. Por lo anterior, se empleó la metodología PRISMA como un enfoque sistemático y estructurado.

Las fases del estudio son las siguientes:

Fase 1. Revisión de literatura (RL) exhaustiva y sistemática de las fuentes bibliográficas relacionadas con el tema de estudio, en donde se identifica y analizan estudios previos, teorías, enfoques metodológicos y hallazgos publicados en fuentes confiables (Higuera, 2021). De acuerdo con la RL se utilizó VOSviewer para analizar la red de citas y explorar las relaciones entre fuentes y países en el ámbito de la GC. La revisión bibliográfica revela que las fuentes más citadas son el Journal of Knowledge Management (1875 citas), seguido de Organization (309) y el Journal of Management in Engineering (208).

Fase 2. Ecuación de búsqueda y selección de base de datos con la búsqueda de las palabras clave utilizadas en las bases de datos científicas seleccionadas.

TABLA 2.

Recopilación consulta en la base de datos

Base de datos	Consulta de búsqueda
Scopus	TITLE-ABS-KEY(“knowledge” AND “Management” AND “Human Capital” AND “Corporate Culture” OR “Tax Culture” AND “Strengthening Variables”)
ScienceDirect	“Human capital” OR “Intellectual Capital” OR “Culture” AND “Organizational culture”
HighWire	“Types of company culture”
Springer Link	“Business strengthening” AND “Knowledge Management” AND “Study Cases”

Elaboración propia.

Fase 3. Criterios de inclusión y exclusión con artículos de investigación publicados entre 2000 y 2023, además de documentos fuera de este intervalo de fechas, o que no refieran al tema de investigación.

Fase 4. Selección y evaluación de los estudios, mediante el análisis de los documentos que contienen recursos de investigación, economía, administración y contabilidad, con estudios de casos de los autores Hu *et al.* (2019), Helaliyan Motlagh y Hassanzadeh (2017), Toledo *et al.* (2023), Ibarra-Michel *et al.* (2019), Tabatabaei (2024), Gazi *et al.* (2024), para fortalecer la CET, y se identificaron las variables que promueven la GC en función de fortalecer los resultados.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Cultura empresarial y tributaria e incidencia en la GC

Cultura según De Araujo Uribe (2020) abarca el conjunto de creencias, conductas, actitudes, puntos de vista, costumbres, lenguaje, creencias, transmitidas a un grupo de personas. Cada organización desarrolla su propia cultura que lo identifica y la diferencia de las demás, haciéndola única en su gestión, rutinas, costumbres, opiniones y cambios debido a su ambiente exterior (Jiménez Palacios y Rosas Carhuachin, 2020). Los elementos como el orden y la estabilidad social, se debe tomar como un instrumento que influye en el control interno para que las empresas sean perseverantes y se mantengan en constante innovación (López, 2017).

A continuación, se expone en la Figura 1, el análisis de citación, frente a las revistas que influyen en el tema de investigación:

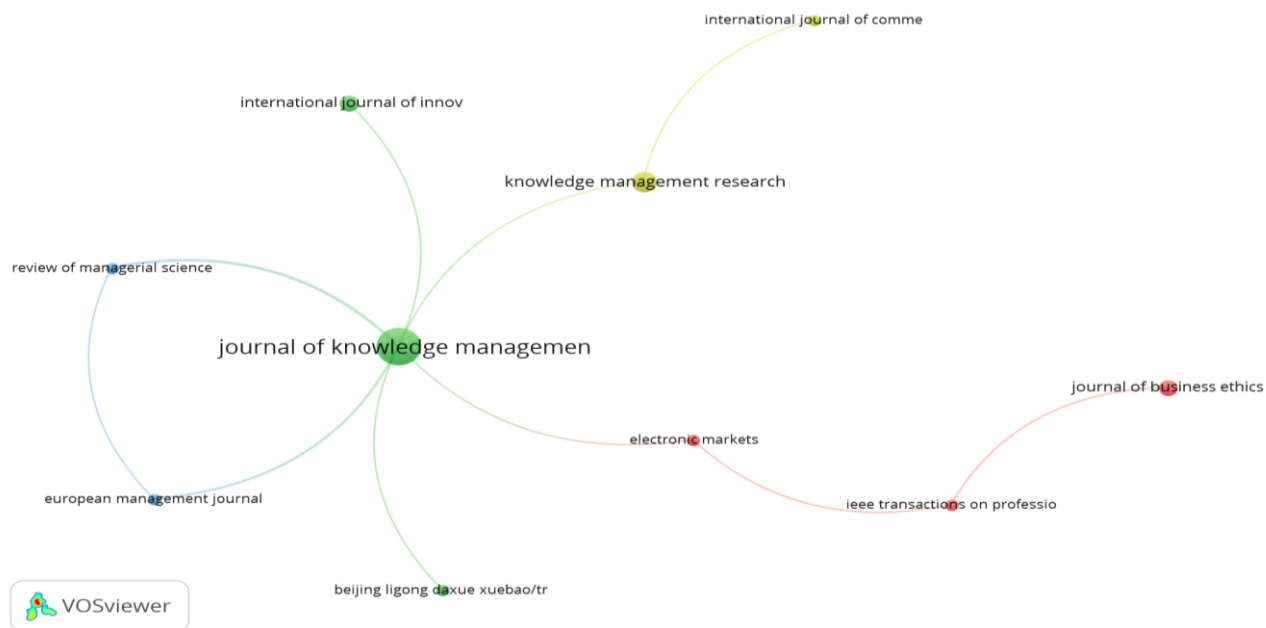


FIGURA 1.

Mapa de análisis de citación revistas

Elaboración propia.

En cuanto a la distribución geográfica, Estados Unidos es el país con mayor número de citas, con 2167, seguido de Canadá, con 638, Reino Unido, con 593, Suecia, con 515, y Alemania, con 482. Este análisis, realizado con VOSviewer, ofrece una representación estructurada y visual de la red de conocimiento en el campo, identificando las contribuciones significativas y las conexiones relevantes.

