

Diagnóstico de la gestión del conocimiento de una Facultad de Medicina privada

Gustavo Guillermo Calvo

calvo.gg@gmail.com
Universidad María Auxiliadora
Facultad de Medicina

Beatriz Nuñez Martínez

beatrizelizabeth.85@gmail.com
Universidad María Auxiliadora
Facultad de Medicina

Wataru Yamanaka

waym33@gmail.com
Universidad Nacional de Asunción
Facultad de Ciencias Médicas

Paraguay

Resumen

La gestión del conocimiento se ha convertido en una herramienta fundamental para la consecución de resultados, ya sea en el ámbito de la organización, la empresa, la investigación y la docencia. El objetivo general fue evaluar y comprender cómo se gestiona el conocimiento dentro de la Facultad de Medicina de una Universidad privada en el Paraguay. El diseño fue estudio de caso, de enfoque mixto recolectando datos cuantitativos y cualitativos. Un total de 10 actores claves de una facultad de medicina privada de Paraguay acreditada por la ANEAES participaron en el estudio, entre el 28 de septiembre y el 2 de octubre de 2023.

Según el presente estudio, la Facultad de Medicina de una Universidad privada tiene implementado la gestión del conocimiento con buena cultura organizativa, buenas políticas y estrategias, los actores tienen claro sus roles, utiliza las TIC, son eficientes los procesos de captura y compartición de conocimiento, existen métricas o indicadores establecidos para medir la efectividad de la gestión del conocimiento, la mayoría de los actores clave tienen formación y desarrollo sobre la gestión del conocimiento, más de la mitad de los actores clave comparan la facultad con otras instituciones de medicina en términos de gestión del conocimiento y la comunidad educativa de esta facultad están satisfechos con dicho proceso. La gestión del conocimiento en la facultad de medicina privada en Paraguay estudiada por nosotros corresponde a modelos científicos y tecnológicos según la taxonomía propuesta por Barragán Ocaña (2019), tendiendo a modelo holístico.

Palabras clave: gestión del conocimiento, Facultad de Medicina, Universidad privada, TIC.

Diagnosis of knowledge management in a private Faculty of Medicine

Abstract

Knowledge management has become a fundamental tool for achieving results, whether in the field of organization, business, research and teaching. The general objective was to evaluate and understand how knowledge is managed within the Faculty of Medicine of a private University in Paraguay.

The design was a case study, with a mixed approach collecting quantitative and qualitative data. A total of 10 key actors from a private medical school in Paraguay accredited by ANEAES participated in the study, between September 28 and October 2, 2023.

According to the present study, the Faculty of Medicine of a private University has implemented knowledge management with a good organizational culture, good policies and strategies, the actors are clear about their roles, it uses ICT, the processes of capturing and sharing knowledge are efficient, there are established metrics or indicators to measure the effectiveness of knowledge management, the majority of key actors have training and development on knowledge management, more than half of the key actors compare the school with other medical institutions in terms of knowledge management and the educational community of this faculty are satisfied with this process. Knowledge management in the private medical school in Paraguay studied by us corresponds to scientific and technological models according to the taxonomy proposed by Barragán Ocaña (2019), tending towards a holistic model.

Keywords: knowledge management, Faculty of Medicine, private university, ICT.

INTRODUCCIÓN

La gestión del conocimiento se ha convertido en una herramienta fundamental para la consecución de resultados, ya sea en el ámbito de la organización, la empresa, la investigación y la docencia. El papel de las universidades en el proceso de gestión del conocimiento es fundamental, en la formación de profesionales calificados, docentes, investigadores y en los programas de extensión universitaria, con el propósito de satisfacer las necesidades de la sociedad con la que interactúa, promoviendo una verdadera sociedad del conocimiento (Depine, 2014).

La gestión académica de las universidades, expresada en las actividades de docencia, posgrado e investigación, se ve influenciada positivamente por la gestión del conocimiento en las instituciones de educación superior. La gestión del conocimiento es un proceso que encontrará cada vez más relevancia en las instituciones de educación superior, donde cada institución de educación superior debe crear, compartir y aplicar su conocimiento a diferentes escalas (Rodríguez-Ponce, Pedraja-Rejas, Araneda-Guirriman, & Rodríguez-Ponce, 2013).

