

Ensayo científico

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LAS UNIVERSIDADES

Por: Ivys Guevara
(ivysaleja@gmail.com)

Recibido: 13/05/2018
Aprobado: 19/07/2018

Resumen

Las universidades son baluartes para la creación de conocimientos. Los alumnos que aspiran a ser profesionales deben desarrollar tesis para optar a su título profesional y a lo largo de su carrera deben adquirir conocimientos que lo conviertan en un individuo competente en el área profesional. Al respecto, las universidades juegan un papel decisivo para contribuir a fortalecer estas capacidades. Lo anterior es corroborado por Caunto (2011) quien señala que la universidad se convierte en un elemento clave en la generación de conocimientos basados en la enseñanza y aprendizaje más adecuados para que los egresados puedan aplicarlos en las empresas y de esta manera cumplir con los roles que las organizaciones exijan. Por todo esto, las universidades apuntan a posicionarse dentro del ámbito nacional y mundial como generadores de aportes que contribuyan al afianzamiento de la Sociedad del Conocimiento. Este trabajo de investigación documental tiene como finalidad la revisión de las concepciones teóricas sobre la Gestión del Conocimiento en las Universidades.

Palabras claves: Universidad, conocimiento, gestión del conocimiento, sociedad del conocimiento, enseñanza, aprendizaje.

Management of knowledge in universities

Abstract

Universities are bulwarks for the creation of knowledge. Students who aspire to be professionals must develop thesis to qualify for their professional title and throughout their career, they must acquire knowledge that will make them a competent individual in the professional field. In this regard, universities play a decisive role in helping to strengthen these capacities. The previous is corroborated by Caunto (2011) who points out that the university becomes a key element in the generation of knowledge based on the most appropriate teaching and learning so that graduates can apply them in companies and thus fulfill the roles that the organizations demand. For all this, the universities aim to position themselves within the national and global scope as generators of contributions that contribute to the consolidation of the Knowledge Society. This documentary research work has the purpose of reviewing the theoretical conceptions of Knowledge Management in Universities.

Keywords: University, knowledge, knowledge management, knowledge society, teaching, learning.

Introducción

En el contexto de la mundialización y las acciones del saber, se reconoce que la educación superior en su función de producción y difusión de conocimientos “es una fuerza motora esencial para el desarrollo nacional, tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo” (Unesco 2004, p.8). Tal aseveración demuestra la importancia que cumple la educación superior como agente generador del conocimiento en una sociedad en la que se requiere profesionales altamente capacitados en saberes acordes con la realidad actual. Desde la perspectiva de la gestión del conocimiento como un nuevo paradigma del siglo XXI, el conocimiento se ha convertido en la estrategia más importante para alcanzar el éxito. Por tal razón tal como lo señala Silva (2011), “la universidad en sus funciones debe mejorar la calidad de la enseñanza que permita que sus egresados estén preparados con métodos modernos que utilicen la tecnología de información más adecuada y en especial que mejore su formación académica con el fin de crear nuevos conocimientos y aplicarlos en las empresas para dar repuestas a la sociedad”.

Lo expresado infiere que las instituciones de educación superior se fundamentan en el conocimiento para cumplir con su misión, tal como lo establece la Ley de Universidades (1970) en su artículo 3: “Las universidades deben realizar una función rectora en la educación, la cultura y la ciencia. Para cumplir esta misión, sus actividades se dirigirán a crear, asimilar y difundir el saber mediante la investigación y la enseñanza, a completar la formación integral iniciada en los ciclos educacionales anteriores; y a formar los equipos profesionales y técnicos que necesita la nación para su desarrollo y progreso” (p.1).

Lo expresado plantea que las universidades se fundamentan en el conocimiento para poder cumplir con los retos planteados en la Ley. En tal sentido es primordial fortalecer y enriquecer en los ciudadanos las experiencias y valores a través de enseñanza-aprendizaje y la información, dentro de los esquemas y procesos mentales que conllevan a la gestión del conocimiento. Al respecto Abasolo

(2010) plantea: “La gestión del conocimiento se ha convertido en un punto de presión y referencia para orientarlos cambios que tiene que efectuar el sistema educativo; por una parte, para formar los nuevos cuadros profesionales y por la otra para mantenerse en coherencia o sintonía con los cambios macro estructurales, en los que es participe y determinan las características de la educación del futuro” (p.2). Por lo anterior expuesto s de suma importancia gestionar el conocimiento de una forma explícita, y es primordial también la experiencia y los procesos que deben llevarse a cabo en el desempeño que tendrán dichos profesionales en las organizaciones.