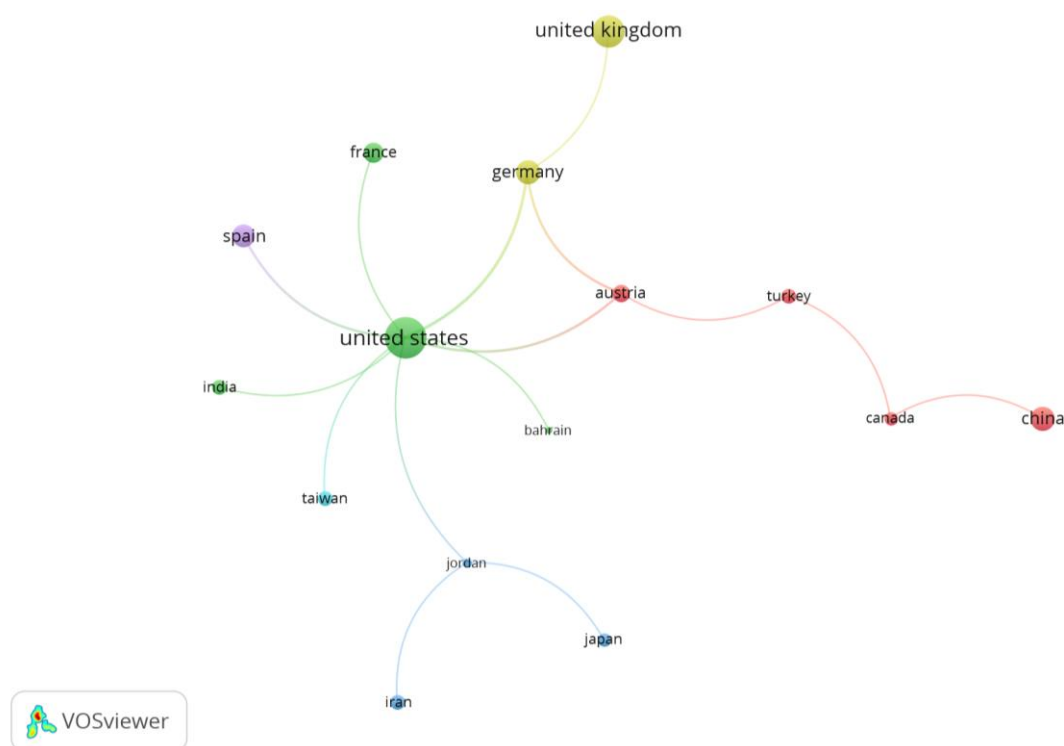


FIGURA 2.

Mapa de análisis de citación países

Elaboración propia.

A. Cultura Tributaria y sus características

Mendoza Shaw *et al.* (2016) afirma que la cultura tributaria abarca un conjunto de principios, saberes legislativos y regulatorios, con el fin de establecer un compromiso en la observancia de las normativas fiscales. Sin embargo, el incumplimiento de las responsabilidades fiscales es un desafío que afecta el desarrollo económico y social de un país. Chía Suarez *et al.* (2018) identifican varias causas de la evasión fiscal como: (1) insuficiente comprensión de las obligaciones fiscales; (2) falta de concienciación pública; y (3) distribución inadecuada de funciones y actividades en los equipos de trabajo. Para abordar este problema, se deben aplicar políticas fiscales, contables y empresariales. Los trabajadores deben tener fácil acceso al conocimiento tributario para realizar sus declaraciones de manera oportuna (Varela Villegas *et al.*, 2019).

Los gobiernos también deben ejercer influencia sobre las organizaciones para garantizar el cumplimiento tributario. Cabrera *et al.* (2016) recomiendan implementar planes diseñados para mitigar y prevenir sanciones o multas fiscales, con el objetivo de transformar su percepción de una "obligación" a una transacción que contribuya al crecimiento económico.

B. Cultura Empresarial

La cultura empresarial para Canizales Muñoz (2020) y Sagüés De la Maza (2022) es el conjunto de valores, normas, reglas y costumbres que adopta una organización o empresa con el propósito de

optimizar las funciones y procesos tributarios, operativos, organizacionales, contables y administrativos, garantizando la obtención de mayores utilidades, así como el mejoramiento del desempeño en las funciones y actividades que ejecuta un trabajador, lo que garantiza un crecimiento económico en el mercado competente en el que desarrolla su actividad económica (Beltrán Ríos *et al.*, 2019).

