

**Gestión del conocimiento en un núcleo de investigación de una institución de Educación Superior. Caso de estudio**

**Fátima Fernández**

fgfernandez@qui.una.py

Facultad de Ciencias Químicas

**Mónica Balbuena**

mbalbuena@pol.una.py

Facultad Politécnica

**Jazmín Giménez**

j.azgimenez90@gmail.com

Facultad de Ciencias Químicas

**Néstor Salinas**

nestorsalinasdoc@gmail.com

Facultad de Ciencias Exactas y Naturales

Universidad Nacional de Asunción

Paraguay

**Resumen**

El presente trabajo de investigación pretende dar una mirada hacia la gestión del conocimiento en un núcleo de investigación de una Institución de Educación Superior (IES) de Paraguay. Se realizó una revisión de los conceptos sobre Gestión del Conocimiento (GC) y todo lo que la combinación de estas dos palabras implica, por un lado, el conocimiento que puede decirse según Ulrich (2002) es la descripción, análisis y comprensión de todo lo que rodea al hombre. La importancia de la GC en una organización como en las IES apunta a la sostenibilidad de una mejor calidad educativa, generando nuevos conocimientos que sean el soporte de una reestructuración a fin de garantizarla. Así también, resulta fundamental que la generación de conocimientos y su consecuente gestión, conlleve a la innovación como un valor agregado. Se ha aplicado una encuesta para identificar la percepción de docentes, egresados y estudiantes miembros de un núcleo de investigación de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales de la Universidad Nacional de Asunción (FACEN-UNA). De los encuestados, un 37,5% fueron de sexo femenino y 62,5% de sexo masculino, 37,5% fueron estudiantes, 37,5% egresados y 25% docentes. Se ha consultado sobre el grado de utilización de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs) en la GC, 37,5% respondieron “mucho”, 37,5% “regular” y 12,5% “poco”, sobre el interés de los miembros en cuanto a la generación de conocimientos un 50% optó por la opción grupal y 37,5% por la particular, sobre la eficiencia en la transferencia de conocimientos dentro del núcleo han respondido mayormente que esta es regular en un 62,5%, en cuanto a la participación con otros núcleos respondieron que es regular en un 50% y poco en 50%. En cuanto a la confianza en la transferencia de conocimientos con otros núcleos han respondido mayormente que es poco en un 62,5%. Todo esto evidencia que existe un interés grupal en la aplicación de la GC, así como una afinidad en cuanto al uso de las TICs. Si bien se observó un mecanismo establecido en cuanto a la transferencia de conocimientos con otros núcleos, la participación es aún incipiente, esto posiblemente debido a la falta de confianza hacia las mismas.

**Palabras claves:** gestión del conocimiento - educación superior - núcleo de investigación

## **Knowledge management In a research center of a Higher Education Institution. Case study**

### **Abstract**

The present research work aims to take a look at knowledge management in a research center of a Higher Education Institution (IES in spanish) in Paraguay. A review of the concepts of Knowledge Management (GC in spanish) was carried out and everything that the combination of these two words implies, on the one hand, knowledge that can be said according to Ulrich (2002) is the description, analysis and understanding of everything that surrounds the man. The importance of GC in an organization such as IES points to the sustainability of better educational quality, generating new knowledge that supports a restructuring in order to guarantee it. Likewise, it is essential that the generation of knowledge and its consequent management leads to innovation as an added value. A survey has been applied to identify the perception of teachers, graduates and student members of a research core of the Faculty of Exact and Natural Sciences of the National University of Asunción (FACEN-UNA in spanish). Of those surveyed, 37.5% were female and 62.5% were male, 37.5% were students, 37.5% were graduates and 25% were professors. It was asked about the degree of use of Information and Communication Technologies (TICs in spanish) in the GC, 37.5% responded "a lot", 37.5% "regular" and 12.5% "little". Regarding the interest of the members in terms of the generation of knowledge, 50% opted for the group option and 37.5% for the individual option. Regarding the efficiency in the transfer of knowledge within the core, 62.5% responded that this is regular, in terms of participation. With other nuclei they responded that it is 50% regular and 50% a little. Regarding confidence in the transfer of knowledge with other centers, 62.5% responded that it is little. All this shows that there is a group interest in the application of GC, as well as an affinity regarding the use of TICs. Although an established mechanism was observed regarding the transfer of knowledge with other nuclei, participation is still incipient, possibly due to a lack of trust towards them.

