



UNIVERSIDAD ESAN

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

**El efecto de la Gestión del Conocimiento en el Desempeño Organizacional: El rol
mediador de la Innovación y el Capital Intelectual**

Trabajo de Suficiencia Profesional presentado en satisfacción parcial de los requerimientos
para obtener el título profesional de Licenciado en Administración y Finanzas

AUTORES

Blácido Dueñas, Regina Patricia
Llamccaya Cuaresma, Mariela Valentina
Rodríguez Reaño, Jessica Lisette
Santos Mendoza, Johana Sofía
Tucto Cueva, Pilar Margarita

ASESOR

Santana Ormeño, Jorge Martín Ramón

ORCID N° 0000-0002-4909-4891

Marzo, 2023

RESULTADOS DEL INFORME DE SIMILITUD

ORIGINALITY REPORT			
21 %	20 %	13 %	10 %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES			
1	hdl.handle.net Internet Source		4 %
2	repositorio.esan.edu.pe Internet Source		2 %
3	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Student Paper		2 %
4	repositorio.ucv.edu.pe Internet Source		1 %
5	revistas.unilibre.edu.co Internet Source		1 %
6	administracion.uexternado.edu.co Internet Source		1 %
7	repositorio.upct.es Internet Source		1 %
8	repositorio.autonoma.edu.co Internet Source		1 %
9	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola		1 %
Exclude quotes	On	Exclude matches	Off
Exclude bibliography	On		

RESUMEN

El creciente interés en el concepto de la gestión del conocimiento y su efecto en el desempeño organizacional ha sido el punto de partida para el presente trabajo; puesto que la gestión del conocimiento es esencial para la supervivencia y éxito de las organizaciones. Sin embargo, luego de un análisis de la literatura se evidenció que la relación no es del todo concluyente o, incluso no existe un modelo exacto para medir el vínculo entre las variables. En tal sentido, esta investigación tiene como propósito determinar tanto el impacto de la gestión del conocimiento en el desempeño organizacional, así como su efecto a través de las variables mediadoras innovación y capital intelectual. Para ello, se aplicará una metodología de enfoque cuantitativo, no experimental, de corte transversal y con alcance explicativo. Además, el instrumento de medición será un cuestionario dirigido a los altos directivos de 277 empresas mineras y los datos serán analizados a través del modelo de ecuaciones estructurales (SEM). Se espera proponer un modelo teórico que a su vez brinde aportes respecto al manejo de la información, innovación de procesos, capital intelectual para mejorar el rendimiento organizacional del sector minero ampliando la literatura y cerrando la brecha del conocimiento.

Palabras Claves: Gestión del conocimiento, innovación, capital intelectual, desempeño organizacional.

ABSTRACT

The continuous interest on the concept of knowledge management and its effect on organizational performance has been the starting point for this paper given that knowledge management is vital for the survival and success of organizations. However, after an analysis of the literature, it was evidenced that relationship is not entirely conclusive or, there is not even an exact model to measure the link between these variables. In this sense, the aim of this research is to determine both the impact of knowledge management on organizational performance, as well as its effect through the mediating variables innovation and intellectual capital. For this purpose, a quantitative, non-experimental, cross-sectional methodology with an explanatory scope will be applied. Likewise, the measuring instrument will be a questionnaire addressed to the managers of 277 mining companies and the data will be analyzed through structural equation modeling (SEM). It is expected to propose a theoretical model that provides contributions regarding information management, process innovation, intellectual capital to improve organizational performance in the mining sector by expanding the literature and closing the knowledge gap.

Keywords: Knowledge management, Innovation, Intellectual capital, Organizational performance.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

RESUMEN.....	1
ABSTRACT	2
I. INTRODUCCIÓN	6
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	8
III. MARCO TEÓRICO.....	11
3.1 Gestión del conocimiento	11
3.2 Innovación	13
3.3 Capital Intelectual.....	15
3.4 Desempeño organizacional.....	17
3.5 Relación entre la Gestión del Conocimiento y Desempeño Organizacional.....	18
3.6 Relación entre la Gestión del Conocimiento y la Innovación	19
3.7 Innovación como variable mediadora entre la gestión del conocimiento y el desempeño organizacional.....	20
3.8 Relación entre la Gestión del Conocimiento y el Capital Intelectual.....	22
3.9 Capital Intelectual como variable mediadora entre la gestión del conocimiento y el desempeño organizacional.....	23
IV. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	26
4.1 Diseño de la investigación.....	26
4.2 Contexto de la investigación.....	26
4.2.1 Población Objetivo.....	27
4.2.2 Muestra.....	27
4.3 Método de recolección y análisis de datos	28

V. CONTRIBUCIÓN ESPERADA.....	30
5.1 Contribución Teórica.....	30
5.2 Contribución Práctica.....	31
VI. CONCLUSIONES	33
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	34
VIII. ANEXOS.....	44

ÍNDICE DE TABLAS Y/O GRÁFICOS

GRÁFICO N°01 – MODELO CONCEPTUAL

11

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, nos encontramos en un mundo globalizado con mercados altamente dinámicos y competitivos, donde la adecuada gestión del conocimiento e innovación suponen estrategias para lograr la sostenibilidad en las organizaciones (Santos, 2022). Igualmente, aquellas empresas “inteligentes” son las que saben manejar adecuadamente la información que poseen, para así fortalecer las competencias y destrezas de sus colaboradores y de esta manera apoyándose de la tecnología crean productos, servicios, procesos innovadores que ayudan a responder a las principales necesidades y demandas del mercado (Navarrete y Sánchez, 2022).

Mirando hacia el éxito empresarial, este no proviene de implementar procesos con niveles elevados de financiamiento en investigación sino que se genera a partir de la mejora y aplicación del capital intelectual en todas sus áreas, tales como el capital humano, estructural y relacional y muy enlazado a ello, se encuentra la innovación, al tener estos dos conceptos interrelacionados y con adecuados procedimientos de manejo de la información interna y externa, las empresas se vuelven más eficientes y se crean productos y servicios muy valorados por los clientes y el retorno financiero esperado para que la entidad alcance la meta establecida (Ugalde, 2011).

Por lo tanto, las empresas que desean mejorar su desempeño organizacional tienen que enfocarse en la gestión del conocimiento que poseen y con mayor detalle en la innovación y el capital intelectual dado que son activos cada vez más valiosos para el entorno empresarial y que anteriormente no han sido planteadas de manera conjunta en la literatura.

Durante el desarrollo del presente estudio, se consideró al sector minero por las siguientes razones: Por su importancia económica, según Unzueta et al. (2022), América Latina concentra una gran variedad de minerales siendo el principal productor y proveedor para el resto del mundo, beneficiando la generación de energía a nivel global. Por otro lado, en los últimos años, esta industria ha ido evolucionando a través de sus procesos en cuanto a la administración del conocimiento, innovación, capital intelectual y desempeño organizacional.

En cuanto a la gestión del conocimiento, las mineras han aplicado y enfatizado esta práctica en el área de operaciones a través de la tecnología de información y el conocimiento científico que brinda nuevas líneas de acción para sus grupos de interés (Serida et al., 2010). De acuerdo con Arisi et al. (2017), la minería se apoya en gran magnitud en el conocimiento a fin de lograr que sus

procesos sean pertinentes; es decir, manejan mucha información en cuanto al lugar donde operan, actores que intervienen, incentivos, barreras, etc. En síntesis, el conocimiento es una necesidad para cumplir sus objetivos y lineamientos al momento de realizar sus actividades correspondientes a las etapas de exploración y explotación de los recursos naturales donde prima la toma de decisiones.

Finalmente, la suma de activos tangibles y un eficiente manejo de recursos intangibles generará mayor soporte y sostenibilidad en industrias claves. Aunado a lo anterior, la innovación y el capital intelectual resultan necesarios para lograr ventajas competitivas en las organizaciones; de esta manera, fortalecer su valor económico y contribuir al desarrollo a nivel global.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Con el paso del tiempo, las organizaciones han enfrentado diversos desafíos y contextos, viéndose en la necesidad de potenciar sus fortalezas e incorporar estrategias que les permita adaptarse a un entorno altamente competitivo y de cambios constantes. Partiendo de esta premisa, la gestión del conocimiento juega un rol preponderante dado que, a través de un adecuado manejo de este activo o recurso intangible, las empresas logran crear ventajas competitivas, maximizar su valor y obtener mejores resultados.

La gestión del conocimiento ha sido una idea conceptual abordada tanto en la literatura como en la práctica. No obstante, este concepto no reúne suficiente investigación empírica pese a su repercusión en el desempeño de la organización (Martínez y Padilla, 2018) e incluso aún no es del todo concluyente. Algunos autores sostienen que no hay un modelo establecido o específico que mida la relación entre la gestión del conocimiento y el rendimiento de la organización (Palacios y Garrigós, 2006; López y Meroño, 2011) proponiendo estudios donde consideran diferentes variables mediadoras y/o moderadoras. Tal es el caso de Daud y Yusoff (2010) quienes estudiaron el rol mediador del capital social en la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño de las pequeñas y medianas empresas a través de un cuestionario donde sus hallazgos mostraron que la adquisición, conversión y aplicación del conocimiento integrados con el capital social facilitan la mejora del desempeño de las empresas estudiadas. Del mismo modo, Aragón et al. (2015) investigaron la relación de la gestión del conocimiento y el resultado organizacional a través del efecto mediador de las prácticas de recursos humanos concluyendo que la gestión del conocimiento impacta de manera positiva en el desempeño de la firma mediante algunas prácticas de recursos humanos como asignación de personal específico, capacitaciones, participación activa, evaluación completa del desempeño y retribución basada en la productividad.

En el caso de Abubakar et al. (2019) analizaron el vínculo entre la gestión de conocimiento con el desempeño organizacional. Para evaluar a su variable independiente toman en cuenta los habilitadores del conocimiento como el aprendizaje, la colaboración, el soporte en TI, capacidades de los colaboradores y cómo estos influyen en los procesos de la gestión del conocimiento; siendo el proceso de creación el que guarda más relación con el estilo de toma de decisiones que es considerado la variable que modera el efecto entre el proceso de creación del conocimiento con el rendimiento de la empresa. Otro estudio es el propuesto por Migdadi (2022) quien desarrolló un

modelo donde investiga la gestión del conocimiento, desempeño organizacional y la capacidad de absorción, considerando esta última como mediadora y concluyendo que existe una relación entre las variables de estudio.