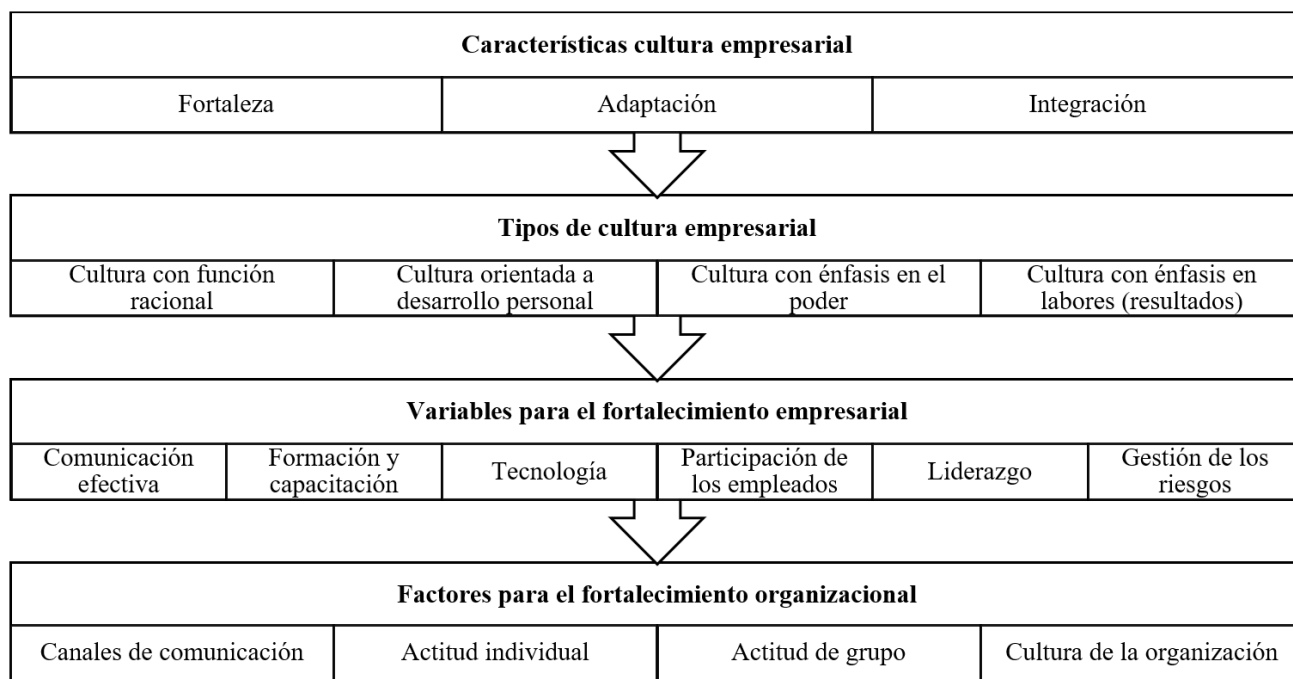


FIGURA 3

Cultura empresarial y fortalecimiento organizacional

Elaboración propia.

Las principales características del fortalecimiento de la cultura empresarial están fundamentadas en la adaptación al entorno, capacidad de tomar de decisiones y en garantizar una integración en los equipos de trabajo para que se fortalezca los conceptos y conocimientos aplicativos para el desarrollo de su actividad económica.

En las organizaciones se implementan diferentes metodologías para el desarrollo de su actividad económica, caracterizadas por culturas distintas con una variedad de enfoques; la cultura con énfasis en labores o resultado es la más utilizada, debido a su estructura y actividades que se establecen se encuentran planteadas en base a cumplir con sus objetivos organizacionales (Céspedes Tamayo, 2020; Castillo Malagón y Álvarez Medina, 2021). Al establecer en cada organización diferentes conocimientos se garantiza la creación de programas de formación y desarrollo profesional, aunque no siempre la cultura de un trabajador se determina dentro de una misma organización (López, 2017; Ramírez Méndez *et al.*, 2022).

La implementación de las políticas contables en las organizaciones influye en el valor le dan a la GC dentro de ella. Varela Villegas *et al.* (2019) destaca que las organizaciones pueden incorporar la GC para asegurar que se realice una mejor ejecución de la administración de los recursos y que se

reporten de manera clara, oportuna y eficaz. La CET que deben tener las organizaciones influye en la forma en que se gestiona el conocimiento integrando estrategias relevantes en la organización.

La introducción de factores para el fortalecimiento empresarial es crucial en el éxito organizacional y la adopción efectiva de la GC, influyendo positivamente en el desempeño. Los canales de comunicación y las actitudes, individuales y grupales, desempeñan un papel clave en este proceso (Beltrán Ríos *et al.*, 2019). Se hace hincapié en los canales de comunicación como medio de transmisión de ideas, mientras que las actitudes individuales y grupales, contribuyen a un entorno de trabajo positivo y facilitan la transferencia de conocimiento (Beltrán Ríos *et al.*, 2019).

En la búsqueda continua del fortalecimiento empresarial, Montoya Agudelo (2021) menciona que las organizaciones deben tener en cuenta variables de la cultura empresarial como una: comunicación eficaz, optimiza la gestión de las actividades fiscales y administrativas; la educación y capacitación, la integración de tecnología para la ejecución de funciones, la participación de los trabajadores y la gestión de riesgos son esenciales para garantizar el cumplimiento normativo, la eficiencia operativa y la mitigación de posibles problemas financieros (Beltrán Ríos *et al.*, 2019; Sosa *et al.*, 2021; Ordoñez Cañon, 2017); lo anterior, unido con el liderazgo como herramienta crucial en el desarrollo organizativo, que direcciona los resultados (Montoya Agudelo, 2021).

C. Gestión del conocimiento

La GC según Nofal Nagles (2007) es una herramienta utilizada a través de la CET para generar el aprendizaje y la colaboración, mediante políticas, normas y reglas que se ejecuta por medio de procesos contables, administrativos y tributarios, que permite identificar, capturar, almacenar, distribuir y utilizar el conocimiento adquirido. Idrees *et al.* (2023) destacan la importancia de la innovación, la confianza y el rendimiento del capital humano para generar comportamientos y estrategias de transformación a corto, medio y largo plazo. Araya Jiménez y Céspedes Oreamuno (2020) destacan que el éxito de una entidad está determinado por su capacidad de generar estrategias e ideas innovadoras que desafíen las normas del sistema competitivo del sector.

La GC se ve influenciada por estrategias de la CET, en primer lugar, la empresa debe evaluar constantemente las necesidades de actualización tributaria frente a los cambios normativos, documentando los procesos manuales y estableciendo planes de seguimiento para estar al tanto de las novedades legales. De igual manera, garantizar el cumplimiento en el pago de impuestos y llevando a cabo auditorías periódicas, mejorando así la competitividad y asegurando el cumplimiento fiscal (Hernández *et al.*, 2015; Ríos Henao, 2012; Saavedra, 2019; Silva, 2017, Uceda-Martos, 2015).

Variables que influyen en el fortalecimiento de la cultura empresarial y tributaria

Las unidades de negocio para Puentes Lozano (2020) son emprendimientos que van de la mano con las transformaciones constante del mercado. Según lo expuesto por Araya Jiménez y Céspedes Oreamuno (2020) existen dos tipos de conocimiento: a) Táctico, se define como la acción de compartir experiencias, habilidades y conocimiento que ha adquirido cada trabajador, y se caracteriza por la fácil accesibilidad y manejo, aunque mantiene una baja transferibilidad (García Méndez *et al.*, 2021); y b) Explicito como activo tangible, se caracteriza por la formalidad y la actuación sistemática,

a la amplia implementación, articulación o codificación, su lenguaje formal. Es valorado como una herramienta para la toma de decisiones, financieras, administrativas y operativas (García Mendez *et al.*, 2021).