**Keywords:** knowledge management - higher education - research core

## Introducción

Un aspecto que favorece el aumento económico para las organizaciones es el conocimiento, actualmente se considera como el motor que impulsa las sociedades, que permite la evolución y el progreso. En las Instituciones de Educación Superior (IES) la gestión del conocimiento organizacional debe formar parte fundamental en la estructura académica (Rodríguez V, Herrera JM, 2021).

Nonaka y Takeuchi (1999) señalan que no solo se debe procesar la información que llega del exterior, también es preciso crear conocimiento dentro de la organización o de la institución educativa. En el ámbito educativo se adoptó el modelo de estructura de ciclos que plantean estos autores (Figura 1), por medio de los cuales se puede mostrar las dificultades organizacionales que tienen las empresas o instituciones. Señalan que la transformación entre el conocimiento tácito y el explícito, corresponde al patrón de creación de conocimiento determinado como SECI, este proceso comprende; la socialización, la externalización, la combinación y la internacionalización, generando la transformación del conocimiento. El ciclo I que involucra al proceso de socialización (de tácito a tácito), en el ciclo II referente al proceso de externalización (de tácito a explícito), en tanto que en el ciclo III se da un proceso de combinación (de explícito a explícito), finalmente en el ciclo IV se da el proceso de internalización (de explícito a tácito). Los ciclos mencionados se presentan en forma de espiral, haciendo referencia al desempeño, permitiendo fortalecer la identificación de los objetivos misionales de la organización junto con los responsables (Jiménez D, Jiménez A, Redondo P, 2019).

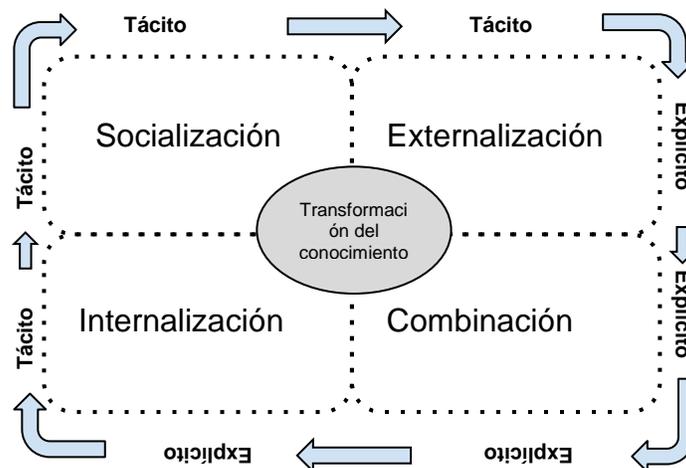


Figura 1. Modelo SECI, modificado de Nonaka y Takeuchi, 1999.

Las IES deben garantizar el dinamismo en el aprendizaje dentro de una cultura organizacional. Los gestores educativos deben aplicar estrategias promotoras del aprendizaje organizacional, este integra el conocimiento y experiencias individuales de todos los miembros (Rodríguez E, Muñoz C, Pedraja L, Araneda C, 2022).

La importancia de la Gestión del Conocimiento (GC) en una organización como en las IES apunta a la sostenibilidad de una mejor calidad educativa. Así también, resulta fundamental que la generación de conocimientos y su consecuente gestión, conlleve a la innovación como un valor agregado. Organizaciones como ésta, se enfocan en producir, difundir y aplicar conocimientos por medio de investigaciones, en las cuales participan los distintos actores de una comunidad educativa (Lozano, Ochoa y Restrepo, 2012).

La integración y retroalimentación en relación a la apertura del aprendizaje a fin de fortalecer los procesos y hacer realidad la transformación es parte elemental de una buena gestión educativa, por ello la realización de este trabajo de investigación tiene la determinación de la gestión del conocimiento en un núcleo de investigación perteneciente a la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales de la Universidad Nacional de Asunción.

### **La gestión del conocimiento**

Nonaka y Takeuchi en 1995, después Davenport y Prusak en 1998 dan los cimientos para un tema nuevo para las organizaciones, a finales del siglo XX surge la gestión del conocimiento (Perez, 2016).