En concordancia con lo anterior, Rezaei et al. (2021) afirman que esta relación es mediada a través del capital humano; mientras que, Byukusenge y Munene (2017) sostienen que esta relación es mediada a través de la innovación. Adicionalmente, Fernández et al. (2022) manifiestan que existe una relación positiva y significativa entre las variables capital intelectual y desempeño en la organización haciendo énfasis en las dimensiones capital estructural y humano. En tanto que Rajapathirana y Hui (2018) demuestran que la relación entre la innovación y el desempeño organizacional es significativa y fundamental para las organizaciones que tienen como uno de sus objetivos definir innovaciones exitosas.

Sin embargo, el presente estudio considera que la innovación y el capital intelectual podrían explicar mejor la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño organizacional; las cuales no han sido cubiertas con detalle y al mismo tiempo en la literatura; por lo que se considera necesario cubrir esta brecha.

En tal sentido, dado el entorno en que se relacionan las empresas, es necesario caracterizarse por ventajas competitivas sostenibles, distinguiéndose por su valor agregado a través de tecnología y relaciones entre sus grupos de interés (stakeholders), además de que la innovación y el capital intelectual son activos intangibles indispensables en las organizaciones (Cuenca y Gonzáles, 2019).

La investigación se centra en ofrecer una base teórica - conceptual proponiendo un modelo respecto al efecto que tiene la gestión del conocimiento en el desempeño organizacional, debido a que no existe un consenso frente a esta relación.

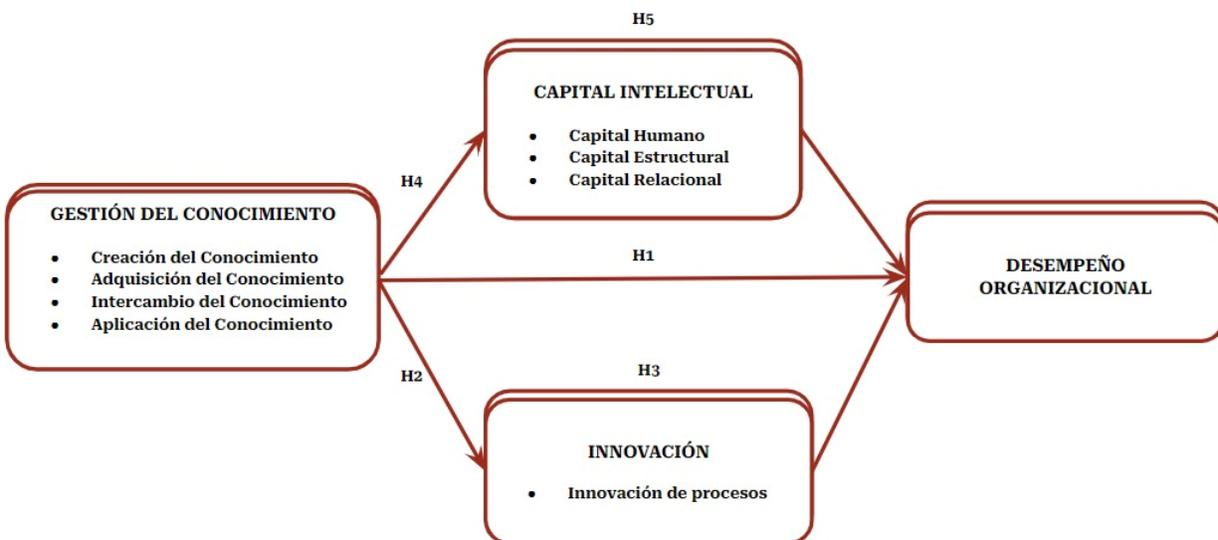
De lo expuesto se puede evidenciar que, de acuerdo con la revisión bibliográfica, la relación entre ambas variables es multidimensional y ha sido ampliamente discutida. En consecuencia, el estudio plantea como pregunta de investigación: ¿Cuál es el efecto de la gestión del conocimiento sobre el desempeño organizacional, considerando el rol mediador del capital intelectual y la innovación?

Por lo tanto, el propósito de la investigación es explicar el impacto del conocimiento cuando este es gestionado para obtener el éxito empresarial y a su vez desarrollar cómo la innovación y el capital intelectual juegan un papel mediador en dicha relación.

III. MARCO TEÓRICO

Para un mayor entendimiento de la presente investigación, se iniciará definiendo las variables y, luego, se establecerá y explicará las relaciones entre ellas. A continuación, se muestra el modelo conceptual propuesto:

GRÁFICO N°01 – MODELO CONCEPTUAL



Fuente: Elaboración Propia

3.1 Gestión del conocimiento

La Gestión del Conocimiento (GC) es un proceso dinámico que consiste en la generación de valor a través de activos intangibles que pueden ser externos e internos y que a su vez favorecen el éxito empresarial (Acosta y Fischer, 2013). De acuerdo a lo indicado por Hernández (2016), la gestión del conocimiento se encuentra vinculado al proceso de captar, desarrollar, compartir y utilizar de manera efectiva el conocimiento organizativo. Asimismo, la aplicación de esta gestión, es considerada un factor destacado por las organizaciones puesto que influye en las ventajas competitivas y en el logro de objetivos. Es por ello que en un contexto organizacional caracterizado por la incertidumbre y el cambio continuo, esta dinámica exige la necesidad de adaptar mecanismos para la generación, transferencia y renovación permanente del conocimiento. (Angulo, 2017).

Diversos autores concuerdan en que la gestión del conocimiento implica una serie de procesos, entre ellos: creación, adquisición, intercambio y aplicación (Abubakar et al., 2019; Byukusenge y Munene, 2017; Darroch, 2005; Iqbal et al., 2019), los cuales son explicados a continuación:

Como primera dimensión, el proceso de creación consiste en la capacidad que una organización posee para proponer y canalizar el conocimiento en los productos, servicios y sistemas. La generación y el eficiente uso del conocimiento dentro de una organización es esencial para su éxito. Asimismo, la creación del conocimiento consta de ciertos componentes para asegurar su dinamismo; tales como, activos del conocimiento (salidas), insumos o intermediarios, transformación del conocimiento tácito en explícito, puntos de vista para la creación del conocimiento (Nonaka y Takeuchi, 1995; Barker, 2015; Hubers et al., 2016) con la finalidad de satisfacer las necesidades actuales que conllevará al desempeño en las empresas.

La segunda dimensión corresponde a la adquisición, la cual es definida como el proceso que se deriva de la creación del conocimiento. La adquisición involucra adoptar el nuevo contenido y reemplazarlo parcialmente por los existentes. Además, es en este proceso donde se capta el conocimiento explícito e implícito y donde la participación es dinámica entre los miembros de la organización haciendo uso de herramientas tradicionales y tecnológicas (Pentland, 1995; Park, 2006; Raj and Ha-Brookshire, 2016; Sharma et al., 2004).

Como tercera definición, el proceso de intercambio implica proporcionar y compartir a las demás personas la información que ya fue interiorizada por la organización y así conseguir objetivos institucionales conjuntos (Contreras et al., 2019).

Para finalizar, el proceso de aplicación hace mención a usar el conocimiento que ya fue creado, adquirido y compartido en la organización en cuanto a las funciones y procedimientos para así ofrecer bienes y servicios con alto valor (Iqbal et al., 2019).

Actualmente, la gestión del conocimiento en las empresas mineras supone un gran desafío. Los constantes avances en el sector minero demandan un uso eficiente del conocimiento, el cual debe ser gestionado de forma objetiva y confiable a fin de cumplir exitosamente las metas de la organización. Es mediante la gestión del conocimiento que las empresas mineras son capaces de marcar la diferencia facilitando la identificación y análisis de los recursos; así como de los procesos

de trabajo que son imprescindibles (Miletić, 2019). Cabe precisar que muchas de las mineras operan en zonas rurales donde existen grandes limitaciones como vías en mal estado, poco acceso al internet, deficiente sistema de salud y por lo cual la adecuada gestión del conocimiento que van obteniendo las mineras desde su exploración hasta la explotación es fundamental para que sigan operando por muchos más años (Gálvez, 2018). De acuerdo con Boikanyo et al. (2016), la eficiente aplicación de la gestión del conocimiento impacta desde las operaciones diarias hasta los principales procesos de toma de decisiones estratégicas.

3.2 Innovación

La definición de la innovación ha tenido varias aceptaciones a través del tiempo (Robayo, 2016). Para la Real Academia Española (s.f.), la innovación es definida como toda acción y efecto de crear o modificar un producto volviéndolo novedoso e incorporándolo a un mercado. Por otro lado, desde un enfoque empresarial, la innovación se define como una estrategia que permite aumentar la productividad y lograr que las organizaciones sean más competitivas. (Porter, 1980).

Existe una extensa bibliografía que vincula el concepto innovación a los resultados organizacionales y el rol fundamental que desempeña en las organizaciones creando una ventaja frente a sus competidores (Acosta et al., 2020). Del mismo modo, Iqbal et al. (2019) mencionan que la innovación es uno de los elementos más críticos para las organizaciones debido al impacto que genera en los resultados. Es por ello que, se está convirtiendo en una tendencia organizacional debido a que busca el desarrollo de nuevas ideas, invenciones y descubrimientos que se materializan en el avance o progreso de productos y servicios novedosos, estrategias gerenciales, nuevos procedimientos, métodos de trabajo y tecnología.

Con el paso del tiempo, han nacido diversos conceptos de la innovación clasificándose según su alcance y dando así paso a nuevos conceptos como la innovación radical y la innovación incremental (según su impacto); la innovación abierta y la innovación cerrada (según su paradigma); y la innovación de producto, innovación de marketing, innovación de procesos y la innovación organizacional (según su aplicación) (Acosta et al., 2020; Al-Kahim, 2013; Robayo, 2016).

Ahora, teniendo en cuenta la innovación en términos estratégicos, la innovación no sólo está asociada al desarrollo de nuevas tecnologías, sino que también está relacionada a la creación, mejora y desarrollo de nuevos métodos, procesos, ideas y formas de hacer las cosas (Porter, 1993).

Es por ello que, para los fines de esta investigación, nos basaremos en la clasificación de la innovación de acuerdo a la aplicación que plantea el Manual de Oslo (OCDE y European Statistics, 2005), manual que mide a la innovación, pero enfocado al sector empresarial.