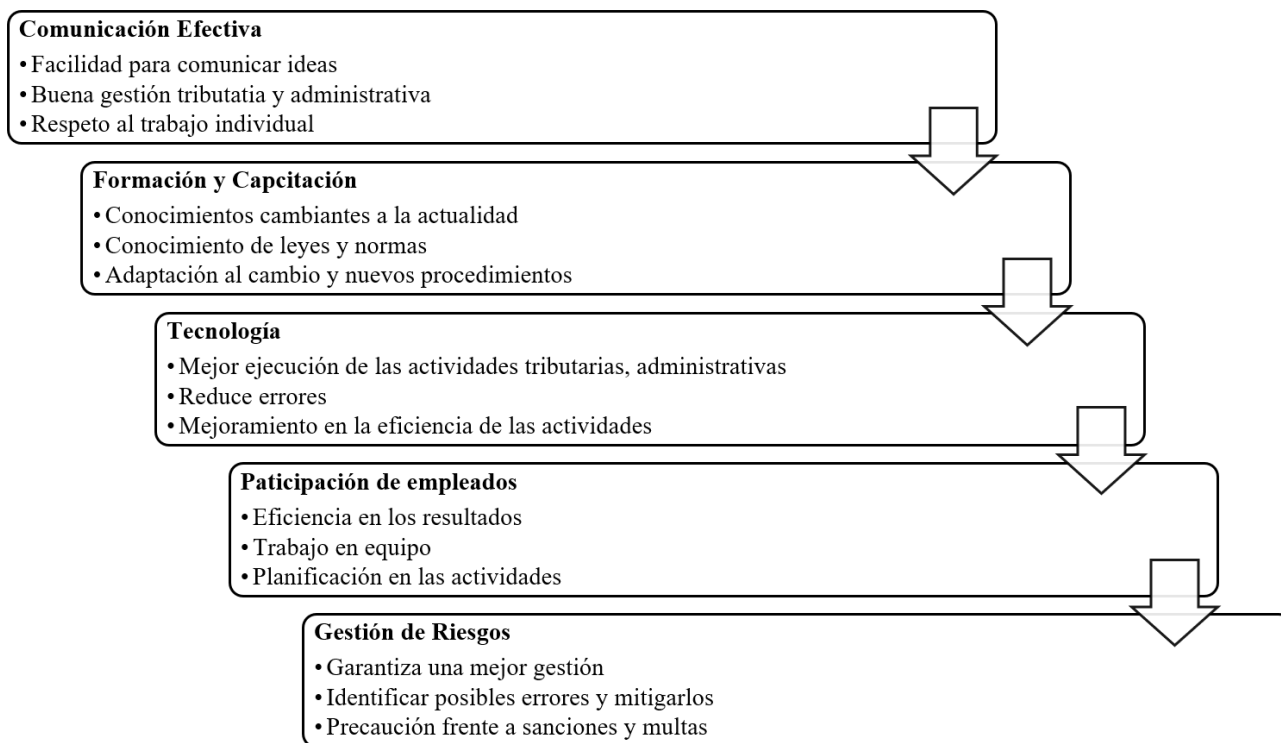


FIGURA 4

Variables de fortalecimiento cultural en el ámbito empresarial y tributario

Elaboración propia.

Las variables ayudan y fortalecen a la ejecución de las actividades en una empresa u organización, ya que, por medio de la aplicabilidad de la GC se pueden desempeñar actividades y funciones que mejoren los procesos administrativos, operativos, contables y fiscales.

Es así como finalmente en este estudio se expone *casos de estudio* así:

- La aplicación de estrategias de GC ha demostrado excelentes resultados que se cómo lo expresan Hu *et al.* (2019) sobre consultoría para pymes chinas, destacando factores como la diversidad de conocimientos, experiencia del consultor, proyectos y la colaboración en el éxito de los proyectos. Implica tanto a los directivos como a los empleados en el aprendizaje y la adopción de nuevos conocimientos, lo que repercute positivamente en la comunicación efectiva, el aprendizaje continuo, la tecnología, la participación de los empleados, la gestión de riesgos y el liderazgo, mejorando la adaptabilidad y competitividad de las empresas de consultoría.
- La investigación realizada por Helaliyan Motlagh y Hassanzadeh (2017) ilustra claramente los beneficios potenciales de la aplicación de estrategias de GC para las empresas petroquímicas que operan en la Zona Económica Especial de Pars del Sur. Una encuesta

descriptiva de 370 empleados identificó una serie de desafíos, incluidas las dificultades para formalizar los principios de GC en la formación y el entrenamiento, así como en el liderazgo. Aunque se observó un nivel adecuado de garantía de calidad, se destacó la necesidad de desarrollar el capital intelectual por encima de los recursos físicos y tangibles, resaltando como prioridad a los conocimientos y habilidades de los empleados como recurso vital para el éxito a largo plazo.