Si bien, son varias las definiciones sobre el conocimiento, todas mencionan aspectos comunes como el caso de Davenport y Prusak (1998, citado en Flores, 2010), quienes hacen referencia a que el conocimiento es *«una mezcla fluida de experiencia formulada, valores, información contextual y visión experta»*. Por otro lado, según Huber (1991, citado en Flores, 2010) este conocimiento es *«una creencia personal justificada que aumenta la capacidad de un individuo para llevar a cabo una acción de manera eficiente»* en tanto para Lemker et al. (2002, citado en Flores, 2010), enuncian que en base a la experiencia de cada individuo el conocimiento es la información que se procesa activamente. Para Ulrich (2002, citado en Flores, 2010) el conocimiento es *«la descripción, el análisis, la comprensión del mundo que rodea al hombre»*.

Para Nonaka y Takeuchi (1995) el conocimiento se establece como un aspecto básico mediante el cual se puede comprender el comportamiento de las organizaciones, enfatizando que las mismas se procesan como también se crean los conocimientos, siendo esto clave para la competitividad de la organización. Estos autores diferencian dos tipos de conocimiento: uno denominado tácito y el otro explícito (Juárez, 2019).

La idea tácita en relación a lo individual, se acumula en la mente, sin estructuras ni formas, que conlleva a una dificultad de comunicar adecuadamente a los demás, guardando relación con la idea de un mayor conocimiento de lo que pueden llegar a transmitir en cuanto a la vivido, generando modelos mentales que quedan sin efecto en el accionar, es decir, no son posibles de transmitir. El conocimiento explícito, es de tipo mayormente formal e integral, donde la comunicación puede ser fácilmente transmitida; está inmerso a medios físicos, productos o procesos, a teorías debidamente definidas y sostenidas, a métodos científicas, a descripciones técnicas, a programas de computación, entre otros aspectos.

Por tanto, la gestión del conocimiento es señalada como un proceso integral en la presentación y utilización de las informaciones, así como la organización, detección y selección de las mismas por los miembros dentro de una organización, con el propósito de la utilización del conocimiento como un recurso esencial del capital intelectual, siendo la gestión de la información crucial en las organizaciones. Al respecto, algunos elementos en la gestión del conocimiento, indicados por Davenport (1998) son:

- En la mente del ser humano se desarrollan y almacenan ideas o juicios dentro del conocimiento individual.
- Demanda confianza el colaborar con la transmisión de conocimientos.
- A través de las tecnologías se desarrollan nuevas conductas con el incremento de ideas o ampliación del conocimiento.
- Es necesario plantear y gratificar la transmisión de conocimientos.
- Es crucial la participación y apoyo de los directivos.
- Con un programa preliminar deben iniciar las propuestas de gestión de conocimiento.
- Las propuestas deben ser evaluadas, así como medirlas cualitativa y cuantitativamente.
- Se debe incentivar a la generación de conocimientos creativos y poco habituales.

La administración del conocimiento muestra beneficios fundamentalmente en su reutilización, que muestra un acceso al conocimiento organizacional y, por tanto, a una nueva organización con dinamismo, en el que las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TICs) se exhiben como alternativas factibles y accesibles para la acumulación y utilización de la información, así también, al intercambio e incremento del conocimiento en las organizaciones.

### **Gestión del conocimiento en las Instituciones de Educación Superior - Modelo Nonaka Takeuchi**

El desarrollo del conocimiento organizacional como lo indican Nonaka y Takeuchi (1995), describe al potencial que tiene una empresa para generar nuevos conocimientos y expandirlos entre trabajadores, así como plasmarlos en servicios, productos y sistemas. Esto expresa la experiencia física, con el sistema ensayo-error, con la imaginación y con el aprender de los demás en tres niveles, ya sea, el individual, el grupal y el organizacional, siendo fundamental en los procesos de innovación y considerado por los autores como el origen del éxito de las compañías japonesas en el mundo, sostenido en el conocimiento humano. La transformación del conocimiento requiere la participación activa del individuo, con un alto compromiso con su conocimiento (Nonaka, 2007, p. 166).

Las IES, al igual que otras organizaciones están sumidas en un ambiente palpable por la era de la información y del conocimiento, a la innovación en el uso de las TICs para la organización y desarrollo de actividades.