En salud, podríamos decir que los objetivos de la gestión del conocimiento serían mejorar la calidad asistencial, la equidad en prestación de servicios, la eficiencia de la gestión y, en última instancia, mejorar el nivel de salud de la población (Bravo Toledo, 2002).

Para lograr el proceso enseñanza – aprendizaje, se deben considerar las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) junto con la transferencia del conocimiento. Sólo así podremos conseguir la educación de calidad que merece la universidad del futuro (Larrea Abásolo, 2006).

Las facultades de medicina deben desempeñar un papel activo en las comunidades de conocimiento y práctica, fomentando alianzas estratégicas de gestión del conocimiento entre docentes, formuladores de políticas de salud, actuando en el espacio de los ciudadanos, investigadores y propios pacientes, como acciones prioritarias en las Enfermedades Crónicas No Trasmisibles (ECNT), tales como las cardiovasculares, diabetes y la insuficiencia renal (Depine, 2014).

Para Muñoz, Schults y Omaña (2007), la primera fase de la gestión del conocimiento administrativo consiste en el autodiagnóstico de la gestión del conocimiento administrativo en la unidad organizacional (Bustos Farías, Cerecedo Mercado, & García González, 2016).

Un diagnóstico completo de la gestión del conocimiento en una Facultad de Medicina ayudará a identificar áreas de mejora y a diseñar estrategias efectivas para optimizar el flujo de conocimiento en la institución.

Algunos elementos clave a considerar al realizar este diagnóstico son: la Cultura Organizativa, Políticas y Estrategias, Actores y Roles, Tecnología de la Información, Procesos de Gestión del Conocimiento, Medición y Evaluación, Formación y Desarrollo, Éxito y Obstáculos, Benchmarking y Participación de la Comunidad.

El objetivo general del trabajo fue: Evaluar y comprender cómo se gestiona el conocimiento dentro de la Facultad de Medicina de una Universidad privada en el Paraguay.

Los objetivos específicos del trabajo fueron:

- 1- Evaluar la cultura organizativa de la facultad de medicina en relación con la gestión del conocimiento.
- 2- Examinar las políticas y estrategias relacionadas con la gestión del conocimiento.
- 3- Describir los roles de los actores clave en la gestión del conocimiento.
- 4- Evaluar las herramientas y tecnologías utilizadas para gestionar el conocimiento.
- 5- Categorizar los procesos existentes para gestionar el conocimiento.
- 6- Determinar si existen métricas o indicadores establecidos para medir la efectividad de la gestión del conocimiento en la facultad
- 7- Investigar si se proporciona capacitación y desarrollo a los miembros de la facultad en cuanto a la gestión del conocimiento.
- 8- Identificar casos de éxito y obstáculos en la gestión del conocimiento.
- 9- Describir la percepción sobre el modelo de gestión de la facultad de medicina en relación a otras instituciones de similar índole.
- 10- Categorizar la percepción del personal sobre la gestión del conocimiento en la facultad
- 11- Identificar el tipo de modelo de gestión del conocimiento utilizado por la facultad de medicina.

MATERIALES Y MÉTODOS

Para evaluar cada uno de los elementos mencionados en el diagnóstico del modelo de gestión del conocimiento en una Facultad de Medicina privada, se utilizó un enfoque exploratorio en los diferentes estamentos de universitarios, para hallar el diagnóstico actual y poder así tomar medidas correspondientes a la mejora de la gestión en pos de la calidad académica en la Carrera de medicina de la universidad privada en el Paraguay.

Se mantuvo un enfoque abierto, alentando a los participantes a compartir sus perspectivas y experiencias de manera honesta, manteniendo de manera anónimas las respuestas y solo con fines investigativos. Se garantizó la confidencialidad y la objetividad en la recopilación y análisis de datos.

Un total de 10 actores claves de la facultad de medicina privada de Paraguay acreditada por la ANEAES, de los cuales 3 son directivos, 5 administrativos, un docente de la facultad de medicina y un ex coordinador de la misma participaron en el estudio; la participación de los mismos se realizó de manera voluntaria sin recibir pago alguno; 6 (60%) actores fueron de sexo femenino y 4 actores de sexo masculino. 2 actores tenían edad entre 15 y 30 años, 6 (60%) actores tenían edad entre 31 y 40 años, 1 actor tenía edad entre 41 y 50 años y un actor fue mayor a 51 años.