- C. El estudio de Toledo *et al.* (2023) proporciona una valiosa información sobre el potencial de las estrategias de GC para mejorar el rendimiento de las medianas empresas de Ancash, con especial atención al análisis de la cultura corporativa. El examen de 828 empresas identificó cuatro culturas organizativas distintas, con la adhocracia emergiendo como la más beneficiosa en términos de rendimiento. El estudio identifica retos comunes, como acceso limitado a la financiación, falta de innovación y elevada competencia. Sugiere soluciones como el uso de la tecnología, programas de formación y sistemas de gestión de la calidad. El estudio subraya la importancia de una cultura de adhocracia y aplicar estrategias de GC para mejorar el rendimiento y el crecimiento de las empresas. Se resaltan beneficios como el fomento de la innovación, mejora del acceso a la financiación, el refuerzo de la capacidad del personal y el aumento de la eficacia operativa.
- D. El estudio realizado por Ibarra-Michel *et al.* (2019) ofrece una valiosa perspectiva sobre la cultura organizacional en hoteles con certificaciones de sustentabilidad y calificación de cuatro estrellas ubicados en Mazatlán, México. El estudio reveló que todos los hoteles, a excepción del Hotel Playa exhibía una cultura de mercado centrada en el cliente, lo que le hacía más competitivo. Se subraya la necesidad de una sólida base cultural e ideológica para la viabilidad a largo plazo de las operaciones empresariales. En este contexto, la GC le permite intercambiar e integrar información sobre prácticas sostenibles y preferencias de los clientes para mantener la competitividad y el éxito de los hoteles.
- E. Tabatabaei (2024), en su estudio muestra cómo el éxito de las organizaciones a la hora de implementar estrategias de GC depende de que se comprende y aborda la cultura organizativa. Una evaluación sistemática, realizada mediante el método TOPSIS, identificó elementos como el énfasis en las recompensas y la orientación al rendimiento como determinantes significativos del éxito en la GC. Las organizaciones que consiguen cultivar este tipo de entornos suelen experimentar beneficios tangibles, como una mayor eficacia operativa, toma de decisiones ágiles y una mayor capacidad para innovar y adaptarse a los cambios del entorno empresarial, lo que resalta la importancia de que las organizaciones reconozcan y aborden estos aspectos culturales si quieren alcanzar el éxito en la GC.
- F. El estudio de Gazi *et al.* (2024) ofrece un análisis del impacto de los modelos de gestión de las relaciones con los clientes (CRM) en la rentabilidad y la fidelidad en el sector de las telecomunicaciones, con especial atención a la interacción entre el compromiso organizativo (CO), la GC y la satisfacción del cliente (CS). La aplicación de modelos de ecuaciones estructurales a datos recogidos entre consumidores de Bangladesh reveló que tanto el compromiso organizativo como la GC ejercen una influencia significativa sobre los resultados de la CRM, afectando la rentabilidad y la fidelidad de los clientes a través de su satisfacción,

lo que en última instancia conduce a la sostenibilidad y el éxito a largo plazo de las empresas de telecomunicaciones.

TABLA 3

Resultado de los casos

Variables	Casos de análisis	Estrategias GC
Comunicación efectiva	A, B, C, D, E, F	Implicación de directivos y empleados en el aprendizaje y adopción de nuevos conocimientos.
Formación y capacitación	A, B, C, D, E, F	Formalización de principios de GC en formación y liderazgo.
Tecnología	A, E, F	Análisis de cultura corporativa para mejorar el rendimiento.
Participación de los empleados	A, B, C, D, E, F	Fomento de una sólida cultura organizacional.
Gestión de riesgos	A, E, F	Utilización de la tecnología para mejorar la eficacia operativa.
Liderazgo	A, B, C, D, E, F	Gestión de riesgos para adaptarse a los cambios del entorno empresarial. Énfasis en la comunicación efectiva, la formación y capacitación, la participación de los empleados y el liderazgo para optimizar la satisfacción del cliente.

Elaboración propia.

Los casos presentados muestran la relación entre la GC y aspectos clave para el fortalecimiento empresarial, como la comunicación efectiva, la educación y formación, la participación de los empleados, la gestión de riesgos y el liderazgo. La comunicación activa y la adaptabilidad lingüística son impulsores de la eficacia operativa, mientras que la educación promueve la gestión eficaz del conocimiento organizacional. Sin embargo, se identifican áreas de oportunidad en tecnología y gestión de riesgos, evidenciando deficiencias en la adopción de innovaciones tecnológicas y en la identificación y manejo de riesgos. Al enfocarse en estas áreas, las organizaciones pueden optimizar la satisfacción del cliente y mejorar su competitividad a largo plazo.

CONCLUSIONES

El desarrollo empresarial se ve intrínsecamente ligado a la GC cuya importancia radica en su papel fundamental para potenciar la competitividad y asegurar el éxito a largo plazo. Este enfoque considera aspectos críticos como la toma de decisiones fundamentada en la información y el conocimiento aportados por los miembros de la organización, la promoción de la innovación a través del estímulo de la creatividad en la mejora de productos y servicios, la retención del conocimiento mediante su documentación y almacenamiento, el aumento de la eficiencia y productividad, así como la promoción del aprendizaje y desarrollo continuo, todos orientados a optimizar los procesos del

negocio. Al aprovechar eficazmente el conocimiento existente y fomentar un aprendizaje constante, las empresas pueden elevar su capacidad para competir en un mercado cada vez más exigente, y es allí, en donde se debe fortalecer la cultura empresarial y la tributaria mediante prácticas, estrategias y protocolos que logren la consecución de metas que requieren implementar prácticas de fomento del conocimiento entre el capital humano, a través de capacitaciones, así como de la introducción de innovaciones en las herramientas laborales. Una ejecución efectiva en la gestión conlleva a la obtención de resultados óptimos financieros, operativos y administrativos.

El fortalecimiento de la CET se ve condicionado por una serie de variables claves, incluyendo el liderazgo organizacional, como eje fundamental en la promoción de prácticas empresariales y tributarias adoptadas por los empleados; la comunicación eficaz asegura que los objetivos y compromisos de la empresa estén claramente definidos; la capacitación proporciona actualización constante en aspectos tributarios, económicos y contables, así como la implementación de sistemas de incentivos, políticas y procedimientos claros y específicos para cada área, reduce las posibilidades de error. Por último, el compromiso con la comunidad mediante prácticas empresariales y tributarias responsables es fundamental. Es crucial que las empresas consideren estas variables y diseñen estrategias efectivas para fortalecer su CET.