Al respecto, Villegas (2002), afirma que “el uso del conocimiento, la transferencia del mismo y el uso de las tecnologías ya no es un lujo, y pasa a formar parte integral del modelo de las organizaciones” (p.134). Por tal razón, la habilidad para adquirir información y transformarla en conocimiento, constituye la capacidad organizativa más importante para enfrentar las turbulencias del entorno económico y social de un país, y fortalecer la capacidad de respuesta de las organizaciones de carácter públicas y privadas.

En consecuencia, la nueva era en el trabajo implica la aplicación del conocimiento como la nueva fuente de creación del valor agregado y la riqueza de las organizaciones. Al respecto Vendrell (2001) expresa “que este valor se potencia cuando el conocimiento se coloca en función de la organización” (p.167). Así la gestión del conocimiento, es vista como un proceso, está integrada por la generación, la transferencia y la utilización del conocimiento dentro de la institución educativa.

Consideraciones sobre la Gestión del Conocimiento

Durante los últimos años las organizaciones se han visto marcadas por cambios de paradigmas de la sociedad industrial a la sociedad del conocimiento, esto ha generado la necesidad de aumentar la productividad y la eficiencia de las instituciones. En consecuencia, estos nuevos paradigmas implican la aplicación del conocimiento dentro de las universidades como la

nueva fuente de creación del valor agregado de las mismas.

A todas estas, Bueno (2006), señala que la gestión del conocimiento “es una función que planifica, coordina y controla los flujos del conocimiento que se producen en la organización en relación con sus actividades y con su entorno con el fin de crear ciertas competencias esenciales” (p.210). En tal sentido, la principal misión de la gestión del conocimiento es crear un ambiente en el que el conocimiento y la información disponible en la organización sean accesibles y puedan ser usados para estimular la innovación y mejorar las decisiones para aquellos profesionales que egresen de las instituciones educativas.

Las universidades no escapan a esta realidad, la gestión del conocimiento se ha convertido en un punto de presión y referencia para orientarlos cambios que tiene que efectuar el sistema educativo; por una parte, para formar los nuevos cuadros profesionales y por la otra para mantenerse en coherencia o sintonía con los cambios macro estructurales, en los que es participe y que determinan las características de la educación del futuro. Tal como lo señala Abasolo (ob.cit.) Ocuparse de la gestión del conocimiento dentro del sector educativo tiene sentido por tres importantes motivos:

1. La tendencia actual que con más fuerza está cambiando a las organizaciones, y que traducido en términos educativos significa el advenimiento de nuevos campos laborales, nuevas habilidades y competencias que han de ser cubiertas, ante una explícita e ineludible necesidad del mercado laboral.
2. La evidente necesidad de revisión epistemológica en conceptos clave como conocimiento, aprendizaje, enseñanza, por su aparente fractura entre la visión empresarial y la formativa, de las cuales han de generarse contenidos, recursos, herramientas y procedimientos de trabajo en formato digital y global.
3. La gestión del conocimiento interviene en espacios donde la población adulta es el común denominador, y se requiere de

estrategias específicas para la elaboración de aprendizajes en ésta edad.

Lo expresado aduce que las universidades se fundamentan en el conocimiento para poder cumplir con los retos planteados en la Ley, vitalizando e impulsando la sociedad. Ortiz(2008),se refiere al conocimiento como una contribución de varios elementos, entre ellos la experiencia, valores, información, esquemas mentales y procesos que facilitan el hacer, forman parte de la complejidad del ser humano, capacitándolo, así como a la organización para afrontar y entender los grandes cambios que se generan constantemente en el mundo y que inciden en la vida de nuestras sociedades.

Por tal razón, la gestión del conocimiento conlleva a una preocupación por parte de las instituciones educativas que deben formar profesionales acordes con las demandas actuales de la organización, que contribuyan a mejorar la difusión y adaptación de los estándares de conocimientos. Estas decisiones que se toman dentro del seno de la organización influyen directamente en la manera cómo se utiliza el conocimiento, de allí la importancia de manejar adecuadamente la creación, difusión, aplicación del mismo, permitiendo que las instituciones cumplan de manera eficiente los propósitos que se establecen en los planes operativos y técnicos organizacionales.

Con el propósito de hacer una aproximación al concepto de conocimiento, se puede decir que es un proceso dinámico en el que se justifica la creencia personal en busca de la verdad. Ante estos planteamientos, Nonaka y Takeuchi (2000) “destacan la naturaleza activa y subjetiva del conocimiento, representada en términos de compromiso y creencias enraizadas en los valores individuales” (p.153).

En este sentido, en el ser humano se internaliza la presencia del conocimiento y se incluye dentro del proceso de gestión del mismo como un sistema de creación de valor, el cual se concreta como consecuencia de identificar, capturar, organizar, enfocar, aplicar, evaluar,

reorientar y superar las mejores prácticas necesarias para la eficiencia.