Por tanto, este tipo de organización apunta a que su principal elemento de trabajo es el conocimiento, lo que respalda una posición predilecta desde la representación de la GC, debido a la generación del conocimiento en un aspecto rutinario y a disposición a expandirlo, en el caso de los estudiantes, como parte de la actividad académica.

Las universidades o IES se muestran como sistemas sociales en los cuales se origina, adquiere, transmite y se transfiere conocimiento en base a estructuras complejas que articulan las funciones como de gerencia, así también de docencia, investigación y extensión para constituir ciudadanos con conocimientos amplios que los respalden para ejercer la profesión en diferentes disciplinas, permitiendo por ende la resolución de conflictos sociales, científicos y técnicos con miras al mejoramiento de la sociedad.

## **Pensamiento organizacional dentro de las Instituciones Educativas**

Generalmente las instituciones educativas o las universidades no cumplen a cabalidad responder a la demanda social. Las directrices del pensamiento económico y organizacional tienen mucho que ver en el impacto del desarrollo de la educación, en la difusión de prácticas, esto, direccionadas en la correspondencia a demandas externas, las mismas han debilitado el desarrollo de vías de saber que debatan las gestiones, cuyo aspecto en el entorno educativo amplía obstáculos al valor de sus conocimientos (Penalva, J , 2009).

La predisposición del pensamiento integra procedimientos, normas y prácticas centradas en la eficacia, la eficiencia y otros argumentos que definen sus avances y la obtención de metas. Un camino de gestión precisa de un pensar-actuar que origine la identificación de las prácticas para el mercado en miras a la pertinencia de los programas educativos.

El pensamiento crítico y la sabiduría son esenciales en la búsqueda de la comprensión o del pensamiento dominante por medio de una rebelión serena que brinde movilidad al conocimiento en educación. Barnett (2001)

En una organización, la creatividad, así como la utilidad de la información son actividades esenciales de crecimiento, correspondientes a las perspectivas de la institución, a la sistematización, esto a su vez, implica la regulación por el mercado económico, por lo cual la educación es cuestionada en relación con la pertinencia para responder a los empleadores; tanto la innovación como creatividad contribuirá a la dinamización del desarrollo productivo. Al margen de tales condicionamientos o actualizaciones, las instituciones se han desarrollado, no obstante, las organizaciones e instituciones deben adaptarse a las innovaciones educativas de forma rápida (Choo, 1999).

Gutiérrez (2019) señala en su trabajo de investigación que la gestión del conocimiento en educación es una vía para la evolución de las instituciones educativas con miras al capital intelectual y cultural, a expensas de lo productivo. A su vez, se encarga de la cultura organizacional, del analfabetismo tecnológico, al uso dado a la producción intelectual, también a los modelos de administración, entre otros, conformando una red de conexiones construyendo una política y una economía del conocimiento.

## **Gestión del Conocimiento en la investigación**

Las IES deben enfocar las actividades académicas a la realidad investigativa, esto debe significar un cambio que conlleve a la satisfacción en cuanto a las necesidades de la institución, asegurando el cumplimiento de las funciones sustantivas de la misma. Muchas veces las actividades de las universidades se encuentran establecidas y caracterizadas por la monotonía, dificultando la aplicación de acciones innovadoras y por ende, el desarrollo de la investigación como fuente generadora del conocimiento (Barrera, 2003).

Fuenmayor y cols. (2007) concluyen en su estudio “Investigación y Gestión del Conocimiento. Caso: Institución Universitario de Tecnología de Cabimas” que, para generar las líneas de investigación no se aplicó una adecuada gestión del conocimiento, ya que las líneas creadas no lograron fusionar el trabajo entre los departamentos de investigación, sino que cada uno producía de forma individual.

Es complejo realizar una actividad investigativa si no se cuenta con una gestión que implique el involucramiento de docentes, directivos y alumnos para el desarrollo adecuado de un trabajo investigativo.

Respecto al desarrollo de competencias investigativas y personales, se recomienda que las mismas sean generadas como aporte de todos los miembros del equipo investigativo, y que esto se mantenga como una estrategia de gestión (Nieto, 2005).