El Manual de Oslo (OCDE y European Statistics, 2005) clasifica a la innovación en:

La innovación de productos está relacionada a la introducción de nuevos productos o servicios al mercado y a la mejora significativa de los productos o servicios existentes en cuanto a características técnicas y funcionalidades, mejoras en los componentes o materiales, facilidad de uso y características funcionales, ya sea a través de la adquisición de nuevos conocimientos o tecnologías.

La innovación de procesos está relacionada a la introducción de procesos de producción o distribución nuevos o significativamente mejorados que tienen por objetivo optimizar la calidad y disminuir los costos de los productos a través de mejoras o cambios a nivel técnico, de equipo y programas informáticos.

La innovación de mercadotecnia o mercado está relacionada a la introducción de un nuevo método de comercialización de un producto o servicio, o de la mejora significativa de uno ya existente, con el fin de incrementar sus ventas. Estas acciones implican cambios significativos principalmente en el diseño del producto, el posicionamiento del producto, la promoción o publicidad, o su tarificación para de esta forma promover la satisfacción de los consumidores, abrirse a nuevos mercados o posicionarse en el mercado a través de una modalidad novedosa.

La innovación organizacional está relacionada a la introducción de un nuevo método organizativo, o la mejora significativa de uno ya existente, pudiendo tener como objetivo mejorar los niveles de productividad y reducir los costos administrativos o de transacción en una organización. Estos métodos implican prácticas empresariales, la organización del lugar de trabajo o las relaciones exteriores de la empresa.

Cabe precisar que, el Manual de Oslo (OCDE y Eurostat, 2005) es la guía que permite

comprender las actividades innovadoras y su impacto económico, pero desde una perspectiva empresarial. Razón por la cual se consideró conveniente tomar en cuenta esta clasificación para efectos de la investigación.

Con relación al sector minero, Kashan et al. (2022) sostienen que, en los últimos años, la innovación ha tenido el potencial de generar repercusiones positivas tales como disminuir el impacto ambiental, aumentar la producción y mejorar la extracción y/o recuperación de minerales. Sin embargo, también enfrenta desafíos relacionados a mercados impredecibles, consumo excesivo de energía y operaciones en lugares remotos, haciendo más evidente la necesidad de adoptar la innovación en este rubro.

Para el presente trabajo, se consideró la innovación de procesos teniendo en cuenta lo propuesto por Calzada (2022), quien afirma que la minería ha sido considerada un sector tradicional con cierta aversión al cambio; no obstante, esto fue evolucionando pues se ha ido comprobando que los cambios enfocados al acceso a nuevas tecnologías abren mayores oportunidades a las empresas mineras. Es así, que se ha ido incluyendo la innovación de procesos debido a que contribuyen a la solución de problemas existentes incrementando la eficiencia y la capacidad de cumplir con las regulaciones que cada vez son más estrictas. En línea con lo anterior, la minería es el rubro económico relacionado a la extracción, procesamiento y transporte de minerales (materia prima) a través de procesos continuos; generalmente, sus principales operaciones se centran en el yacimiento minero ubicado a kilómetros de la ciudad, por lo que la innovación en la minería está más enfocada en la innovación de procesos y no en la innovación de productos y/o servicios a diferencia de otras industrias (Lay et al., 2022).

Como resultado ante lo expuesto, la innovación de procesos contribuye a que los equipos de trabajo sean más autónomos incrementando la eficiencia, reduciendo los costos y mitigando los accidentes de los colaboradores. Adicionalmente, la digitalización ha permitido fortalecer la optimización de procesos a partir de los análisis de datos, su integración y procesamiento, todo ello incrementando la productividad de la organización (Cardozo, 2021).

3.3 Capital Intelectual

El Capital Intelectual (CI) es un recurso relacionado con el conocimiento que representa riqueza en ideas, capacidad, infraestructura y relaciones que determinan el desempeño estratégico,

la competitividad y el futuro de una organización; debido a que el CI permite crear valor sostenible en el tiempo (Sharabati et al. 2010; Alvino et al. 2021).

Asimismo, Irawan et al. (2019) mencionan que el CI es el conocimiento con valores potenciales que genera beneficios a las empresas y, al igual que distintos profesionales, establecen que el CI está conformado por 3 elementos: capital humano, relacional y estructural, que se explican a continuación:

En primer lugar, el Capital Humano es la agrupación de conocimientos, competencias y actitudes que pueden estar presentes en los colaboradores de una empresa, pero que con el paso del tiempo puede ser potenciado para obtener los objetivos empresariales propuestos (Castillo, 2012). Es necesario trabajar y adaptar dicho capital humano para obtener una ventaja competitiva sostenible (Aragón et al., 2015). Del mismo modo, ha recobrado gran relevancia el estudio de este concepto en los últimos años, puesto que al gestionar adecuadamente el capital humano permite que las organizaciones mejoren su rendimiento y puedan ofrecer mayor calidad en sus procesos (Martín et al., 2013).

Respecto al Capital Relacional es entendido como el intercambio de conocimientos, procedimientos, capacidades que se generan a través de la comunicación establecida con los distintos stakeholders de la organización (Delgado et al., 2011). Además, permite mantener flujos de información y conocimientos tanto internos como externos, lo cual a su vez conduce a que las empresas puedan destacar y enfrentarse positivamente a la dinámica actual de los negocios que son bastante cambiantes y necesitan que nos adaptemos con rapidez (Álvarez et al., 2016).

En cuanto al Capital Estructural se define como un grupo de sistemas, bases de datos, rutinas, procesos, entre otros, que acceden compartir eficientemente el capital humano y relacional (León y Ponjuán, 2011). Asimismo, invertir en infraestructura tecnológica permite fortalecer el capital estructural, facilita la innovación y todo ello ayuda a generar mayor riqueza y mejor desempeño organizacional a lo largo de los años (Sharabati, 2010).

Dentro de este marco de conceptos, se afirma que el capital intelectual es la construcción de conocimientos que genera grandes beneficios organizacionales y que a su vez puede ser clasificado bajo tres dimensiones, las cuales serán propuestas en el modelo de investigación puesto

que, en el sector minero, el desarrollo tecnológico está ampliamente relacionado con la creación de equipos, maquinarias y procesos que busquen optimizar las operaciones.

De acuerdo a lo expuesto por Rivera (2017), la era del conocimiento ha permitido que activos intangibles como el capital intelectual cobren importancia en los sectores productivos en el mundo, especialmente en la minería. En cuanto al capital humano, si destacamos las capacidades o habilidades de los colaboradores, las empresas mineras cuentan con personal profesional y capacitado, personal técnico calificado que pueden desenvolverse a nivel nacional y en el exterior. A su vez, en el caso del capital estructural el sector minero involucra en sus procesos una serie de certificaciones o estándares internacionales, lleva a cabo patentes en el campo de la tecnología, propone planes estratégicos y de mejora continua, adecua su estructura a los constantes cambios que se puedan suscitar y conserva la cultura en la organización. Por último, con respecto al capital relacional, las empresas mineras se preocupan por fomentar una adecuada relación con sus stakeholders y buscan establecer un balance más conveniente al momento de desarrollar sus programas de gestión ambiental y acondicionamiento.

3.4 Desempeño organizacional

El desempeño organizacional (DO) consiste en el rendimiento y logro de resultados de las empresas derivado de un manejo eficiente de los recursos organizacionales (Martínez y Padilla, 2018). Asimismo, el DO puede englobar constructos financieros relacionados a ratios como ROA, ROE, Utilidad Neta, entre otros de similar importancia; y constructos no financieros que se relacionan a resultados un tanto subjetivos como la satisfacción del cliente, valor añadido (Bernal et al., 2020). Ambos constructos pueden ser trabajados de forma separada o conjunta (García et al., 2014). Del mismo modo, el desempeño para que pueda materializarse necesita de conocimiento para lograr los resultados esperados (Almanza et al., 2016). A partir de la literatura revisada, los aspectos más resaltantes del DO son los siguientes: Participación de mercado, aumento de ventas, utilidades, satisfacción del cliente, productos exitosos, etc.

No obstante, Barradas et al. (2021) concluyen que es significativo conocer y medir las dimensiones antes mencionadas, pues ello permite saber de manera más real en qué situación se encuentra la organización y si se están cumpliendo las metas empresariales trazadas.

Por otro lado, aunque existen postulados que mencionan que el desempeño organizacional se mide a través de estados financieros o de forma más numérica. También, existen autores como

García et al. (2013) que afirman que esta variable puede ser eficazmente evaluada a través de cuestionarios en escala de Likert.

3.5 Relación entre la Gestión del Conocimiento y Desempeño Organizacional

La gestión del conocimiento es un recurso clave para que las organizaciones sean sostenibles, competitivas y mejoren su rendimiento. Según Byukusenge y Munene (2017), sostienen que las empresas deben poner énfasis en gestionar adecuadamente el conocimiento para incrementar las ventas, ganancias y participación en el mercado.

Existen estudios empíricos y aportes que se han desarrollado para comprender mejor la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño organizacional; no obstante, los resultados aún carecen de precisión (Al-Hakim y Hassan, 2013). Por ello, es importante seguir enfatizando la investigación de esta relación brindando evidencias claras que a través de la puesta en práctica de la gestión del conocimiento generará una mejora en el desempeño de las empresas (Darroch, 2005). En este sentido, algunos autores han evaluado el aporte de la gestión del conocimiento y canalizado sus aportes a través de distintos modelos (Zaied et al., 2012), contextos o sectores.

Durante el análisis sistemático de la literatura, se encontró que existe una relación positiva y significativa entre las variables gestión del conocimiento y desempeño de la firma. Como es el caso de Gholami et al. (2013) donde concluyeron que las prácticas de la gestión del conocimiento incluyendo componentes como la adquisición, almacenamiento, creación, intercambio e implementación del conocimiento tuvieron una influencia directa en el desempeño de las empresas estudiadas. Asimismo, Zaied et al. (2012) mencionan que existe una correlación significativa entre las capacidades de la gestión del conocimiento (infraestructura y procesos) y el rendimiento organizacional. Otro estudio propuesto por Syed y Xiaoyan (2013), establece una relación positiva y significativa entre las prácticas de la gestión del conocimiento (Intercambio y construcción de procesos, aprendizaje continuo del empleado, gestión del conocimiento efectivo, desarrollo de una cultura innovativa y gestión de competencias esenciales) y el desempeño de la empresa. Siguiendo la línea con las investigaciones, se ha comprobado que los procesos de la gestión del conocimiento como la creación, utilización, desarrollo, transferencia, protección y localización tienen una relación significativa con el rendimiento de la organización (Daud y Yusoff, 2010).