La gestión del conocimiento, a todas estas, ha sido identificada como un nuevo enfoque gerencial que reconoce y utiliza el valor más importante de las organizaciones el hombre y el conocimiento que éstos poseen y aportan a la organización. Uno de sus valores principales es la completa coherencia que tiene con técnicas como la gestión de la calidad, la reingeniería, el benchmarking, la planeación estratégica y otras basadas también en el conocimiento. Todas estas consideradas como estrategias de la empresa moderna e integrada.

De esta manera en la naturaleza del conocimiento se pueden distinguir tres epistemologías que son explicadas por Venzin (2008), "...las cuales corresponden a la cognitiva, la conexionista y la constructiva. Al respecto cada una de ellas ofrece un ejemplo de las distintas formas de concebir la organización y el conocimiento" (p.32).

Igualmente, el conocimiento se utiliza para la resolución de problemas, y de esta manera construir las bases para generar un ambiente social favorable para la institución, adecuándolo a las necesidades prioritarias que conduzcan al cumplimiento de los planes que se establecen en la misión de la organización. Esto se detalla en el cuadro N° 1.

De esta manera el enfoque cognitivo, equipara el conocimiento a la información y los datos, entretanto el enfoque de conexiones considera que las organizaciones son redes basadas en relaciones y conducidas por la comunicación, se centran más en la relación que en los individuos, al contrario del enfoque constructiva, que considera

que el conocimiento reside en la mente, en el cuerpo y en el sistema social y se comparte directamente a través del diálogo.

Por lo anteriormente expuesto es importante gestionar el conocimiento que los profesionales universitarios poseen no solo de sus especialidades, sino también de su experiencia y de los procesos del saber hacer al ocupar distintos cargos administrativos, gerenciales y académicos, los cuales deben ser gestionados para darlos a conocer, ampliarlos y profundizarlos.

Una vez revisadas las concepciones del conocimiento, es importante señalar los procesos que intervienen en la creación y transferencia del mismo dentro de la organización. De esta manera en el proceso de generación del conocimiento se puede exponer en lo que se conforma un recurso distintivo de la empresa, al respecto Grant (2000), establece tres actividades para la generación del mismo: "a) La creación interna de conocimiento: que se obtiene de la investigación y diseño dentro de la organización. b) El aprendizaje por acción: entrenamiento en el trabajo, experimentos y simulaciones y, c) La adquisición y el acceso del conocimiento externo: licencias, subcontrataciones, alianzas estratégicas, proveedores, clientes, universidades, laboratorios de investigación, inventores independientes, agencias gubernamentales, implementación de tecnología y de sistemas de información" (p.201).

En tal sentido, la creación del conocimiento interno se concibe como un proceso donde el mismo se incrementa y es creado por los individuos, el cual se cristaliza como una parte de la red que conforma la empresa, no obstante, el mismo es creado únicamente por los individuos; es decir, una organización no puede crearlo sin las personas que la integran, lo que hacen las

Cuadro N° 1. Concepciones del Conocimiento.

Cognitiva	Conexionista	Constructiva
El conocimiento es una entidad fija y representable, universalmente guardada en ordenadores, base de datos, archivos y manuales. El conocimiento puede ser fácilmente compartido entre la organización.	El conocimiento reside en la conexión entre expertos y está orientado a la resolución de problemas. Es dependiente del estado de los componentes interconectados en una red	El conocimiento reside en la mente, el cuerpo y el sistema social, depende del observador y del pasado y no se comparte directamente solo indirectamente a través del dialogo.

Fuente: Venzin (2008)

instituciones educativas es proporcionar el contexto adecuado para que los individuos creen esos valores; de tal manera que individuos creativos que se encuentren en ella sean capaces de accionar el proceso de creación.

Por tal razón, este proceso de generación se presenta mediante la adquisición del conocimiento externamente o cuando se comparten tácitamente con personas y cuando la institución interactúa con otras organizaciones. Dentro de esta perspectiva, las alianzas y las colaboraciones entre empresas e instituciones educativas son formas efectivas, y en muchas ocasiones necesarias, para que las organizaciones creen nuevos conocimientos.

Partiendo así de la clasificación de la generación del conocimiento propuesto por Grant (ob.cit.), en el siguiente cuadro (Ver cuadro N° 2), se muestra las distintas formas que describe la literatura sobre la generación del mismo, en la creación, el desarrollo del aprendizaje y la adquisición del conocimiento por vías externas.

Por consiguiente, para que el conocimiento se pueda crear, deben intervenir la parte interna y externa de la organización, tomando en cuenta un factor fundamental el cual es el aprendizaje organizacional. De esta manera es importante señalar que la transferencia es otra de las actividades que forman parte de la gestión del mismo. Según Grant (ob.cit.): “cuando se habla de transferencia se hace referencia al que es comunicado desde un agente a otro. Este proceso tiene lugar a su vez entre individuos o entre grupos y la organización en general” (p.176).