El procedimiento de recolección de datos se realizó utilizando un cuestionario estructurado, que se confeccionó en el Formulario de Google, el cual contiene 20 preguntas diseñadas concretamente para este estudio además de los datos demográficos (Tabla 1). 9 preguntas se utilizaron escala de Likert de 1 a 5, cinco preguntas dicotómicas (Sí/No) y 6 preguntas abiertas en encuesta. Los datos fueron recabados entre el 28 de septiembre y 2 de octubre de 2023.

Diseño: Estudio de caso, de enfoque mixto recolectando datos cuantitativos y cualitativos, por lo que se analiza profundamente y de manera integral una facultad de medicina privada para responder al planteamiento del problema y desarrollar teoría (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

Tabla 1. Instrumento recolector de datos

Elemento Clave	Pregunta	Instrumento
Cultura Organizativa	¿Qué tan fuerte cree que es la cultura de colaboración y compartición de conocimiento en nuestra facultad?	Encuesta con escala de 1 a 5
	¿En qué medida está de acuerdo con las normas culturales relacionadas con la gestión del conocimiento en nuestra facultad?	Encuesta con escala de 1 a 5
Políticas y Estrategias	¿Está al tanto de las políticas y estrategias institucionales relacionadas con la gestión del conocimiento?	Encuesta (Sí/No)
	¿En qué medida considera que estas políticas y estrategias están alineadas con los objetivos generales de la facultad?	Encuesta con escala de 1 a 5
Actores y Roles	¿Qué tan claro tiene su rol y responsabilidades en la gestión del conocimiento?	Encuesta con escala de 1 a 5
	¿Cómo calificaría la colaboración entre diferentes actores en términos de compartir y utilizar el conocimiento?	Encuesta con escala de 1 a 5
	¿Utiliza herramientas tecnológicas o sistemas para acceder y compartir conocimiento?	Encuesta (Sí/No)

Tecnología de la Información	¿Qué tan efectivas considera que son estas herramientas en la gestión del conocimiento en la facultad?	Encuesta con escala de 1 a 5
Procesos de Gestión del Conocimiento	¿Cómo calificaría la eficiencia de los procesos de captura y compartición de conocimiento en la facultad?	Encuesta con escala de 1 a 5
	¿Puede proporcionar ejemplos de áreas donde considere que estos procesos podrían mejorarse?	Preguntas abiertas en encuesta
Medición y Evaluación	¿Existen métricas o indicadores establecidos para medir la efectividad de la gestión del conocimiento en la facultad?	Encuesta (Sí/No)
	¿Qué opinión tiene sobre la efectividad de las iniciativas actuales de gestión del conocimiento en la facultad?	Encuesta con escala de 1 a 5
Formación y Desarrollo	¿Ha participado en programas de formación o desarrollo relacionados con la gestión del conocimiento?	Encuesta (Sí/No)
	¿Qué habilidades o conocimientos considera que son necesarios para mejorar la gestión del conocimiento en su rol?	Preguntas abiertas en encuesta
Éxito y Obstáculos	¿Puede proporcionar ejemplos de iniciativas de gestión del conocimiento que hayan tenido éxito en la facultad?	Preguntas abiertas en encuesta
	¿Cuáles cree que son los principales obstáculos o desafíos para la gestión efectiva del conocimiento en nuestra facultad?	Preguntas abiertas en encuesta
Benchmarking	¿Ha tenido la oportunidad de comparar nuestra facultad con otras instituciones de medicina en términos de gestión del conocimiento?	Encuesta (Sí/No)
	¿Qué lecciones o buenas prácticas ha identificado a través de este proceso de comparación?	Preguntas abiertas en encuesta
Participación de la Comunidad	¿Cómo perciben los estudiantes, profesores y personal la gestión del conocimiento en la facultad?	Encuesta con escala de 1 a 5
	¿Qué sugerencias o comentarios tienen para mejorar la gestión del conocimiento en la comunidad académica?	Preguntas abiertas en encuesta

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Según los descriptores o los elementos clave que tuvimos en cuenta en este estudio tenemos:

Cultura Organizativa: 50 % (n= 5) de los actores perciben que la cultura de colaboración y compartición de conocimiento en la facultad de medicina privada estudiada es moderada, 20% (n=2) perciben que son débiles y 30% (n=3) perciben que son fuertes (media de 3,1 siendo la escala de Likert de 1 a 5). 20 % (n=2) actores están totalmente de acuerdo con las normas culturales relacionadas con la gestión del conocimiento en dicha facultad, dos actores están de acuerdo y 50% (n=5) actores se mostraron neutrales (media de 3,6 siendo la escala de Likert de 1 a 5). Se considera que tiene una buena cultura organizativa, similar a lo encontrado por Barbón Pérez y Fernández Pino (2018) las culturas organizacionales que estimulen la participación, la responsabilidad y el compromiso compartido son fundamentales para el logro de la misión universitaria, y por Rodríguez Castellanos et al. (2001), el objetivo final de la gestión del conocimiento es identificar a la Universidad con la cultura de una «organización del conocimiento» dinámica, excelente y multidisciplinaria. Esto implica valorar el capital intelectual, en sus tres dimensiones –capital humano, capital estructural y capital relacional–, así como el aprendizaje organizacional.

Políticas y Estrategias: en la institución estudiada existen políticas y estrategias institucionales relacionadas con la gestión del conocimiento. 90% (n=9) de los actores estaban al tanto de dichas políticas y estrategias institucionales. De estos 9, seis consideran que estas políticas y estrategias están alineadas con los objetivos generales de la facultad en buena medida, una considera excelente y dos actores consideran regular (media de 3,6 siendo la escala de Likert de 1 a 5). Se considera que tiene buenas políticas y estrategias, así como afirman Magaña Medina et al. (2016) a pesar de que exista un compromiso de los grupos directivos y de investigación, la infraestructura tecnológica, humana, y algunos indicadores de evaluación en la organización universitaria que permitirían implementar un sistema de gestión del conocimiento, se requieren políticas institucionales que normen sus procedimientos y funciones dentro del mismo.

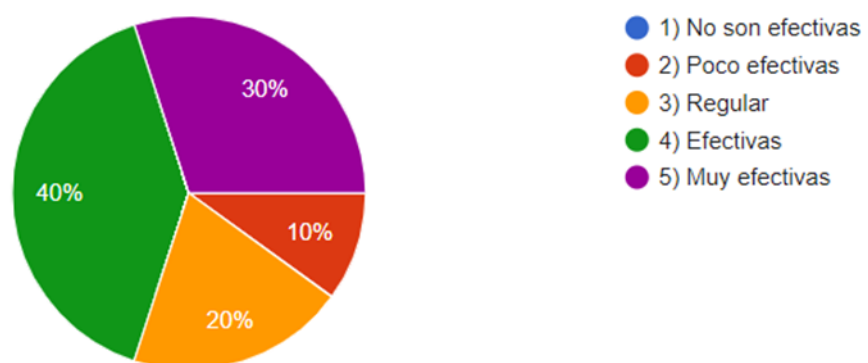
Actores y roles: 50% (n=5) actores consideran que tienen muy claro su rol y responsabilidades en la gestión del conocimiento, 40% (n=4) actores claro y un actor administrativo poco claro (media de 4,2 siendo la escala de Likert de 1 a 5); así mismo el 50% (n=5) actores califican como buena la colaboración entre diferentes actores en términos de compartir y utilizar el conocimiento, 30% (n=3) califican como regular y 20% (n=2) califican como pobre (media de 3,3 siendo la escala de Likert de 1 a 5). Se considera que los actores tienen claro sus roles, y con buena colaboración entre los diferentes actores para compartir el conocimiento, en relación a lo que expresa (Barbón Pérez & Fernández Pino, 2018) es

importante plantear escenarios múltiples ante situaciones diversas, a partir de objetivos claros y consensos de altura para arribar a estadios superiores como institución; donde los actores promueven una organización inteligente, rica en propuestas y creatividad que estimulan la participación, la responsabilidad y el compromiso compartido.