## **Metodología**

El trabajo es un estudio de caso cualitativo descriptivo de corte transversal. Se basó en la aplicación en línea mediante un *Google Forms* autoadministrado; se tuvo como muestra a miembros de un núcleo de investigación de la Facultad de Ciencias Exactas de la Universidad Nacional de Asunción, elegidos por conveniencia ya que se ajustaban a los estamentos de la universidad que forman parte de los núcleos de investigación (docentes, estudiantes y egresados).

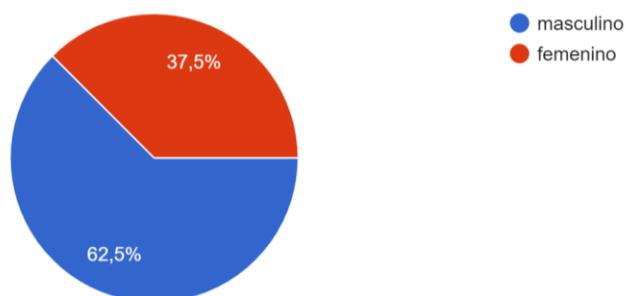
Para la obtención de los datos de percepción se aplicó como instrumento una encuesta elaborada por los autores. La misma estuvo constituida por 8 preguntas con opciones de respuestas cerradas, en la cual una de las preguntas fue dirigida solamente al estudiante.

La muestra estuvo constituida por 8 miembros investigadores, agrupados en dos líneas de investigación.

Los datos obtenidos son presentados en porcentaje (%).

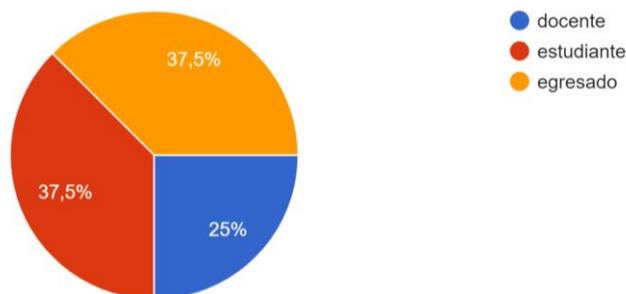
## Resultados y Discusión

Figura 2 - Género



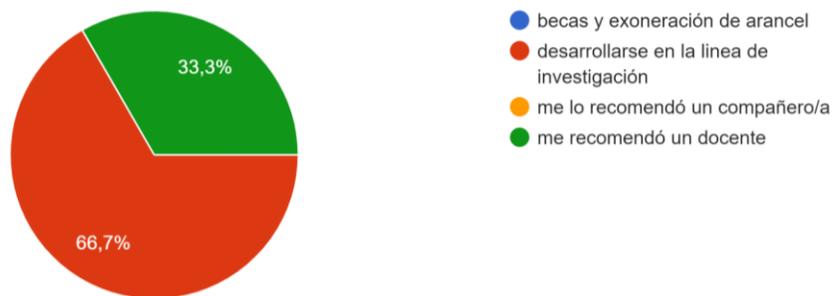
En su mayoría, la muestra estuvo constituida por investigadores del sexo masculino (62,5%).

Figura 3 - Carácter de miembro



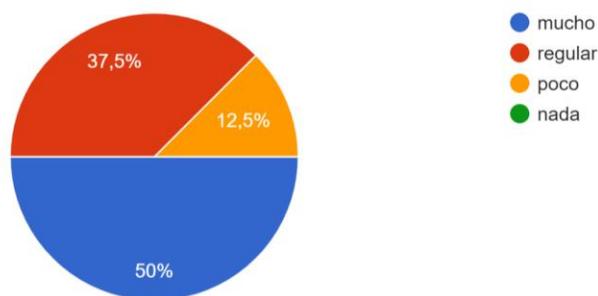
Se contó en la encuesta con la participación equitativa tanto de estudiantes como egresados que forman parte del núcleo de investigación, mientras que en menor cantidad (25 %) de docentes.

Figura 4 - Motivo de interés de estudiantes en la participación en el núcleo



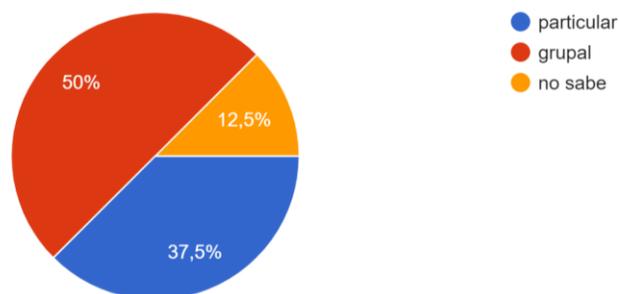
En cuanto a los estudiantes que forman parte, al consultarles sobre su interés en la participación del núcleo, en su mayoría (66,7 %) refirieron desarrollarse en la línea de investigación que se promueve en él, mientras que el resto (33,3 %) refirió que lo hicieron como recomendación de algún docente.