Por último, para garantizar la sostenibilidad de una organización y prevenir problemas de liquidez, se deben considerar las tres dimensiones críticas de la GC. En primer lugar, el aprendizaje organizacional, como el proceso dinámico que impulsa la productividad del equipo de trabajo. En segundo lugar, la tecnología, dado que los mercados están experimentando una rápida evolución impulsada por medios digitales y electrónicos. Por último, el capital intelectual, que implica la asimilación de nuevos conceptos y la toma de decisiones fundamentadas con un alto grado de certeza.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adnan, A., Al-Ayed, S., Alhammadi, A., Hunitié, M., Alsarayreh, A. y Wijdan, A. (2022). The Impact of Employee Development Practices on Human Capital and Social Capital: The Mediating Contribution of Knowledge Management. *Technology, Market, and Complexity*, 55-78. <https://doi-org.bbibliograficas.ucc.edu.co/10.3390/joitmc8040218>
- Aedo, J., Oñate, E., Jaime, M. y Salazar, C. (2020). Capital social y bienestar subjetivo: Un estudio del rol de la participación en organizaciones sociales en la satisfacción con la vida y felicidad en ciudades chilenas. *Revista de análisis económico*, 35(1). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-88702020000100055>
- Akhmadi, S. y Tsakaleruo, M. (2022). Knowledge acquisition, elicitation, and management in innovative firms. *Procedia Computer Science*, 91-100. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2022.01.208>
- Araya Jiménez, L. y Céspedes Oreamuno, J. (2020). Gestión del conocimiento: una exploración de los principales planteamientos teóricos. https://www.infocoop.go.cr/sites/default/files/2019-07/08_gestion_del_conocimiento.pdf
Instituto nacional y Fomento Cooperativo

- Beltrán Ríos, J., López Giraldo, J., Gelvez Velásquez, C., Benítez Cardona, V. y Quintero Benítez, S. (2019). Gestión del conocimiento: Una estrategia innovadora para el desarrollo de las universidades. *Clío América*, 2-9. <http://dx.doi.org/10.21676/23897848.3513>
- Cabrera, D., Colina Hernández, H., Cuellar Cardona, A., Varela, R., Vera, S., Nader, M. y Márquez, P. (2016). Cultura Empresarial en América Latina. Universidad ICESI. Obtenido de <https://elibro-net.bbibliograficas.ucc.edu.co/es/ereader/ucc/120379>
- Canizales Muñoz, L. D. (2020). Elementos clave de la innovación empresarial. Una revisión desde las tendencias contemporáneas. *Revista Innova ITFIP*, 6(1), 50-69. <https://doi.org/10.54198/innova06.03>
- Carbajal Morris, G. (2023). Empresarial & Laboral. Cómo Fortalecer la Cultura Organizacional en Tiempos de Crisis. Obtenido de Cultura tributaria: <https://revistaempresarial.com/gestion-humana/como-fortalecer-la-cultura-organizacional-en-tiempos-de-crisis/>
- Castillo Cabeza, S. y Castillo García, P. (2016). Un acercamiento al estudio de la cultura tributaria desde la perspectiva socioeducativa. *Dominio de las Ciencias*, 149-162. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802926>
- Castillo Malagón, R. y Álvarez Medina, M. (2021). La cultura de innovación en pequeñas y medianas empresas. Una revisión usando indicadores bibliométricos. *25 Congreso Internacional de Ciencias Administrativas*, (págs. 1-34).
- Céspedes Tamayo, L. (2020). Organizational culture and its management from a strategic approach a bibliographic review, analysis, and assessments. *Journal of Research in Social Psychology*, 6(2), 88-98. Obtenido de <https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/psicologiasocial/article/view/5218>
- Chávez Pulido, A. N. y Rosado Herrera, M. M. (2022). Análisis de las principales causas del cierre de las pymes en Colombia y sus repercusiones en la economía: revisión sistemática. Repositorio Areandina. Obtenido de <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/4779>
- Chía Suarez, M., Gómez Quiñonez, J., López Ruiz, C. y Porras Mejía, S. (2018). Hacia el fomento de la cultura tributaria. *Revista Activos*, 9-10. Obtenido de <http://portal.amelica.org/ameli/journal/292/2921265002/2921265002.pdf>
- De Araujo Uribe, N. (2020). Cultura organizacional e innovación: una revisión de la literatura. *Repositorio Universidad EAFIT*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10784/16043>
- Escovar Álvarez, E. F. y Pérez Carvajal, L. E. (2020). Gestión de la productividad en Mipymes desde la alfabetización financiera: una revisión crítica. *Repositorio Areandina*. Obtenido de <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/3818>
- García Méndez, S., Gutiérrez, J. y Garavito Hernández, Y. (2021). *Gestión del conocimiento en el sector hotelero: una revisión de la literatura*. Bucaramanga: Universidad Santo Tomas. Obtenido de <https://bbibliograficas.ucc.edu.co/login?url=https://www.proquest.com/scholarly-journals/gestión-del-conocimiento-en-el-sector-hotelero/docview/2579141614/se-2>

- García Zamora, N. (2023). *Revisión sistemática sobre la relación entre el liderazgo y el bienestar de los empleados*. Repositorio Universidad de Jaén. Obtenido de <https://hdl.handle.net/10953.1/19330>
- Gazi, M. a. I., Mamun, A. A., Masud, A. A., Senathirajah, A. R. B. S. y Rahman, T. (2024). The Relationship between CRM, Knowledge Management, Organization Commitment, Customer Profitability and Customer Loyalty in Telecommunication Industry: The Mediating Role of Customer Satisfaction and the Moderating Role of Brand Image. *Journal of Open Innovation*, 100227. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100227>
- Gogan, L., Duran, D. y Draghici, A. (2015). Structural Capital - A Proposed Measurement Model. *Procedia Economics and Finance*, 1139-1146. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00503-1](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00503-1)
- González Mosquera, J. G. (2023). Diseño y Desarrollo de Servicios, Desafíos y Oportunidades a lo Largo del Ciclo de Vida del Servicio en las Industrias, 2023. *REICIT*, 3(1), 149-167. <https://doi.org/10.48204/reict.v3n1.3956>
- Helaliyan Motlagh, F. y Hassanzadeh, M. (2017). *Knowledge management components in petrochemical industry: A case study*. Routledge, 11-23. <https://doi-org.bbibliograficas.ucc.edu.co/10.1080/09737766.2016.1239336>
- Hernández, L., Cárdenas, D., Pilar, M., Villamil, N. y Toledo, F. (2015). *Estrategias de implementación de la gestión del conocimiento en la cooperativa Cadefihuila, en el proceso de selección de personal* [Diplomado de profundización en gerencia del talento humano]. Universidad Nacional Abierta y a Distancia.
- Hernández Sampiere, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill Educación. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Higuera, D. (2021). *Revisión sistemática PRISMA*. Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/e256c317-d801-4a60-8407-ac228291015e/content>
- Hu, Q., Williams, S., Mason, R. y Found, P. (2019). Knowledge management in consultancy-involved process improvement projects: cases from Chinese SMEs. *Production Planning & Control*, 30(10–12), 866-880. <https://doi.org/10.1080/09537287.2019.1582095>
- Huaman Gutiérrez, L. M. y Loyola Paucar, C. J. (2021). Gestión de procesos empresariales orientada al desempeño de las organizaciones. *Revisión sistemática*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81964>
- Ibarra-Michel, J. P., Velarde-Valdez, M., Olmos-Martínez, E. y Santillán-Núñez, M. A. (2019). Evaluación de la cultura organizacional en empresas hoteleras sostenibles de Mazatlán. *Investigaciones Turísticas*, (17) 71-102. <https://doi.org/10.14198/inturi2019.17.04>
- Idrees, H., Xu, J., Haider Arslan, S. y Tehseen, S. (2023). A systematic review of knowledge management and new product development projects: Trends, issues, and challenges. *Journal of Innovation & Knowledge*, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100350>