En línea con lo expuesto, se establecieron las siguientes hipótesis:

H1: La gestión del conocimiento genera un impacto positivo en el desempeño organizacional.

H1a: La creación del conocimiento genera un impacto positivo en el desempeño organizacional.

H1b: La adquisición del conocimiento genera un impacto positivo en el desempeño organizacional.

H1c: El intercambio del conocimiento genera un impacto positivo en el desempeño organizacional.

H1d: La aplicación del conocimiento genera un impacto positivo en el desempeño organizacional.

3.6 Relación entre la Gestión del Conocimiento y la Innovación

De acuerdo con Martínez et al. (2010), existen hallazgos de diferentes investigaciones, alguno de ellos con múltiples resultados e incluso discordantes, razón por la cual no se llega a concluir una relación empírica directa entre la gestión del conocimiento y la innovación. Argumento que también es avalado por Al-Hakim y Hassan (2013) donde afirman que diversos investigadores han pretendido analizar esta relación debido a que aún no es comprendida correctamente, por lo que se sugiere continuar realizando más estudios. Bajo este escenario, se busca seguir descubriendo nuevas evidencias que demuestren relación entre las variables mencionadas.

Las continuas, cambiantes y exigentes necesidades del entorno, requieren que las organizaciones ofrezcan soluciones innovadoras al mercado. Ante este desafío, las empresas no solo buscan generar ventajas competitivas por medio de estrategias de innovación en sus productos y servicios, sino también potenciando la gestión del conocimiento entre sus colaboradores con el fin de tomar decisiones más asertivas direccionadas al cumplimiento de sus objetivos (Khan y Zaman, 2021). Alineados a esta literatura, el éxito de las organizaciones se ve influenciado por la gestión eficiente de las fuentes de conocimientos internas y externas para adaptarse a los cambios del contexto (Al-Hakim y Hassan, 2013). Adicional a ello, Kör y Maden (2013) afirman que la gestión del conocimiento mejora el compromiso con la innovación mediante la aplicación e intercambio de nuevas ideas.

Las organizaciones que se responsabilizan en desarrollar tácticas empresariales como adquisición, transferencia y utilización del conocimiento, tienen posibilidades de lograr progresos

en la innovación orientadas a una mayor productividad (Anand et al., 2015; Darroch, 2005; Nonaka et al., 2014). Asimismo, Nawab et al. (2015) sostienen en los hallazgos de su estudio que las dimensiones de la gestión del conocimiento nombradas anteriormente son una fuente para potenciar la innovación. No obstante, se ha de precisar que actualmente la adquisición del conocimiento está estrechamente relacionada con el avance de nuevos sistemas de información y plataformas tecnológicas, transformando a la organización en un elemento clave para propiciar innovaciones disruptivas (Heath y Bizer, 2011; Sultan, 2013).

Siguiendo la literatura, el impacto de estas variables se ve influenciado dependiendo del sector en que se opere. Como se mencionó anteriormente, consideramos direccionar el estudio al sector minero; debido a que los conceptos asociados a tecnología e innovación ya no son solo teóricos, sino también sistemas de aplicaciones que se dan en los distintos procesos de la industria (Rosales, 2022). Sin embargo, no todas las empresas mineras cuentan con la ejecución eficiente de la gestión del conocimiento para resolver soluciones con innovación (Bryant, 2015). Por lo que se recomienda, integrar una mejora constante en los procesos de analítica de datos, robotización, inteligencia artificial, entre otros (Morris, 2019).

Siendo, el conocimiento un factor clave entre los involucrados establecemos las siguientes hipótesis:

H2: La gestión del conocimiento genera un impacto positivo en la innovación.

H2a: La creación del conocimiento genera un impacto positivo en la innovación de procesos.

H2b: La adquisición del conocimiento genera un impacto positivo en la innovación de procesos.

H2c: El intercambio del conocimiento genera un impacto positivo en la innovación de procesos.

H2d: La aplicación del conocimiento genera un impacto positivo en la innovación de procesos.

3.7 Innovación como variable mediadora entre la gestión del conocimiento y el desempeño organizacional

Existen investigaciones en donde se ha desarrollado la innovación como variable mediadora entre la gestión del conocimiento y el desempeño organizacional. Sin embargo, no es suficiente, ya que los estudios del papel mediador entre estas dos variables no son del todo claro y hay vacíos en la literatura que requieren ser estudiados más a fondo (Rezaei et al., 2021).

En un entorno altamente competitivo donde satisfacer las demandas o necesidades del mercado supone un gran desafío, la gestión del conocimiento por sí misma ya no representaría un

elemento clave o suficiente para obtener un buen desempeño organizacional. Desarrollar un cambio incremental, es decir, que solo se enfoque en la mejora continua o proponer modelos de negocios similares no garantizará a las empresas obtener una ventaja competitiva. Las organizaciones buscan diferenciarse en el mercado a través de la innovación. Este concepto puede definirse como la creación de ideas nuevas reflejadas en productos, servicios y procesos que buscan satisfacer una necesidad, solucionar un problema y crear valor. Uno de los desafíos de la innovación se centra en proponer nuevos prototipos de negocio que generen valor económico y sean capaces de transformar el mercado (Kuhn y Marsick, 2007).

La teoría basada en el conocimiento sostiene que el conocimiento es un factor fundamental en toda organización. Asimismo, las actividades y procesos de producción involucran la aplicación de conocimientos y son los empleados los que se encargan de su creación, sostenibilidad y distribución (Grant, 1996; Irawan et al., 2019). Cuando los conocimientos son gestionados de manera adecuada y eficiente, contribuirá a potenciar el desempeño organizacional, el cual se promueve a través de la innovación.

Según Byukusenge y Munene (2017) comprueban que el vínculo entre la gestión del conocimiento y el desempeño organizacional está mediado completamente por la innovación concluyendo que la adquisición, intercambio y aplicación de conocimientos efectiva permitirá introducir nuevos procesos, productos o servicios que conducirá a las organizaciones a experimentar un alto rendimiento, crecimiento en las ventas y mayor cuota en el mercado. Wang y Lin (2013) y Chawla et al. (2022) mencionan que los avances en el desempeño de la organización son producto del incremento de las innovaciones visto desde un enfoque administrativo (nuevos procedimientos, políticas, formas de organización) y técnicas (incorporación de nuevos productos o servicios) concluyendo que la innovación tiene un papel mediador entre la gestión del conocimiento y el desempeño organizacional.

Partiendo de estas ideas, se desarrollará las siguientes hipótesis:

H3: La innovación genera un efecto mediador positivo en la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño organizacional.

H3a: La innovación de procesos genera un efecto mediador positivo en la relación entre la creación del conocimiento y el desempeño organizacional.

H3b: La innovación de procesos genera un efecto mediador positivo en la relación entre la adquisición del conocimiento y el desempeño organizacional.

H3c: La innovación de procesos genera un efecto mediador positivo en la relación entre el intercambio del conocimiento y el desempeño organizacional.

H3d: La innovación de procesos genera un efecto mediador positivo en la relación entre la aplicación del conocimiento y el desempeño organizacional.

3.8 Relación entre la Gestión del Conocimiento y el Capital Intelectual

La relación entre la gestión del conocimiento y el capital intelectual son definiciones que han despertado el interés tanto a nivel académico como empresarial. Sin embargo, no se cuenta con suficientes estudios donde se haya evidenciado cómo el conocimiento se vincula para apoyar al desarrollo del capital intelectual (Attar et al., 2019). Argumento que es apoyado por Kianto et al. (2014) donde manifiesta que es necesario profundizar las investigaciones de estas variables puesto que la relación causal no es muy clara dado que pueden interactuar de distintas maneras dependiendo del giro del negocio.

Progresivamente, el éxito empresarial está en todo momento arraigado a la innovación y a la administración del capital intelectual; en consecuencia, surge la necesidad de requerir el rol de los conocimientos y capacidades. De acuerdo a lo indicado por Monagas (2012), el capital intelectual hace mención a los activos intangibles como la capacidad que tiene la organización para un aprendizaje continuo y su adaptación a las diversas tendencias del mercado y administración, haciendo hincapié en la gestión del conocimiento, siendo este último el factor más representativo en la creación del valor. Del mismo modo, Cabrilo y Dahms (2018) sostienen que el valor agregado de una organización se caracteriza cuando la interacción entre las dimensiones del capital intelectual se apoya a través de la gestión del conocimiento. Asimismo, alineados a la relación de estas variables, existen estudios que indican que estos conceptos son complementarios y no deben ser separados dado que la gestión del conocimiento está asociada con hacer, crecer y sostener el capital intelectual en las organizaciones (Daud y Yusoff, 2011).

Es importante mencionar que esta relación de variables, es un tema necesario en la literatura empresarial, sobre todo en organizaciones donde sus procesos se encuentran arraigados a la tecnología de información y comunicación (Sarur, 2013). Por ejemplo, en el caso de la industria minera, para desarrollar sus procesos, se requiere de análisis e integraciones de gran cantidad de datos con el fin de optimizar sus operaciones (Cardozo, 2021).

En consecuencia, se establecieron las siguientes hipótesis:

- H4: La gestión del conocimiento genera un impacto positivo en el capital intelectual.
- H4a: La creación del conocimiento genera un impacto positivo en el capital humano.
- H4b: La adquisición del conocimiento genera un impacto positivo en el capital humano.
- H4c: El intercambio del conocimiento genera un impacto positivo en el capital humano.
- H4d: La aplicación del conocimiento genera un impacto positivo en el capital humano.
- H4e: La creación del conocimiento genera un impacto positivo en el capital estructural.
- H4f: La adquisición del conocimiento genera un impacto positivo en el capital estructural.
- H4g: El intercambio del conocimiento genera un impacto positivo en el capital estructural.
- H4h: La aplicación del conocimiento genera un impacto positivo en el capital estructural.
- H4i: La creación del conocimiento genera un impacto positivo en el capital relacional.
- H4j: La adquisición del conocimiento genera un impacto positivo en el capital relacional.
- H4k: El intercambio del conocimiento genera un impacto positivo en el capital relacional.
- H4l: La aplicación del conocimiento genera un impacto positivo en el capital relacional.