Figura 5 - Utilización de las TIC para la Gestión del Conocimiento



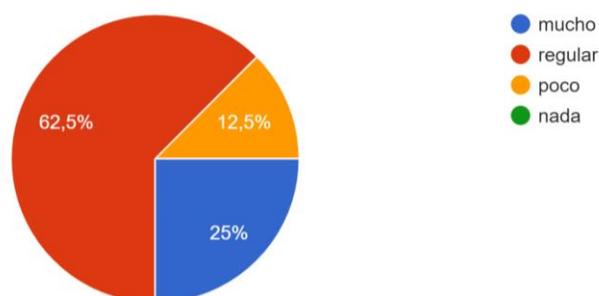
El 87,5 % de los encuestados indicó que utiliza mucho o regular las TICs para la Gestión del Conocimiento en su núcleo de investigación.

Figura 6 - Interés dentro del núcleo de investigación



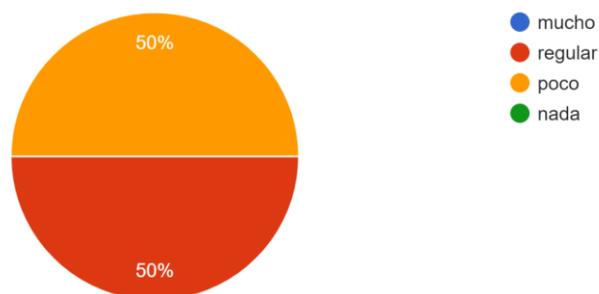
Con respecto al interés para la aplicación de la Gestión del Conocimiento en el núcleo, el 50 % refiere que es un interés grupal, seguido por el interés particular (37,5 %).

*Figura 7 - Mecanismo de transferencia de conocimientos*



En cuanto a la aplicación de un mecanismo de transferencia de conocimientos, la mayoría (62,5 %) refiere que se da de forma regular.

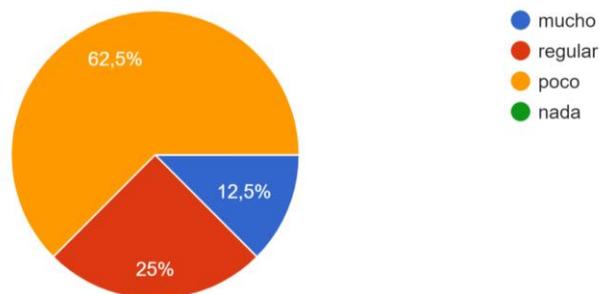
*Figura 8 - Participación con otros núcleos*



Al consultarle a los encuestados sobre el trabajo con otros núcleos o centros de investigación, en la misma proporción (50 % - 50 %) respondieron que se da de forma

regular o poco.

Figura 9 - Confianza con otros núcleos



Con respecto a la confianza para la transferencia de conocimientos con otros núcleos o centros de investigación, los participantes respondieron en su mayoría (62,5 %) que dicha confianza es poca, mientras que sólo un 12,5 % refiere que la confianza es mucha.

Dentro de una institución educativa, la gestión del conocimiento concibe progreso e innovación. Nagles (2007) señala que con la innovación se asume el conocimiento como ventaja competidor y que lo esencial del capital intelectual reside en el talento humano y actitudes de las personas. Este estudio muestra mayor participación de investigadores del sexo masculino, así como de estudiantes y egresados que integran el núcleo de investigación.

En cuanto al diseño del desarrollo de competencias investigativas y personales, no son observadas como un privilegio de los grupos de investigadores, sino, que deben ser reconocidas las ideas de todos los miembros del equipo para un desarrollo dinámico integral como tácticas de gestión (Nieto, 2005). En este estudio mayoritariamente de los participantes trabaja en el área investigativa, en donde el 50% declaró interés para la gestión del conocimiento en el núcleo.