Tecnología de la Información: Todos los actores encuestados utilizan herramientas tecnológicas o sistemas para acceder y compartir conocimiento. 30% (n=3) de los actores consideran que son muy efectivas estas herramientas en la gestión del conocimiento en la facultad, 40%(n=4) consideran que son efectivas, 20% (n=2) en forma regular y uno considera que son poco efectivas (media de 3,9 siendo la escala de Likert de 1 a 5) (Figura 1). El uso de TIC es de importancia capital en dicha facultad de medicina y consideran que son efectivas, así como lo afirma (Díaz Vera, Ruiz Ramírez, & Egüez Cevallos, 2021) consideran de suma importancia la utilización de estas tecnologías aunque deben mejorarse los procesos de capacitación en el uso de estas tecnologías de manera constante.

Figura 1. Gráfico circular con respecto a la pregunta ¿Qué tan efectivas considera que son las herramientas tecnológicas o sistemas en la gestión del conocimiento en la facultad?

10 respuestas



Procesos de Gestión del Conocimiento: 40% (n=4) actores califican que son eficientes los procesos de captura y compartición de conocimiento en la facultad, 40% (n=4) actores califican como regular y 20% (n=2) actores como poco eficientes (media de 3,2 siendo la escala de Likert de 1 a 5). El 60% (n=6) actores consideran que es el área administrativa es donde estos procesos podrían mejorarse, 1 actor agrega las coordinaciones de la carrera, otro actor agrega comunicación con docentes y estudiantes, 1 actor considera que es a nivel directivo, 1 actor considera la atención al estudiante, 1 actor considera que es en área de ciencias básicas, clínicas y también de prácticas en la estandarización del conocimiento. En dicha facultad de medicina son eficientes los procesos de captura y compartición de

conocimiento, aunque podrían mejorarse sobre todo en el área administrativa y documental de la misma.

Según Flores Caicedo (2010) la compartición del conocimiento para las organizaciones, es una fuente inagotable de nuevo conocimiento y en consecuencia de aumento de su capital intelectual.

Medición y Evaluación: en la facultad estudiada existen métricas o indicadores establecidos para medir la efectividad de la gestión del conocimiento. 70% (n=7) de los actores encuestados conocen dichas métricas o indicadores y otros 30 (n=3) no las conocen.

El 60% (n=6) de los actores perciben que las iniciativas actuales de gestión del conocimiento en la facultad son efectivas, 30% (n=3) perciben que es regular y uno considera que son poco efectivas (media de 3,5 siendo la escala de Likert de 1 a 5). Se considera que son efectivas las iniciativas actuales de gestión del conocimiento.

Escorcía Guzmán y Barros Arrieta (2020) proponen que la gestión del conocimiento se compone de 4 fases fundamentales: Identificación, creación, distribución y medición, las cuales se adaptan exitosamente a la realidad de las universidades. En la primera fase del modelo, está el proceso de identificación que implica visibilizar los aprendizajes en fuentes internas y externas; luego viene la fase de creación del conocimiento, generada a partir del aprendizaje individual y colectivo; la tercera fase es la distribución, en la que se transmite el conocimiento con el apoyo de las TIC; y, por último, la fase de medición, vinculada a indicadores como el capital humano (experticia de los expertos), estructural (las herramientas e infraestructura tecnológica) y relacional.

Formación y Desarrollo: 70% (n=7) actores participaron en programas de formación o desarrollo relacionados con la gestión del conocimiento y 30% (n=3) no participaron aún. Al preguntar ¿Qué habilidades o conocimientos considera que son necesarios para mejorar la gestión del conocimiento en su rol? 40% (n=4) actores consideran el manejo de Tecnologías de Información y las Comunicaciones (TIC), un actor agrega aprender de la experiencia (aprender como equipo), un actor considera conocimientos académicos, un actor manejo de situaciones conflictivas, un actor mejorar la comunicación interna, un actor mejorar la estandarización del conocimiento, un actor conectar a las personas en torno a las comunidades de aprendizaje y de prácticas; asociar el conocimiento a la mejora e innovación; y fomentar el intercambio entre los colaboradores. Un actor considera que es necesario el conocimiento de las normas institucionales y de los procesos administrativos. La mayoría de los actores tienen formación y desarrollo sobre la gestión del conocimiento, con algunos puntos a mejorar sobre todo el manejo de TIC. Como lo menciona (Gairín Sallán, Muñoz Moreno, & Rodríguez Gómez, 2009) los procesos de creación y gestión del conocimiento

colectivo; estos, adecuadamente gestionados, pueden ayudar al aprendizaje organizacional y posibilitar el pasar de un estadio organizativo a otro; las instituciones educativas pueden crear y gestionar conocimiento si impulsan un trabajo colaborativo.