3.9 Capital Intelectual como variable mediadora entre la gestión del conocimiento y el desempeño organizacional

La adquisición de conocimiento y la gestión del mismo es indispensable para mejorar el desempeño organizacional. No obstante, no se debe dejar de lado que en esta relación el capital intelectual actúa como mediador; es decir, a través de la incorporación de las dimensiones capital humano, estructural y social, se impulsa la relación antes mencionada y contribuye a maximizar la eficiencia de las medidas financieras y no financieras propias del desempeño organizacional (Daud y Yusoff, 2011).

Del mismo modo, los autores Rezaei et al. (2021) señalan que el conocimiento es valioso si es creado dentro del marco correcto, tiempo de producción y en resolución a una consulta. Por otro lado, afirman que para lograr altos niveles de calidad, los colaboradores deben estar conectados y conversar entre sí. Asimismo, el modo en que el capital humano y psicológico es usado por los colaboradores hacen uso del efectivo conocimiento como un componente importante para mejorar el desempeño y el intercambio de conocimientos a nivel organizacional.

Partiendo de lo anterior, existen artículos como los realizados por Irawan et al. (2019), que afirman que hay evidencia empírica que muestra una estratégica relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño financiero mediado por el capital intelectual enfocado en el capital

humano. Ello se genera a partir de que el intercambio de conocimientos e información estaría bien organizado y podría controlarse para obtener un rendimiento óptimo.

En tal sentido, investigaciones aún más sectorizadas evidencian que en la actual era del conocimiento donde se necesita mantener configuraciones o redes tanto internas como externas (capital estructural), las industrias que mejor manejan el capital intelectual y que consecuentemente logran los objetivos empresariales propuestos son las de metales, minería y aceros. Sus principales resultados favorables se muestran en el incremento del valor de cada acción, aumento en la capitalización de mercado y la rentabilidad financiera (Villegas et al., 2017).

Por consiguiente, se establecieron las siguientes hipótesis:

H5: El capital intelectual genera un efecto mediador positivo en la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño organizacional.

H5a: El capital humano genera un efecto mediador positivo en la relación de la creación del conocimiento y el desempeño organizacional.

H5b: El capital estructural genera un efecto mediador positivo en la relación de la creación del conocimiento y el desempeño organizacional.

H5c: El capital relacional genera un efecto mediador positivo en la relación de la creación del conocimiento y el desempeño organizacional.

H5d: El capital humano genera un efecto mediador positivo en la relación de la adquisición del conocimiento y el desempeño organizacional.

H5e: El capital estructural genera un efecto mediador positivo en la relación de la adquisición del conocimiento y el desempeño organizacional.

H5f: El capital relacional genera un efecto mediador positivo en la relación de la adquisición del conocimiento y el desempeño organizacional.

H5g: El capital humano genera un efecto mediador positivo en la relación del intercambio de conocimiento y el desempeño organizacional.

H5h: El capital estructural genera un efecto mediador positivo en la relación del intercambio de conocimiento y el desempeño organizacional.

H5i: El capital relacional genera un efecto mediador positivo en la relación del intercambio del conocimiento y el desempeño organizacional.

H5j: El capital humano genera un efecto mediador positivo en la relación de la aplicación del conocimiento y el desempeño organizacional.

H5k: El capital estructural genera un efecto mediador positivo en la relación de la aplicación del conocimiento y el desempeño organizacional.

H5l: El capital relacional genera un efecto mediador positivo en la relación de la aplicación del conocimiento y el desempeño organizacional.

IV. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Diseño de la investigación

La presente investigación se desarrollará bajo un alcance explicativo, puesto que requiere evaluar el impacto de la gestión del conocimiento en el desempeño organizacional a través de las variables mediadoras capital intelectual e innovación. Para validar las hipótesis del modelo propuesto se utilizará un estudio cuantitativo de diseño no experimental con corte transversal, puesto que se plantea estimar la significancia de las variables mencionadas mediante la recopilación de datos en un momento dado (Hernández et al., 2014).

4.2 Contexto de la investigación

La minería es considerada como el sector que provee materias primas a nivel global y aporta recursos a los sectores de construcción, fabricación, transporte y energía. (Igogo et al., 2021). En particular, la minería en el Perú comprende la industria más importante y dinámica debido a la contribución al PBI, la balanza comercial y la generación de puestos de trabajo (Ministerio de Energía y Minas, 2022). Asimismo, Perú cuenta con una riqueza de recursos minerales y un buen potencial geológico, fortalezas que han permitido convertirse en uno de los principales productores de minerales metálicos (Oro, Plata, Cobre, Hierro, etc.) y no metálicos (Fosfatos, Hormigón, Calcita, etc.).

Por otro lado, la minería no solo genera una contribución económica al País, sino también genera empleo. Se evidenció un ligero incremento porcentual de 0.3%. En el mes de octubre, se contrataron 247,195 personas mientras que en septiembre fueron 246,390 personas. Asimismo, el PBI minero metálico fue de 148.7 puntos básicos en septiembre de 2022 a comparación del mes anterior que registró 145.5 puntos, experimentando una recuperación de 3.2 puntos y teniendo como año base el índice 2007 (Ministerio de Energía y Minas, 2022).

Por otra parte, en los últimos años, se ha evidenciado que el sector de la minería hace uso de la innovación diseñando equipos y procesos que les permita operar de manera óptima y que no generen un efecto negativo en el ambiente. Asimismo, han implementado tecnologías que les permite la toma de decisiones estratégicas, interpretando y analizando datos de manera eficaz para pronosticar los componentes de los minerales (Ríos, 2022).

Las empresas del sector minero en su búsqueda de posicionarse como el sector más innovador han creado un programa de carácter asociativo denominado “Hub de Innovación minera en el Perú”, en donde identifican oportunidades y promueven iniciativas para resolver los desafíos, intercambian experiencias y crean espacios de capacitación con la finalidad de generar valor.

Finalmente, teniendo en cuenta las razones expuestas anteriormente, consideramos oportuno realizar nuestra investigación en el contexto del sector minero.

4.2.1 Población Objetivo

De acuerdo con el Boletín Estadístico Minero (2022), al cierre del año 2022, se registró un total de 1,282 unidades mineras en el Perú. De las cuales, 678 unidades (concesiones mineras y unidades económicas administrativas) ejecutaron actividades de explotación de productos metálicos y no metálicos. Mientras que 311 unidades realizaron actividades de exploración y los restantes 293 se encuentran en actividades de cateo y prospección, cierre progresivo, beneficio, preparación, desarrollo y cierre final.

Para definir la población objetivo, se tomaron en cuenta las mineras que desarrollan actividades de explotación y exploración, pues según Narrea (2018) y Molina (2019) ambos tipos de mineras poseen áreas dedicadas al capital intelectual, a la innovación y a la gestión del conocimiento. Asimismo, Community Research and Development Information Service - CORDIS (2022), entidad de la Unión Europea, afirma que las mineras que se encuentran en las fases de exploración y explotación invierten en las áreas antes mencionadas, debido a que son las que generan resultados más beneficiosos para sus organizaciones.

4.2.2 Muestra

Para la investigación, se plantea la técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia. Dado que, la población de estudio será de 989 unidades mineras. Por lo cual, se aplicará la fórmula para poblaciones menores a 100,000:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{x^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Siendo:

n = Muestra

N = Población total

Z = Nivel de confianza al 95% (1.96)

p = Probabilidad a favor – 0.5

q= Probabilidad en contra – 0.5

e = Error de la muestra - Se considerará 0.05

Aplicando la fórmula de muestreo de tipo no probabilístico por conveniencia, la muestra sería de 277 unidades mineras y el cuestionario será aplicado al Gerente General o, en su reemplazo, al Gerente de Administración y Finanzas de la organización seleccionada.

4.3 Método de recolección y análisis de datos

Para la recolección y análisis de datos, se utilizará como instrumento de medición un cuestionario. Según la literatura propuesta por Hernández et al. (2014), se puede incluir más de un cuestionario en estudios cuantitativos. Cabe precisar que los ítems del cuestionario serán respondidos con escala de Likert del 1 al 5, siendo 1 “Completamente en desacuerdo” y 5 “Completamente de acuerdo”, el cual será enviado virtualmente a los directivos de la muestra seleccionada, previa coordinación. Asimismo, dada la cantidad de variables y dimensiones escogidas, se optó por buscar cuestionarios que se adapten mejor al modelo de estudio propuesto y a su vez aprovechar los argumentos de cada autor. El cuestionario se encuentra especificado en el anexo 1. Bajo este argumento, se presenta la siguiente información:

Para la variable mediadora capital intelectual, se considerará el cuestionario aplicado por Cabrilo y Dahms (2018). En cuanto al capital estructural, se evaluará en cuatro ítems como sistemas de información, herramientas e instalaciones, conocimientos útiles en documentos y base de datos, accesibilidad a los documentos y soluciones. Respecto al capital humano son tres los ítems a evaluar y serán personal calificado, su motivación y experiencia. El capital relacional englobará seis ítems como comunicación entre áreas, frecuencia de la cooperación entre colaboradores, funcionalidad de la cooperación interna, relación y colaboración con las partes interesadas.

Respecto a la variable innovación de procesos, se considerará el cuestionario aplicado por Atalay et al. (2013) siendo tres ítems como el uso de tecnología en tiempo real, importación de equipos y software programables avanzados.

Para la variable independiente gestión del conocimiento se tomará en cuenta el cuestionario por Perez et al. (2013). Respecto a la dimensión creación del conocimiento estará dividido en cinco ítems como motivación para crear, búsqueda de nuevas formas de aprender, habilidad de los colaboradores para innovar, modificar, actualizar procedimientos y procesos, soporte que otorga la firma para la creación, eficacia al crear diferentes conocimientos. La dimensión adquisición se tomará en cuenta cinco ítems, las cuales evaluará las estrategias, facilidad, formas de fuentes externas, medios y documentos. Para la dimensión intercambio, se considera cinco ítems como accesibilidad, tipos de distribución, relevancia en cuanto a compartir o poseer el conocimiento, motivación para compartir, valoración adecuada de los conocimientos hacia los demás. Con respecto a la aplicación del conocimiento se incluirá cinco ítems como toma de decisiones basadas en experiencia, uso de conocimiento disponible, aplicación del conocimiento para innovar o mejorar, uso adecuado del conocimiento y autonomía en cuanto a usar la información.