Barrera (2003) señala que las actividades de educación dentro de las universidades generalmente están definidas por la monotonía, la falta de actualización o innovación, que no genera beneficios ni autenticidad en el desarrollo de la investigación. En la familiaridad para la transferencia de conocimientos con otros centros de investigación, los participantes expresaron en gran parte (62,5 %) que la confianza es baja, seguido con el trabajo con otros núcleos de investigación que se da de manera regular. Es difícil poder efectuar

una actividad investigativa al no contar con una gestión que involucre a docentes, directivos y alumnos para el mejor desarrollo de un trabajo investigativo.

La gestión del conocimiento está afianzada a la forma que los individuos fueron educados para el uso de las herramientas tecnológicas, siendo indispensable el adiestramiento continuo de los docentes y que la institución esté dotada de los recursos materiales para enfrentar de forma correcta las actividades académicas; Arbonies (2006). En el presente trabajo se halló que el 87,5% de los encuestados ejecuta bastante o de forma regular el uso de las TICs. Algunos autores señalan que las relaciones entre educación y transformaciones científico-tecnológicas posibilita nuevas habilidades de organización en las universidades. La incorporación de la innovación tecnológica e investigación es necesaria para el progreso de un país.

## **Conclusión**

Del presente trabajo participaron investigadores pertenecientes a un núcleo de investigación de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales de la Universidad Nacional de Asunción. El núcleo lo conformaban estudiantes, docentes y egresados de dicha casa de estudios, quienes en su mayoría indicaron que su participación en el núcleo se da como un interés en desarrollarse en alguna de las líneas de investigación de la Institución.

Se evidenció que existe un interés grupal en la aplicación de la Gestión del Conocimiento, así como una afinidad mayoritaria en cuanto al uso de las TICs. Si bien se observó un mecanismo establecido en cuanto a la transferencia de conocimientos con otros núcleos, la participación es aún incipiente, esto posiblemente debido a la falta de confianza que se encuentra aún instalada en el núcleo de investigación.

Se recomienda para futuros trabajos similares, aumentar el tamaño de muestra, así como también, considerar el tiempo que lleva constituido el núcleo o grupo a ser estudiado, incluir a núcleos de investigación pertenecientes a diversas unidades académicas que comprendan diferentes disciplinas, ya sean de la misma universidad o externas a ella, de manera a contrastar mayor información y datos acerca de la GC.

## Referencias

- Arbonies, A. (2006), Conocimiento para innovar. Cómo evitar la miopía en la gestión del conocimiento. Madrid, Díaz de Santos.
- Barnett, R. (2001). Los límites de la competencia. El conocimiento, la educación superior y la sociedad. España: Editorial Gedisa.
- Barrera, M. (2003) Líneas de Investigación. Editado por Fundación Servicios y Proyecciones para América Latina, Sypal. Caracas.
- Choo, Ch. (1999). La organización inteligente. El empleo de la información para dar significado, crear conocimiento y tomar decisiones. México D.F.: Oxford University Press
- Davenport, TH y Prusak, L. (1998) Conocimiento de trabajo. Cómo gestionan las organizaciones lo que saben. Prensa de la escuela de negocios de Harvard.
- Flores Caicedo, Julio César. (2010). La Gestión del conocimiento y las herramientas colaborativas: una alternativa de aplicación en Instituciones de educación superior. Revista de Investigación, 34(71), 11-31.
- Fuenmayor B; Perozo S; Narvaéz J (2007). Investigación y Gestión del Conocimiento. Caso: Instituto Universitario de Tecnología de Cabimas. Laurus. Universidad Pedagógica Experimental Libertador Caracas, Venezuela. 3(24):355-376.
- Gallego, D. y Ongallo, C. (2004), Conocimiento y Gestión. Madrid, Pearson Prentice Hall.
- Gutiérrez G. (2019). Gestión del conocimiento en educación en respuesta a las tendencias del pensamiento dominantes en la escuela. Rev. complut. educ. 30 (1): 245-259.
- Huber, G. (1991). Organizational learning: the contributing processes and the literaturas. Organization Science, 2(1), 88-115.
- Jiménez D, Jiménez A, Redondo P. (2019). Gestión del conocimiento organizacional en instituciones de educación superior: un estudio de caso. Praxis, 15(2):1-11.
- Lemker, B. Kahler, H. y Rittenbruch, M. (2002). Gestión del conocimiento en organizaciones virtuales: Experiencias en Sigma. Stuart Barnes, Madrid.
- Lozano, G. A., Ochoa, A. M., y Restrepo, S. L. (2012). La articulación entre investigación,

docencia y extensión en un programa universitario de Nutrición y Dietética. *Perspectivas en Nutrición Humana*, 14(1), 71-83.