- Iles, P. y Altman, Y. (2002). La gestión del conocimiento: en busca de una agenda transcultural. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 233-246. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231318274006.pdf>
- Jáeregui Cucho, W. E. y Ramírez Muñoz, S. (2022). *Variables que afectan negativamente la cultura tributaria y desincentivan el cumplimiento de las obligaciones tributarias: Una revisión sistemática de la literatura*. Repositorio de Tesis Universidad Peruana Unión. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12840/5810>
- Jánica, F., Hernández-Fernández, L., Escobar Castillo, A. y Velandia Pacheco, G. (2023). Factores que explican, median y moderan el fracaso empresarial: revisión de publicaciones indexadas en Scopus (2015-2022). *Revistas de Ciencias Sociales*, 29(2), 73-95. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i2.39963>
- Jiménez Palacios, Y. M. y Rosas Carhuachin, W. O. (2020). *Evolución de la cultura organizacional en las empresas de Latinoamérica: una revisión sistemática de la literatura científica en los últimos 5 años, 2015-2020*. Repositorio Institucional Universidad Privada del Norte (UPN). Obtenido de <https://hdl.handle.net/11537/25719>
- Lemus, W. J. (2011). 9 factores que repercuten en el clima organizacional y los objetivos empresariales. *Gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/9-factores-clima-organizacional-objetivos-empresariales/>
- León Flores, D. J. y Peña Hajar, S. N. (2021). La innovación como factor en la gestión del conocimiento en las empresas. *Revisión Sistemática. Repositorio Universidad César Vallejo*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/69013>
- Li, J., Pike, R. y Haniffa, R. (2011). Intellectual capital disclosure and corporate governance structure in UK firms. *Account*, 137-159. <https://doi.org/10.1080/00014788.2008.9663326>
- López, L. (2017). *Cultura organizacional: Entre el individualismo y Colectivismo*. Ibagué: Universidad del Tolima 2017. Obtenido de <https://elibro-net.bbibliograficas.ucc.edu.co/es/ereader/ucc/120379>
- Martínez Olmos, K. J. (2023). *La Relación entre la Gestión del Conocimiento y las capacidades de innovación de las Empresas. Una revisión sistemática de literatura*. Repositorio Universidad Antonio Nariño. Obtenido de <http://repositorio.uan.edu.co/handle/123456789/8254>
- Mendoza Shaw, F., Palomino Cano, R., Robles Encinas, J. y Ramírez Guardado, S. (2016). Correlación entre cultura Tributaria y Educación Tributaria Universitaria: Caso Universidad Estatal de Sonora. *Revista Global de Negocios*, 61-76. Obtenido de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2659374#references-widget
- Montoya Agudelo, C. (2021). *Lo humano: Factor esencial para el desarrollo organizacional*. Bogotá: Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia. Obtenido de <https://ediciones.ucc.edu.co/index.php/ucc/catalog/view/258/468/5468>
- Moran-Chilan, J. H., Peña-Ponce, D. K. y Soledispa-Rodríguez, X. E. (2021). El sistema financiero y su impacto en el desarrollo económico - financiero. *Revista Científica Fomento de la investigación*

y publicación científico-técnica multidisciplinaria (FIPCAEC), 6(1), 804-822.
<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i1.372>

- Morelo Pereira, D. J., Fuentes Doria, D. D., Torres Castro, D. y Hoyos Núñez, K. R. (2023). Problemáticas y tendencias de la educación financiera. *Revista Economía y Finanzas*, 44(2).
<https://doi.org/10.17981/econuc.44.2.2023.Econ.3>
- Nofal Nagles, G. (2007). La gestión del conocimiento como fuente de innovación. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 77-87. Obtenido de
<https://www.redalyc.org/pdf/206/20611495008.pdf>
- Ordoñez Cañon, J. (2017). *Análisis de la cultura Empresarial en las PYMES Colombianas*. Bogotá-Colombia: Universidad Militar Nueva Granada. Obtenido de
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16719/OrdonezCanonJuanPablo2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pérez Panduro, S. y Flores, E. (2022). Gestión de recursos humanos en el sector público de América latina, 2017-2021: revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 3965-4000. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2141
- Polanco Martínez, A. L., Riascos Erazo, S. C. y Escobar Valencia, M. (2022). Relación entre las condiciones de gestión del conocimiento y la capacidad de innovación en nuevas empresas de base tecnológica. *Revista Internacional de Gestión de la Innovación*, 20(1).
<https://doi.org/10.1142/S1363919621500055>
- Puentes Lozano, H. (2020). *Los emprendimientos para el postconflicto en Colombia*. Sincelejo, Colombia: CECAR Editorial. Obtenido de <https://elibro-net.bbibliograficas.ucc.edu.co/es/ereader/ucc/217562>
- Quiñónez Baca, L. C. y García Alvarado, M. G. (2022). Innovación empresarial: Una revisión de literatura. *Excelencia Administrativa Online*, 3(1), 66-86. Obtenido de
<https://vocero.uach.mx/index.php/excelencia-administrativa/article/view/1131>
- Ramírez Méndez, G. G., Magaña Medina, D. E. y Ojeda López, R. N. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20). <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>
- Ramírez Rojas, O. (2020). *Complejidad y capital intelectual*. Bogotá: Ediciones de la U. Obtenido de
<https://app-vlex-com.bbibliograficas.ucc.edu.co/##vid/complejidad-capital-intelectual-909124127>
- Ramírez-Casco, A., Berrones-Paguay, A. V. y Ramírez-Garrido, R. G. (2020). La planificación tributaria como herramienta para cumplir la relación fiscal en la gestión empresarial. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 5(3), 3-17. Obtenido de
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7398390>
- Ríos Henao, C. (2012). *Aplicación del modelo de gestión del conocimiento a partir del método de nonaka y takeuchi a empresa "La primavera de Drywall"* [Especialización en gestión de información y bases de datos]. Universidad de San Buenaventura.