Finalmente, la variable dependiente desempeño organizacional se utilizará el cuestionario propuesto por García et al. (2013), el cual se centra en cuatro ítems como el crecimiento de ventas, cuota de mercado, reputación y procesos exitosos.

Para mayor confiabilidad del cuestionario se utilizará el análisis de Cronbach por cada dimensión esperando que el valor sea superior a 0.70 (Oviedo y Campo, 2005). Seguidamente, para el análisis de datos, las hipótesis serán probadas con el modelo de ecuaciones estructurales (SEM) desde SPSS AMOS, siendo este software el más adecuado cuando se trata de probar teorías que implican estructuras de modelos complejos.

V. CONTRIBUCIÓN ESPERADA

5.1 Contribución Teórica

A través de la investigación, se espera consolidar los estudios previos y extender la información brindada en la literatura; es decir, demostrar el efecto de las variables gestión del conocimiento en el desempeño organizacional, teniendo en cuenta las variables mediadoras innovación y capital intelectual dado que los estudios han sido limitados y que algunos autores no han considerado ni desarrollado en sus modelos todas las dimensiones descritas anteriormente. Incluso, dentro de los modelos observados en la literatura, las variables consideradas como mediadoras representan a una sola dimensión, como sucede con el capital humano en la investigación planteada por Rezaei et al. (2021).

El presente trabajo brinda mayor claridad en términos teóricos que las variables mediadoras capital intelectual e innovación explicarían mejor el vínculo entre la gestión del conocimiento y desempeño organizacional proponiendo una solución ante las preocupaciones señaladas por los autores Martínez y Padilla (2018) quienes afirmaron en sus estudios que no había suficiente investigación empírica respecto a esta relación. Es por ello que el modelo propuesto cierra la brecha del conocimiento.

Por otro lado, la innovación de procesos ha recibido poca atención y desarrollo limitado en la literatura; sin embargo, con el paso del tiempo, ha cobrado importancia por lo que supone una suerte de instrumentos, equipos, tecnologías novedosas o repotenciadas que las organizaciones requieren para ser más eficientes y competitivas conllevando a un impacto positivo en el desempeño organizacional. Cabe precisar que el sector minero está altamente relacionado con la innovación por procesos y la tecnología. Por ende, esta investigación resulta novedosa para contribuir a la literatura.

Finalmente, el presente estudio podría tomarse como referencia para otros contextos o sectores económicos de tal manera que las variables de estudio se evalúen constantemente, incluyendo más dimensiones, brindando bases sólidas y fortaleciendo la investigación realizada.

5.2 Contribución Práctica

La gestión del conocimiento es una disciplina que garantiza la continua creación y desarrollo de conocimiento con proyección a mejorar la capacidad de resolución de problemas y fortalecimiento de la ventaja competitiva en las organizaciones. Por ello, su práctica representa un factor importante para la obtención de resultados, el uso óptimo de los recursos y la estimulación de la innovación en las empresas.

El modelo planteado servirá de soporte y referente a las empresas mineras para que mediante una adecuada gestión del conocimiento, capital intelectual e innovación sean más productivas y sostenibles cubriendo las demandas de los próximos años. De esta manera se busca proponer una alternativa de aplicación en este sector; por ende, resolver la inquietud expuesta por Palacios y Garrigós (2006), López y Meroño (2011) quienes mencionaron que no había modelo adecuado que mida el vínculo entre gestión del conocimiento y desempeño organizacional.

En línea con lo expuesto, al determinar la relación de las variables entre sí, sería posible ahondar en cuál de ellas se produciría un mayor efecto en el desempeño organizacional en términos económicos. Asimismo, con este estudio se evidenciaría que invertir en el conocimiento y la gestión de este, sumado a fomentar la continua innovación en los diferentes procesos que conforman las actividades mineras, fortalecer el capital humano de cada uno de los colaboradores y valorar el intercambio de información y conocimientos con los grupos de interés, traerán beneficios a corto y largo plazo.

El estudio busca incentivar a las empresas mineras que por medio de la innovación y el capital intelectual se vuelvan más competitivas a nivel global conllevando a maximizar su valor. En tal sentido, tomando mayor conciencia de la importancia de las variables mediadoras en la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño de la organización, las empresas mineras reforzarán sus alianzas estratégicas a través del Hub de innovación minera con la finalidad de contribuir y ampliar las iniciativas de innovación, compartir experiencia, proponer soluciones ante los desafíos característicos del sector y generar mayor inversión. En línea con lo anterior, las empresas mineras podrían fomentar la aplicación de la innovación por procesos debido a que genera tiempos más cortos de operación a través del uso del big data y alta tecnología como parte de sus operaciones agilizando el proceso de toma de decisiones.

Finalmente, los resultados que se obtendrán de este estudio podrán ser enviados a los gerentes a quienes se le aplicará el cuestionario para que puedan tomar acciones correctivas y seguir mejorando el desempeño de sus organizaciones contribuyendo al desarrollo económico a nivel mundial.

VI. CONCLUSIONES

Hoy en día, el sector minero enfrenta diversos retos como son presión de los grupos de interés, cambios rápidos en la economía mundial, incremento de costos en la cadena de suministro, entre otros. Por lo cual, es necesario emplear modelos de negocio que incluyan la innovación, la búsqueda y retención de fuerza laboral con capacidad de aprender y utilizar la información obtenida para conseguir soluciones rápidas a problemas nuevos y comunes. De esta manera, las empresas de la industria minera podrán subsistir teniendo los ingresos y la rentabilidad esperada.

La gestión del conocimiento es clave para el sector minero debido a que representa nuestro principal motor económico y tiene gran potencial para desarrollar la innovación y el capital intelectual en toda la cadena productiva. Se debe tener presente que la minería va más allá de extraer minerales, involucra múltiples desafíos como proponer o buscar soluciones a nivel operativo, recursos tecnológicos, flujo de información interna y externa, etc. Por medio de una adecuada gestión del conocimiento, el capital humano será capaz de tomar decisiones asertivas conllevando a la mejora de la productividad y al desempeño de la organización.

El presente trabajo ofrece un novedoso modelo a ser utilizado en la industria minera para seguir impulsando su desarrollo y de igual manera puede ser implementado en otros sectores que aporten valor a la economía. Sin embargo, podrían variar los resultados o los efectos serían distintos de acuerdo a las características de las empresas (grande, mediana y pequeña empresa) o años de creación.

Si bien la literatura define ampliamente el concepto de innovación, los autores coinciden en que su clasificación está relacionada con la innovación por producto, procesos, mercado y organización. Por otro lado, respecto al capital intelectual los estudios clasifican a esta variable en capital humano, estructural y relacional. Adicionalmente, otras investigaciones señalan que existe una relación entre las variables mediadoras del presente estudio. Expuesto lo anterior, como investigación futura planteamos que al modelo propuesto debe incorporarse la relación de las variables capital intelectual e innovación en conjunto con sus dimensiones.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abubakar, A., Elrehail, H., Alatailat, M. y Elçi, A. (2019). Knowledge management, decision-making style and organizational performance. *Journal of Innovation & Knowledge*, 4(2), 104-114.
- Acosta, J. y Fischer, A. (2013). Condiciones de la gestión del conocimiento, capacidad de innovación y resultados empresariales. Un modelo explicativo. *Pensamiento & Gestión*, (35), 25-63. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64629832003>
- Acosta, V., Vega, B., Gonzales, M. y Carmenate, L. (2020). Tipos de Innovación como Estrategias de Adaptación al Dinamismo de los Mercados. *INNOVA Research Journal*, 5(3), 1-21.
- Al-Hakim, L. y Hassan, S. (17 de mayo de 2013). Knowledge management strategies, innovation, and organizational performance: An empirical study of the Iraqi MTS. *Journal of Advances in Management Research*, 10 (1), 58-71.
- Almanza, R., Calderón, P., Vargas, J., Casas, R. y Palomares, F. (2016). Aprendizaje y desempeño organizacional bajo el enfoque de las teorías organizacionales. *Revista de Economía & Administración*, 13(1), 84-94.
- Álvarez, J., Lavín, J. y Pedraza, N. (2016). Determinando los factores del capital relacional en la interacción de cliente proveedor en MiPyMES. *Entramado*, 12(1), 38-49. <http://dx.doi.org/10.18041/entramado.2016v12n1.23134>
- Alvino, F., Di Vaio, A., Hassan, R. y Palladino, R. (2021). Intellectual capital and sustainable development: a systematic literature review. *Journal of Intellectual Capital*, 22 (1), 76-94. <https://doi.org/10.1108/JIC-11-2019-0259>
- Anand, A., Kant, R., Patel, D. y Singh, M. (2015). Knowledge Management Implementation: A Predictive Model Using an Analytical Hierarchical Process. *Journal of the Knowledge Economy*, 6(1), 48-71.
- Angulo, R. (2017). Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional: una visión integral. *Informes psicológicos*, 17(1), 53-70. <http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v17n1a03>
- Aragón, A., Sanchez, G. y Mueses, A. (2015). The mediating effect of strategic human resource practices on knowledge management and firm performance. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 24(3), 138-148.

<https://doi.org/10.1016/j.redes.2015.03.003>

- Atalay, M., Anafarta, N. y Sarvan, F. (3 de abril de 2013). The relationship between innovation and firm performance: An empirical evidence from Turkish automotive supplier industry. *Procedia-social and behavioral sciences*, 75, 226-235.
- Attar, M., Kang, K. y Sohaib, O. (2019). Knowledge sharing practices, intellectual capital and organizational performance. *Proceedings of the 52nd Hawaii International Conference on System Sciences*, 5578-5587
<https://scholarspace.manoa.hawaii.edu/server/api/core/bitstreams/5450bca5-8233-4acb-8315-1e0069099a6c/content>
- Barker, R. (2015). Management of knowledge creation and sharing to create virtual knowledge-sharing communities: A tracking study. *Journal of Knowledge Management*, 19(2), 334–350.
- Barradas, M., Rodríguez, J. y Maya, I. (2021) Desempeño organizacional. Una revisión teórica de sus dimensiones y forma de medición. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 10 (28).
- Bernal, I., Pedraza, N. y Castillo, L. (18 de junio de 2020). El capital humano y su relación con el desempeño organizacional. *Revista ESPACIOS*, 41(22), 213-227.
- Boikanyo, D., Lotriet, R. y Buys, P. (2016). Investigating the use of knowledge management as a management tool in the mining industry. *Problems and Perspectives in Management*, 14 (1), 176-182.
- Bryant, P. (2015). The case for innovation in the mining industry. Clareo, 1-14.
http://www.ceecthefuture.org/wp-content/uploads/2016/01/Clareo_Case-for-Innovation-in-Mining_20150910_lo.pdf
- Byukusenge, E. y Munene, J. (29 de agosto de 2017). Knowledge management and business performance: Does innovation matter? *Cogent Business & Management*, 4(1), 1368434. <https://doi.org/10.1080/23311975.2017.1368434>
- Cabrilo, S. y Dahms, S. (2018). How strategic knowledge management drives intellectual capital to superior innovation and market performance. *Journal of knowledge management*, 22 (3), 621-648.<https://doi.org/10.1108/JKM-07-2017-0309>
- Calzada, B. (2022). Innovation in mining: what are the challenges and opportunities along the value chain for Latin American suppliers? *Mineral Economics*, 35(1), 35-51.