Éxitos y Obstáculos: 60% (n=6) actores dieron ejemplos de iniciativas de gestión del conocimiento que hayan tenido éxito en la facultad que son: capacitaciones, capacitación sobre competencias en la gestión educativa, claustros docentes, la socialización de las políticas y normativas institucionales, aulas virtuales; e incorporación de herramientas tecnológicas para el flujo de información y difusión de las decisiones tomadas. El 90% (n=9) actores respondieron sobre los principales obstáculos o desafíos para la gestión efectiva del conocimiento en la facultad, de los cuales 40% (n=4) actores creen que hay falta de comunicación entre pares, un actor cree que hay poca participación del estrato docente, un actor cree que hay falta de la participación activa y colaborativa de todos los protagonistas de la comunidad educativa, un actor cree que hay falta de cultura organizacional, falta de capacitación y la tecnología obsoleta; un actor cree que hay falta de cultura del registro documental de lo realizado; otro actor cree que es la falta de actitud de los recursos humanos.

Según Escorcía Guzmán y Barros Arrieta (2020), a pesar de todas las oportunidades que ofrece la gestión del conocimiento, la revisión de la literatura muestra que las universidades enfrentan una serie de dificultades que limitan la implementación de este proceso, como las fallas en la gestión de líderes, poca disponibilidad de recursos para la generación, almacenamiento y distribución del conocimiento, infraestructura tecnológica limitada, falta de cultura de transferencia de conocimiento e incluso egoísmo y soberbia de muchos investigadores a la hora de compartir sus experiencias. Todos estos aspectos constituyen desafíos importantes que deben superarse para que la implementación sea exitosa.

Benchmarking: 60% (n=6) actores tuvieron la oportunidad de comparar la facultad con otras instituciones de medicina en términos de gestión del conocimiento. De ahí han identificado lecciones o buenas prácticas como: capacitaciones constantes (n=2), estructura organizacional (n=2), difusión del conocimiento entre todos los miembros del equipo y toma de decisiones en consenso (n=1), la importancia del consenso y participación docente en todos los estadios (n=1), un actor cree que así detecta las debilidades y se propone planes que nos proporcionan ideas o propuestas para mejoras; así mismo (Aja Quiroga, 2002) analizan las diferentes acepciones de los términos gestión de la información, gestión del conocimiento y gestión de la calidad, así como su relación con la actividad de las instituciones de información; se demuestra que la presencia de uno condiciona la de los otros, si se considera a la institución de información como una organización del conocimiento y de excelencia.

Participación de la comunidad: 60% (n=6) actores perciben que los estudiantes, profesores y personal están satisfechos con la gestión del conocimiento en la facultad; un actor percibe que están muy satisfechos, 2 actores perciben que son neutrales y 1 actor percibe que están insatisfechos (media de 3,7 siendo la escala de Likert de 1 a 5). Se considera que está satisfecha la comunidad educativa de dicha facultad con la gestión del conocimiento lo cual es de suma importancia. La satisfacción con la gestión del conocimiento influye en el clima educativo como lo expone (Sandoval Manríquez, 2014), en la medida que la convivencia escolar se verifique en un clima de respeto y tolerancia, sustentada en valores como la cooperación y la confianza, la gestión del conocimiento —entendida como un proceso en el que el conocimiento y la comunicación dirigida a objetivos con habilidad e inteligencia— serán más eficaces, rindiendo mejores resultados de aprendizaje, contribuyendo así a mejorar la calidad educativa.

El 90% (n=9) actores dejaron sugerencias o comentarios para mejorar la gestión del conocimiento en la comunidad académica: 30% (n=3) actores sugieren capacitación continua, de los cuales una agrega colaboración interdisciplinaria, cooperación entre pares (un actor), socialización sistemática de los procesos (un actor), mejorar la participación docente y estudiantil en los procesos (un actor), es necesario entender el entorno para analizar qué implementar para lograr calidad (un actor), establecer metas claras y adaptarse a cambios (un actor), incorporar a docentes y estudiantes en el flujo de la información y de las decisiones tomadas (un actor). Todas estas sugerencias y comentarios son valiosos para mejorar el flujo del conocimiento en la institución.