- Rodríguez Asencio, N. J. (2021). *Una revisión sistemática sobre los aportes del compromiso organizacional al desarrollo empresarial*. Repositorio Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72610>
- Rodríguez, J. R. e Ibarra Rosero, J. C. (2019). *Capital de intangibles*. Bogotá: Ecoe Ediciones. Obtenido de <https://app-vlex-com.bbibliograficas.ucc.edu.co/##vid/capital-intelectual-humano-800695769>
- Saavedra, V. (2019). *Proponer un modelo de gestión de conocimiento al proceso de implementación del software de nómina de la empresa Talento & Tecnología S.A.S.* [Especialización en gerencia estratégica de tecnología informática]. Universidad Santiago de Cali.
- Sagüés De la Maza, F. J. (2022). *Fusiones y adquisiciones internacionales y cultura organizativa: una revisión de la literatura y agenda de investigación*. Repositorio Comillas Universidad Pontificia. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11531/56786>
- Sánchez Gutiérrez, S. M., Cisneros Luna, W. O. y Herrera Mendoza, A. C. (2021). Análisis de la cultura tributaria y el cumplimiento de las obligaciones tributarias: una revisión sistemática de la literatura. *Revista Hechos Contables*, 1(2). <https://doi.org/10.52936/rhc.v1i2.73>
- Silva, K. (2017). *Aplicación del modelo de gestión del conocimiento de nonaka y takeuchi en el Centro Bibliográfico Nacional de la Biblioteca Nacional del Perú* [Informe profesional de pregrado]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos Escuela Profesional de Bibliotecología y Ciencias de la Información.
- Soledispa-Lucas, F. F. y Murillo-Delgado, I. G. (2020). La globalización y las tecnologías de la información y comunicación. *Revista Científica Arbitrada de Investigación en Comunicación, Marketing y Empresa REICOMUNICAR*, 3(6). <https://doi.org/10.46296/rc.v3i6.0020>
- Sosa, E., Duque Montes, M. y Pasaje Beltrán, L. (2021). Sistema de gestión del conocimiento para la seguridad del paciente y análisis de eventos adversos en IPS, profesionales independientes y transporte asistencial. *Revista CIFE*, 2-8. <https://doi.org/10.15332/22484914.6134>
- Tabatabaei, S. (2024). A new model for evaluating the impact of organizational culture variables on the success of knowledge management in organizations using the TOPSIS multi-criteria algorithm: Case study. *Computers in Human Behavior Reports*, 100417. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2024.100417>
- Toledo, H. L. H., Vera, J. R. R., Ramírez, C. y Herrera, J. L. R. (2023). Cultura Organizativa y el Crecimiento Empresarial de la Medianas Empresa de la Ciudad de Huaraz, Perú. *Epistemia*, 7(1), 01-13. <https://doi.org/10.26495/re.v7i1.2426>
- Uceda-Martos, P. (2015). *Metodología de implantación del modelo nonaka y takeuchi. Caso: Proceso de prácticas pre profesionales para una universidad de la región Cajamarca, Perú* [Maestría en Dirección Estratégica en Tecnologías de la Información]. Unidersidad de Piura.
- Varela Villegas, R., Pereira Laverde, F., Moreno Barragán, J., Soler Libreros, J., Osorio Tinoco, F. y Gómer Araujo, E. (2019). *Dinámica de la actividad empresarial en Colombia*. Cali-Colombia:

Editorial Universidad Icesi. Obtenido de
<https://pdfs.semanticscholar.org/ae3d/30167e67021e20ad12565219ef9547ba083f.pdf>

Villasana Arreguín, L. M., Hernández García, P. y Ramírez Flores, É. (2021). La gestión del conocimiento, pasado, presente y futuro. Una revisión de la literatura. *Trascender, contabilidad y gestión*, 6(18). <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i18.128>

Vite Cevallos, H., Carvajal Romero, H., Gutiérrez Jaramillo, H., Gutiérrez Jaramillo, D., Borja Herrera, A. y Feijoo González, E. (2021). Factores claves para el fortalecimiento de la cultura tributaria en Pymes de la ciudad de Machala. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(5). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000500463&script=sci_arttext&tlng=pt

Zabala Marcano, M. (2012). La gestión de conocimiento en las organizaciones proveedoras de servicios de telecomunicaciones. *Télématique*, 43-68. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/784/78423414004.pdf>

Zapata Rotundo, G. (2020). Capacidades dinámicas e innovación en las organizaciones. Una revisión de la literatura y proposiciones básicas. *Compendium: revista de investigación científica*, (45). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8980457>

Zuñiga Portilla, Y. y Aro Hacho, V. (2019). *Cultura tributaria: una revisión teórica*. Repositorio de Tesis Universidad Peruana Unión. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12840/2691>

NOTAS

[1] Artículo derivado de proyecto INV3219 denominado “Fortalecimiento de la cultura empresarial y tributaria a través de la gestión del conocimiento en las unidades productivas desarrollada en los núcleos de apoyo fiscal.” asociado al grupo Planaudi, Sinergia UCC de la Universidad Cooperativa de Colombia, sede Ibagué-Espinal.

INFORMACIÓN ADICIONAL

Código JEL: D2 Producción y organizaciones; D8 Información, conocimiento e incertidumbre; M00 Generalidades; O4 Crecimiento económico y productividad agregada.