<https://link.springer.com/article/10.1007/s13563-021-00251-w>

- Cardozo, M. (22 de febrero de 2021). Innovación tecnológica para una minería eficiente y responsable. *Diario Gestión*. <http://blogs.gestion.pe/mineria-2021/2021/02/innovacion-tecnologica-para-una-mineria-eficiente-y-responsable.html>
- Castillo, R. (2012). *Desarrollo del capital humano en las organizaciones*. Red Tercer Milenio.
- Chawla, A., Kundu, S., Kumar, S., Gahlawat, N., & Kundu, H. (29 de noviembre de 2022). The effect of knowledge management capacity on firm performance through sequential mediations of strategic HRM, administrative and technical innovations. *Journal of Asia Business Studies*, 16(6), 923-942.
- Community Research and Development Information Service (2022, mayo). Sustainable innovative solutions for mineral exploration. *Research and Innovation*. http://publications.europa.eu/resource/cellar/caf99082-db12-11ec-a95f-01aa75ed71a1.0001.03/DOC_1
- Contreras, O., Lesmes, J. y Vecino, C. (15 de julio de 2019). Intercambio de conocimiento, motivación intrínseca y congruencia de valores en instituciones microfinancieras. *Revista ESPACIOS*, 40(24). <https://www.revistaespacios.com/a19v40n24/19402403.html>
- Cuenca, J. y González, M. (2019). Gestión del capital intelectual e innovación. Percepción de los exportadores de camarón. *Revista Ciencia Unemi*, 12(30), 160-172. <http://dx.doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol12iss30.2019pp160-172p>
- Darroch, J. (2005, junio). Knowledge management, innovation and firm performance. *Journal of knowledge management*, 9(3), 101-115.
- Daud, S. y Yusoff, W. (2010). Knowledge management and firm performance in SMEs: The role of social capital as a mediating variable. *Asian Academy of Management Journal*, 15(2).
- Daud, S. y Yusoff, W. (4 de abril de 2011). How intellectual capital mediates the relationship between knowledge management processes and organizational performance? *African Journal of Business Management*, 5(7), 2607-2617.
- Delgado, M., Martín, G., Navas, J. y Cruz, J. (2011). Capital social, capital relacional e innovación tecnológica. Una aplicación al sector manufacturero español de alta y media-alta tecnología. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 14(4), 207-

221. <https://doi.org/10.1016/j.cede.2011.04.001>
- Fernández, D., Guevara, G., Dávila, T. y Cruz, J. (2022). Capital intelectual como factor del desempeño organizacional en las Micro y Pequeñas Empresas. *Comuni@cción Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 13(1), 63-73. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.13.1.595>
- Gálvez, C. (3 de septiembre de 2018). La minería y la industria del conocimiento. *Gestión*. <https://gestion.pe/blog/mineria-2021/2018/09/la-mineria-y-la-industria-del-conocimiento-2.html/?ref=gesr>
- García G., Quintero, J. y Arias, J. (2014). Capacidades de innovación, desempeño innovador y desempeño organizacional en empresas del sector servicios. *Cuadernos de administración*, 27(49), 87-108.
- García, E., González, O. y Muñoz, P. (2013). Organizational and environmental factors as moderators of the relationship between multidimensional innovation and performance. *Innovation: Management, policy & practice*, 15(2), 224-244.
- Grant, R. M. (1996). Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 17, 109-122.
- Heath, T. y Bizer, C. (2011). Semantic annotation and retrieval: Web of data. *Handbook of Semantic Web Technologies*, 191-229.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta. ed.). Editorial McGraw-Hill.
- Hernández, V. (2016). *La gestión del conocimiento en las organizaciones*. Alfaomega.
- Hubers, M., Poortman, C., Schildkamp, K., Pieters, J. y Handelzalts, A. (2016). Opening the black box: Knowledge creation in data teams. *Journal of Professional Capital and Community*, 1(1), 41–68.
- Igogo, T., Awuah, K., Newman, A., Lowder, T. y Engel, J. (15 de octubre de 2021). Integrating renewable energy into mining operations: Opportunities, challenges, and enabling approaches. *Applied Energy*, 300. <https://doi.org/10.1016/j.apenergy.2021.117375>
- Iqbal, A., Latif, F., Marimon, F., Sahibzada, U. y Hussain, S. (31 de enero de 2019), From knowledge management to organizational performance: Modelling the mediating role of innovation and intellectual capital in higher education. *Journal of Enterprise Information Management*, 32 (1), 36-59. <https://doi.org/10.1108/JEIM-04-2018-0083>

- Irawan, D., Bastian, E. y Hanifah, A. (2019). Knowledge Sharing, Organizational Culture, Intellectual Capital, and Organization Performance. *Journal of Accounting and Investment*, 20(3), 267-282.
- Kashan, A., Lay, J., Wiewiora, A. y Bradley, L. (2022, junio). The innovation process in mining: Integrating insights from innovation and change management. *Resources Policy*, 76.
- Khan, M. y Zaman, U. (2021). The effect of knowledge management practices on organizational innovation: Moderating role of management support. *Journal of Public Affairs*, 21(3), 1-9.
- Kianto, A., Ritala, P., Spender, J y Vanhala, M. (2014), The interaction of intellectual Capital assets and knowledge management practices in organizational value creation. *Journal of Intellectual Capital*, 15(3), 362-375.
- Kör, B. y Maden, C. (2013). The Relationship between Knowledge Management and Innovation in Turkish Service and High-Tech Firms. *International Journal of Business and Social Science*, 4(4), 293-304.
- Kuhn, J. y Marsick, V. (2007). Action learning for strategic innovation in mature organizations: Key cognitive, design and contextual considerations. *Action Learning: Research and Practice*, 2(1), 27-48.
- Lay, J., Wiewiora, A., Kasham, A. y Bradley, L. (2022) Operationalising a Process Model of Innovation for the Mining Industry. *Resources Policy*, 79. <https://doi.org/10.1016/j.resourpol.2022.102988>
- León, M., y Ponjuán, G. (2011). Propuesta de un modelo de medición para los procesos de la Gestión del Conocimiento en organizaciones de información. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 34(1), 87-103.
- López, C. y Meroño, A. (2011, diciembre). Strategic knowledge management, innovation and performance. *International Journal of Information Management*, 31(6). <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0268401211000211#preview-section-cited-by>
- Martín, X., Segredo, A. y Perdomo, I. (2013). Capital humano, gestión académica y desarrollo organizacional. *Educación Médica Superior*, 27(3), 288-295.
- Martínez, M. y Padilla, P. (06 de agosto de 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*, 26(75), 55-65.
<https://www.redalyc.org/journal/674/67457300007/html/>
- Martínez, R., Charterina, J. y Araujo, A. (2010). Un modelo causal de competitividad empresarial planteado desde la visión de los recursos y capacidades: Capacidades directivas de innovación, marketing y calidad. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 16(2), 165-188.
- Migdadi, M. (18 de febrero de 2022). Impact of knowledge management processes on organizational performance: the mediating role of absorptive capacity. *Business Process Management Journal*, 28(1), 293-322. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-02-2021-0111>
- Miletić, S. (2019). Multicriterial analysis of the mining companies from the aspect of change management. *Megatrend revija*, 16 (2), 57-78.
- Ministerio de Energía y Minas. (2022, diciembre). *Boletín Estadístico Minero 2022*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4097457/BEM%2012-2022.pdf?v=1675805688>
- Molina, O. (2019, septiembre). Sector Minero en el Perú: Productividad, competitividad e Innovación. *CIEPLAN*. Recuperado de <https://www.cieplan.org/wp-content/uploads/2019/09/PAPER-OSWALDO-MOLINA.pdf>
- Monagas M. (2012). El capital intelectual y la gestión del conocimiento. *Ingeniería Industrial*, 33(2), 142-150. de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412013000300014&lng=es&tlng=es.
- Morris, E. (2019). Innovación desde la minería peruana. *Conexión ESAN*. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/innovacion-desde-la-mineria-peruana>
- Narrea, O. (2018). Agenda 2030: La minería como motor de desarrollo económico para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 8, 9, 12 y 17. https://www.up.edu.pe/egp/Documentos/agenda_2030_la_mineria_como_motor_de_desarrollo_economico_para_el_cumplimiento_de_los_ods_89_12_y_17.pdf
- Navarrete, G., Sánchez, A. (2022). Organizaciones inteligentes y su incipiente incursión en la esfera turística. Una aproximación al estado del conocimiento. *Telos: revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 24 (1) Venezuela,100-122. Recuperado de <http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/3632/4954>

- Nawab, S., Nazir, T., Zahid, M. y Fawad, S. (2015). Knowledge management, innovation and organizational performance. *International Journal of Knowledge Engineering*, 1(1), 43-48.
- Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford university press.
- Nonaka, I., Kodama, M., Hirose, A. y Kohlbacher, F. (2014). Dynamic fractal organizations for promoting knowledge-based transformation—A new paradigm for organizational theory. *European Management Journal*, 32(1), 137-146.
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) y Oficina de Estadística de las Comunidades Europeas (Eurostat). (2005). *Manual de Oslo: Guía para la recogida e interpretación de datos sobre innovación* (3ra. Ed.). Grupo Tragsa.
- Oviedo, H. y Campo, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista colombiana de psiquiatría*, 34(4), 572-580.
- Palacios, D. y Garrigós, S. (2006). The effect of knowledge management practices on firm performance. *Journal of knowledge management*, 10(3), 143-156.
- Park, P. (2006). Knowledge and participatory research. *Handbook of Action Research*, 2, 83-93.
- Pentland, B. (1995). Information systems and organizational learning: The social epistemology of organizational knowledge systems. *Accounting, Management and Information Technologies*, 5(1), 1–21. [https://doi.org/10.1016/0959-8022\(95\)90011-X](https://doi.org/10.1016/0959-8022(95)90011-X)
- Perez, A., Leal, V., Barceló, M. y León, J. (2013). Un diagnóstico de la gestión del conocimiento en las pymes del sector restaurantero para identificar áreas de mejora en sus procesos productivos. *Intangible capital*, 9(1), 153-183.
- Porter, M. (1980). *Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors*. New York: Free Press.
- Porter, M. (1993). *La ventaja competitiva de las naciones*. Ediciones Javier Vergara.
- Raj, D. y Ha-Brookshire, J. (5 de febrero de 2016). How do they create ‘Superpower’? An exploration of knowledge creation processes and work environments in the wearable technology industry. *Journal of Fashion Design, Technology and Education*, 9(1), 82–93. <http://dx.doi.org/10.1080/17543266.2015.1133720>
- Rajapathirana, J. y Hui, Y. (2018). Relationship between innovation capability, innovation type, and firm performance. *Journal of Innovation & Knowledge*, 3(1), 44-55.