Según Bustelo Ruesta y Amarilla Iglesias (2001), es de suma importancia el manejo de las tecnologías de información y comunicación (TIC) por los actores de la organización para poder pensar en la gestión del conocimiento, por ser una plataforma que facilita el almacenamiento y flujo de conocimientos. Pero si no se hace el esfuerzo por dinamizar lo que ellos denominan “tres frentes”, sin la disposición y el compromiso de la gente de participar activamente en los procesos de gestión del conocimiento, sin la capacitación y actualización de conocimientos, sin un entorno favorable a la innovación proporcionado por la gerencia y un clima organizacional positivo, las TIC no servirán de mucho (Avendaño Pérez & Flores Urbáez, 2016).

En una Institución de Educación Superior, la difusión del conocimiento promoverá el desarrollo de contenidos educativos basados en el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (NTIC), así como también facilitará el diálogo entre culturas y desarrollos de nuevos modelos educativos, basados en la colaboración horizontal. (Angulo & Negrón, 2008).

Según Barbón Pérez y Fernández Pino (2018), en la búsqueda de una sociedad del conocimiento, la interrelación entre la gestión del conocimiento, la ciencia, la tecnología y la innovación juega un papel central en la planificación estratégica sobre todo en la Institución de Educación superior. La armonización de prácticas de gestión educativa estratégica en la integración de estos componentes, amparadas por las actuales exigencias internacionales derivadas de las directrices de la UNESCO, con marcado impacto en la educación superior, exigen abordar los problemas que aún persisten y se vuelven ajenos al desarrollo de una cultura estratégica.

Barragán Ocaña (2009) propuso una taxonomía de los modelos de gestión del conocimiento basado en MacAdam y MacCreedy (1999), Rodríguez (2006), Kakabadse, et al. (2003) a la cual se le agrega una categoría más, la de los modelos holísticos del conocimiento: a) Modelos conceptuales, teóricos y filosóficos. b) Modelos cognoscitivos y de capital intelectual. c) Modelos de redes sociales y de trabajo. d) Modelos científicos y tecnológicos; y e) Modelos holísticos de gestión del conocimiento. La gestión del conocimiento de esta facultad de medicina privada corresponde a modelos científicos y tecnológicos de gestión del conocimiento según Barragán Ocaña (2019), ya que utilizan TIC como una forma de optimizar y facilitar el uso y aplicación del conocimiento. Pero según algunos actores de dicha facultad consideran como desafíos la compartición de conocimientos refiriendo a una red de trabajo entre individuos o grupos que comparten áreas de trabajo e intereses comunes, sobre todo en el área administrativa, sugiriendo también mejorar la participación docente y estudiantil en los procesos, aprender de la experiencia como equipo, toma de decisiones en consenso por lo que se tiende al modelo holístico de gestión del conocimiento.

Conclusión

Según el presente estudio, la Facultad de Medicina de una Universidad privada acreditada por ANEAES tiene implementado la gestión del conocimiento con buena cultura organizativa, buenas políticas y estrategias, los actores en su mayoría tienen claro sus roles, utilizan las TIC, son eficientes los procesos de captura y compartición de conocimiento, existen métricas o indicadores establecidos para medir la efectividad de la gestión del conocimiento, la mayoría de los actores clave tienen formación y desarrollo sobre la gestión del conocimiento, más de la mitad de los actores clave comparan la facultad con otras instituciones de medicina en términos de gestión del conocimiento y la comunidad educativa de dicha facultad está satisfecha con dicho proceso. Entre los éxitos de dicha facultad en la gestión del conocimiento se destacan las capacitaciones y la incorporación de herramientas tecnológicas para el flujo de información y difusión de las decisiones tomadas. A pesar de la implementación de la gestión del conocimiento, cuatro de diez actores clave perciben que hay falta de comunicación

entre pares entre los obstáculos en dicho proceso lo cual sería un aspecto a mejorar y a tener en cuenta por la alta directiva de la institución.

La gestión del conocimiento en la facultad de medicina privada en Paraguay estudiada en el presente trabajo corresponde a modelos científicos y tecnológicos según la taxonomía propuesta por Barragán Ocaña (2019), tendiendo a modelo holístico.