Moreno, C. (2003), *Propuesta de Elementos Útiles para la Reflexión sobre la Educación Virtual*, en: *Revista Actas Pedagógicas*, núm. 9, vol. 2, pp. 40-46.

Muñoz G, Sánchez A. (2020). El aprendizaje organizacional en un Instituto de Educación Superior Tecnológico de Callao. *Revista Latinoamericana de Educación*, 11(2): 84-102.

Nagles, N. G. (2007), "La gestión del conocimiento como fuente de innovación", en: *Revista EAN*, Colombia, Universidad EAN, núm. 61, pp. 77-88.

Nieto, M. (2005), "Producción y gestión del conocimiento en la actividad académica", en: *Revista EAN*, Colombia, Universidad EAN, núm. 53, pp. 36-51.

Nonaka, I. (2007). *The knowledge-creating company*. *Harvard business review* (Jul/Aug 2007), 162-171

Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1995). *La organización creadora de conocimiento. cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación* (M. H. Kocka, trans. 1 ed.). México: Oxford University Press.

Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1999). *La organización creadora del conocimiento. Cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación*. México: Oxford University Press.

Penalva, J. (2009). *Paradigmas escolares vigentes. Influjos en el sistema educativo español*. En *Educación XX1*, (12), 181-199.

Rodríguez, J. y Molero, M. (2008), "Conectivismo como gestión del conocimiento", en: *REDHECS, Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, Zulia, Venezuela, núm. 6, año 4.

Rodríguez E, Muñoz C, Pedraja L, Araneda C. (2022). *Gestión del conocimiento y cultura organizacional en instituciones de educación superior chilenas*. *Revista chilena de ingeniería*, 30(2):266-278.

Rodríguez V, Herrera JM (2021). *El aprendizaje organizacional en instituciones de educación superior. Caso de estudio de un grupo de investigación*. Universidad

Autónoma Metropolitana de México. Revista Electrónica Educare, 25(3):39-51.

Rojas Mesa, Y. (2006). De la gestión de información a la gestión del conocimiento. Acimed, 14(1), 0-0.

Ulrich, F. (2002) Estructura multicapa en los sistemas de gestión del conocimiento. Stuart Barnes, Madrid.

## Anexo

### Gestión del Conocimiento en un Núcleo de Investigación de la FACEN

Estimado/a este formulario es de carácter confidencial y sus datos no serán publicados, tiene el objetivo de recabar información para un artículo científico en el marco del Doctorado en Educación - Énfasis en Gestión de la Educación Superior FF-UNA. Por favor lee atentamente las consignas antes de indicar la opción que usted va a elegir.  
Muchas Gracias

1. Favor indicar su genero \*

masculino

femenino

Otro: \_\_\_\_\_

2. ¿Usted pertenece a un Núcleo de Investigación en FACEN? \*

si

no

3. Indique el carácter de miembro: \*

Elige ▼

[Siguiente](#)

[Borrar formulario](#)

4. ¿Cuál es el grado de utilización de herramientas de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) para la Gestión del Conocimiento dentro del Núcleo de Investigación? \*

- mucho
- regular
- poco
- nada

5. ¿ En la generación de conocimiento que interés es la que Usted cree que prima dentro del Núcleo de Investigación? \*

- particular
- grupal
- no sabe
- Otro: \_\_\_\_\_

6. ¿ Usted cree que existe un eficiente mecanismo de transferencia de conocimientos dentro del Núcleo de Investigación? \*

- mucho
- regular
- poco
- nada

7. ¿ Usted cree que existe participación con otros núcleos o centros de investigación en la transferencia de conocimientos? \*

- mucho
- regular
- poco
- nada

8. ¿ Usted cree que existe confianza con otros núcleos o centros de investigación en la transferencia de conocimientos? \*

- mucho
- regular
- poco
- nada

[Atrás](#)

[Enviar](#)

[Borrar formulario](#)