<https://doi.org/10.1016/j.jik.2017.06.002>

- Real Academia Española. (s.f.). Innovación. *En el diccionario de la lengua española*. Recuperado el 1 de marzo de 2013 de <https://dle.rae.es/innovaci%C3%B3n>
- Rezaei, F., Khalilzadeh, M. y Soleimani, P. (19 de febrero de 2021). Factors affecting knowledge management and its effect on organizational performance: Mediating the role of human capital. *Advances in Human-Computer Interaction*.
- Ríos, M. (25 de noviembre de 2022). Mineras ya optan por IA y redes neuronales para predecir composición de materias primas. *Gestión*.
<https://gestion.pe/tecnologia/mineras-peruanas-ya-optan-por-ia-y-redes-neuronales-para-predecir-composicion-de-materias-primas-inteligencia-artificial-empresas-mineras-noticia/#:~:text=Empresas%20mineras%20peruanas%20ya%20utilizan,an%C3%A1lisis%20e%20interpretaci%C3%B3n%20de%20datos.&text=Lima%2C%202025%2F11%2F2022%2009%3A51%20p>.
- Rivera, R. (2017). La importancia de la gestión de intangibles en el sector minero. *Strategia*, (14). <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/strategia/article/view/17696/17958>
- Robayo, P. (2016). La innovación como proceso y su gestión en la organización: una aplicación para el sector gráfico colombiano. *Suma de Negocios*, 7(16), 125–140.
- Rosales, J. (04 de octubre de 2022). Hub de Innovación Minera: “Nos gustaría tener más proyectos medioambientales y de recursos hídricos, es cuestión de madurez”. *Semanaeconómica*. <https://semanaeconomica.com/management/innovacion/hub-innovacion-minera-peru-pamela-antonioli-proyectos-medioambientales-recursos-hidricos-madurez>
- Santos, B. (2022). Gestión del conocimiento y sostenibilidad en la gestión de la cadena de suministro: revisión de literatura. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 24(3), 732-748.
<http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/3861/5307>
- Sarur, M. (2013). La importancia del capital intelectual en las Organizaciones. *Ciencia Administrativa*, 1, 39-45.

- Serida, J., Yamakawa, P., Morries, E., y Corrales, J. (3 de diciembre de 2010). Gestión del conocimiento en el sector minero-energético. *Conexión ESAN*. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/gestion-del-conocimiento-en-el-sector-minero-energetico>
- Sharabati, A., Naji Jawad, S. y Bontis, N. (9 de febrero de 2010). Intellectual capital and business performance in the pharmaceutical sector of Jordan. *Management Decision*, 48(1), 105- 131.
- Sharma, S., Gupta, J. y Wickramasinghe, N. (2004). Information technology assessment for knowledge management. *Creating Knowledge Based Organizations*, 29.
- Sultan, N. (2013, febrero). Knowledge management in the age of cloud computing and Web 2.0: Experiencing the power of disruptive innovations. *International Journal of Information Management*, 33(1), 160-165.
- Syed, N. y Xiaoyan, L. (2013). The linkage between knowledge management practices and company performance: Empirical evidence. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 6(1), 1-7.
- Ugalde, N. (2011). Capital intelectual e innovación: una sinergia necesaria. *Revista de Ciencias Económicas*, 29(2).
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/economicas/article/view/7032/6717>
- Unzueta, A., Sucre, C., Nunes, N. y Walter, M. (23 de marzo de 2022). La importancia de la minería latinoamericana para la transición energética global. *BID: Energía para el futuro*. <https://blogs.iadb.org/energia/es/la-importancia-de-la-mineria-latinoamericana-para-la-transicion-energetica-global/>
- Villegas, E., Hernández, M. y Salazar, B. (2017). La medición del capital intelectual y su impacto en el rendimiento financiero en empresas del sector industrial en México. *Contaduría y Administración*, 62(1), 184-206.
- Wang, Y. y Lin, J. (28 de febrero de 2013). An empirical research on knowledge management orientation and organizational performance: the mediating role of organizational innovation. *African Journal of Business Management*, 7(8), 604-612.

Zaied, A., Hussein, G. y Hassan, M. (2012). The role of knowledge management in enhancing organizational performance. *International Journal of Information Engineering and Electronic Business*, 5, 27-35.

VIII. ANEXOS

CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene como propósito evaluar las variables: Capital intelectual (Estructural, humano y relacional), Gestión del conocimiento (creación, adquisición, intercambio, uso), Desempeño organizacional e innovación (procesos) en su organización. Para ello, se presentará una lista de enunciados. Por favor, solicitamos su apoyo respondiendo de manera verídica y espontánea, de acuerdo a su conocimiento y experiencia en la empresa.

1: Completamente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni en acuerdo ni en desacuerdo

4: De acuerdo

5: Completamente de acuerdo

				1	2	3	4	5
CAPITAL INTELLECTUAL	Capital Estructural (Cabrilo y Dahms, 2018)	1	La organización posee sistemas de información eficientes y pertinentes para apoyar las operaciones comerciales.					
		2	La organización cuenta con herramientas e instalaciones para apoyar la cooperación entre empleados.					
		3	La organización posee gran cantidad de conocimientos útiles en documentos y bases de datos.					
		4	Los documentos y soluciones existentes son de fácil acceso.					
	Capital Humano (Cabrilo y Dahms, 2018)	1	Los empleados son altamente calificados en su trabajo.					
		2	Los empleados están muy motivados en su trabajo.					
		3	Los empleados tienen un alto nivel de experiencia.					

	Capital Relacional (Cabrilo y Dahms, 2018)	1	Las diferentes unidades y funciones dentro de nuestra empresa, como I+D, marketing y producción, se entienden bien entre sí.					
		2	Los empleados colaboran frecuentemente para resolver problemas.					
		3	La colaboración interna en la empresa se genera sin inconvenientes.					
		4	La empresa y sus grupos de interés externos (clientes, proveedores y socios) se comprenden bien.					
		5	La organización y sus partes interesadas externas trabajan frecuentemente en la resolución de problemas.					
		6	La colaboración entre la organización y sus grupos de interés externos funcionan sin inconvenientes.					
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Creación del conocimiento (Perez et al.,2013)	1	Los colaboradores se encuentran motivados a crear y/o desarrollar nuevos conocimientos.					
		2	Los colaboradores buscan nuevos métodos de aprendizaje y formas de trabajo.					

		3	Los colaboradores saben cómo innovar. Adaptar, renovar procedimientos, procesos.					
		4	La empresa ha implementado nuevas formas de apoyo para la creación de nuevos conocimientos (ejemplo: Períodos de prácticas, rotación de puestos).					
		5	Los colaboradores desarrollan de manera eficaz nuevos conocimientos cuando lo requieren.					
	Adquisición del conocimiento (Perez et al.,2013)	1	La empresa determina y elige las estrategias de adquisición del conocimiento.					
		2	Los colaboradores poseen la facilidad de adquirir el conocimiento por medio de fuentes internas (manuales de procedimiento, material impreso, murales, reuniones).					
		3	La empresa establece alternativas de cómo adquirir el conocimiento a través de fuentes externas (Consultores, competencia, proveedores, clientes).					
		4	El conocimiento que adquieren los colaboradores es a través del internet, materiales electrónicos,					

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO			manuales o procedimientos en bases de datos, cursos online.					
		5	El conocimiento que adquieren los colaboradores mayormente se da por compañeros de trabajo.					
	Intercambio del conocimiento (Perez et al.,2013)	1	El conocimiento personal por parte de los colaboradores es de fácil acceso para los demás.					
		2	El conocimiento existente por parte de los colaboradores se canaliza de manera electrónica (correos, bases de datos, intranet).					
		3	Para los colaboradores, es más importante intercambiar el conocimiento que poseerlo.					
		4	La organización fomenta en el personal el intercambio de conocimientos a través de la construcción de la confianza, la concesión de incentivos, tiempo y recursos disponibles.					
		5	Los colaboradores comparten de forma adecuada los conocimientos a los demás.					
	Uso del conocimiento (Perez et al.,2013)	1	Los colaboradores consideran experiencias pasadas para una mejor decisión.					
		2	La empresa fomenta el uso del conocimiento disponible.					

		3	La organización implementa el conocimiento generando una mejora en cuanto a innovación en el trabajo.						
		4	Los colaboradores conocen cómo aplicar los conocimientos disponibles en el trabajo.						
		5	Los colaboradores eligen las ideas y sugerencias de otros, en lugar de averiguarlo por ellos mismos.						
DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL	García et al. (2013)	1	La empresa registra un incremento sostenido de las ventas.						
		2	La empresa mantiene una participación de mercado creciente frente a la competencia.						
		3	La imagen corporativa o reputación es positiva respecto a los grupos de interés.						
		4	Los nuevos procesos lanzados en los últimos 5 años son exitosos.						
INNOVACIÓN (PROCESOS)	Atalay et al. (2013)	1	La organización desarrolla tecnología avanzada de control de procesos en tiempo real.						
		2	La organización importa equipos/software avanzados de restricción de calidad automática.						
		3	La organización importa equipos programables avanzados.						