REFERENCIAS

- Aja Quiroga, L. (2002). Gestión de información, gestión del conocimiento y gestión de la calidad en las organizaciones . *ACIMED* . scielocu .
- Angulo, E., & Negrón, M. (2008). MODELO HOLISTICO PARA LA GESTION DEL CONOCIMIENTO. *Negotium*, 4(11), 38-51.
- Avendaño Pérez, V., & Flores Urbáez, M. (2016). Modelos teóricos de gestión del conocimiento: descriptores, conceptualizaciones y enfoques. *Entreciencias*, 4(10), 201-227. <https://doi.org/10.21933/j.edsc.2016.10.181>
- Barbón Pérez, O. G., & Fernández Pino, J. W. (2018). Rol de la gestión educativa estratégica en la gestión del conocimiento, la ciencia, la tecnología y la innovación en la educación superior Olga. *Educación Medica*, 19(1), 51-55. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2016.12.001>
- Barragán Ocaña, A. (2009). Aproximación a una taxonomía de modelos de gestión del conocimiento. *Intangible Capital*, 5(1), 65-101. <https://doi.org/10.3926/ic.2009.v5n1.p65-101>
- Bravo Toledo, R. (2002). La gestión del conocimiento en Medicina: a la búsqueda de la información perdida. *ANALES Sis San Navarra*, 25(3), 255-272.
- Bustelo Ruesta, C., & Amarilla Iglesias, R. (2001). Gestión del conocimiento y gestión de la información. *PH*, 34, 226-230. <https://doi.org/10.33349/2001.34.1153>
- Bustos Farías, E., Cerecedo Mercado, M. T., & García González, M. de J. (2016). A knowledge management model for graduate development | Modelo de gestión de conocimiento para el desarrollo de posgrado: Estudio de caso. *Revista Electronica de Investigacion Educativa*, 18(1), 128-139.
- Depine, S. (2014). Gestión del conocimiento en las facultades de medicina. Estrategia de control de las enfermedades crónicas no transmisibles. *Rev. Colomb. Nefrol.*, 1(1), 25-38.

- Díaz Vera, J. P., Ruiz Ramírez, A. K., & Egüez Cevallos, C. (2021). Impacto de las TIC: desafíos y oportunidades de la Educación Superior frente al COVID-19 . *Revista Científica UISRAEL* . scielo .
- Escorcía Guzmán, J., & Barros Arrieta, D. (2020). Gestión del conocimiento en Instituciones de Educación Superior: Caracterización desde una reflexión teórica. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVI(Vol. 26, Num. 3), 83-97.
<https://doi.org/10.31876/rcs.v26i3.33235>
- Flores Caicedo, J. C. (2010). La Gestión del conocimiento y las herramientas colaborativas: una alternativa de aplicación en Instituciones de educación superior. *Revista de Investigación*, 34(71), 1-8.
- Gairín Sallán, J., Muñoz Moreno, J. L., & Rodríguez Gómez, D. (2009). Estadios organizativos y gestión del conocimiento en instituciones educativas . *Revista de Ciencias Sociales* . scielon .
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Capítulo 4. Estudios de caso. En *Metodología de la investigación* (pp. 1-31).
- Larrea Abásolo, M. A. (2006). LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA UNIVERSIDAD DEL FUTURO. *Revista FACES*, 17(1), 21-34.
- Magaña Medina, D. E., Aguilar Morales, N., Quijano García, R. A., & Argüelles Ma, L. (2016). Perspectivas De Los Grupos Directivos Y De Investigación Sobre La Gestión Del. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9(3), 43-59.
- Rodríguez-Ponce, E., Pedraja-Rejas, L., Araneda-Guirriman, C., & Rodríguez-Ponce, J. (2013). La relación entre la gestión del conocimiento y la gestión académica : Un estudio exploratorio en universidades Chilenas. *Interciencia*, 38(2), 88-94.
- Rodríguez Castellanos, A., Araujo de La Mata, A., & Urrutia Gutiérrez, J. (2001). La gestión del conocimiento científico-técnico en la universidad: Un caso y un proyecto. *Cuadernos de Gestión*, 1(1), 13-30.
- Sandoval Manríquez, M. (2014). Convivencia y clima escolar: claves de la gestión del conocimiento . *Ultima década* . scielocl .