Por las razones expresadas, transferir el conocimiento tácito es susceptible de enseñanza, si bien no puede articularse fácilmente, por lo que, para que éste pueda ser transmitido es necesario que los individuos aprendan mediante la imitación o la emulación del comportamiento, lo cual significa que su transferencia se realiza no mediante la comunicación por códigos o símbolos, sino a través de la práctica en el centro de trabajo.

El conocimiento se convertirá en el activo fundamental de la sociedad y los profesionales del conocimiento pasaran a ser la fuerza dominante en el mercado de trabajo. Las implicaciones para la economía, política, la universidad, la empresa son incalculables. Al mismo tiempo, los mayores niveles de incertidumbre claramente visibles en todas partes están obligando a las organizaciones a repensar como prepararse para tener, sino un poco más de control, al menos una mejor capacidad de respuesta ante tanta turbulencia; el aprendizaje organizacional presenta cada vez más como una vía adecuada y efectiva para mejorar el desempeño.

Es por ello que, Szulanski (ob.cit.) señala el proceso de transferir el conocimiento desde una perspectiva de comunicación, “hay que considerar a los elementos que participan en la transferencia: la fuente y el receptor, los atributos de éstos y los componentes del contexto que rodean esta relación como elementos importantes del proceso” (p.23). Esto puede ocurrir tanto a un nivel individual como a un nivel organizativo, la capacidad de absorción depende de la habilidad del receptor para añadir un nuevo conocimiento al ya existente. Al mismo tiempo, es importante localizar mecanismos por los

Cuadro N°2. Dimensiones de la generación del conocimiento.

CREACIÓN INTERNA DE CONOCIMIENTO	APRENDIZAJE POR ACCIÓN	ADQUISICIÓN DE CONOCIMIENTO EXTERNO
Investigación	Entrenamiento en el trabajo	Licencias
Diseño	Experimentos	Subcontratación
Socialización	Simulaciones	Alianzas
Externalización		Proveedores
Combinación		Clientes
Internalización		Universidades
		Agencias
		Gubernamentales
		Implementación de tecnología
		Implementación de Sistemas de Información

Fuente: Grant (2000).

cuales se pueda codificar el conocimiento tácito en un lenguaje accesible para el receptor.

Así como existen distintos tipos de conocimiento, el cual puede clasificarse como individual y organizacional, también existe una clasificación que distingue entre conocimiento tácito y explícito. Según Nonaka y Takeuchi, (ob.cit.), destacan que: "...El primero es generalmente visto como conocimiento poco codificado que no puede ser formalmente comunicado, mientras que el explícito puede ser transferido de un individuo a otro usando algún tipo de sistema de comunicación formal (documentos escritos, memorias, otras); es decir, el conocimiento explícito puede ser articulable o codificable "(p.145).

Igualmente, el conocimiento tácito está profundamente arraigado en nuestra experiencia y nuestros "modelos mentales". Por lo tanto, cuando se habla del concepto de conocimiento organizacional, es importante aclarar la diferencia entre aprendizaje individual, grupal y organizacional. La mayoría del conocimiento explícito puede ser fácilmente traspasado de un individuo a otro, pero el tácito podría requerir métodos informales y complicados tales como el uso de historias y metáforas. En efecto, el conocimiento colectivo de un grupo es mucho más que la suma de los conocimientos individuales. Existe sinergia entre individuos cuando es integrado e interpretado por otro.

De esta forma, la gestión del conocimiento requiere de un enfoque sistemático para identificar y captar información acerca de la empresa o institución, y compartir esta información en procura de lograr las metas globales y alcanzar la eficacia organizacional. El planteamiento anterior es consistente con la lógica de Nonaka y Takeuchi (ob.cit.), quienes sostienen que el conocimiento nuevo en las organizaciones surge de los individuos, pero en el proceso de compartirlo es transformado en valioso para la organización como un todo y, por lo tanto, es posible establecer cuatro patrones para la creación de conocimiento en cualquier organización:

1. De tácito a tácito, que se produce cuando los individuos comparten conocimiento

mediante observación, imitación y/o práctica, convirtiéndolo en su propio conocimiento tácito; sin embargo, ninguno de los individuos obtiene una visión sistemática, y el mismo no puede ser utilizado por la organización como explícito.

2. De explícito a explícito, que se produce cuando un individuo combina elementos del conocimiento existente, adaptando o mostrando una nueva perspectiva del todo; sin embargo, esta forma no implica la expansión de la base de conocimiento de la organización.
3. De tácito a explícito, que se produce cuando un individuo es capaz de articular los fundamentos de su conocimiento tácito, lo convierte en explícito y se logra por consiguiente un crecimiento de la base del mismo.
4. De explícito a tácito, que se produce cuando el conocimiento explícito es compartido a lo largo de la organización, los demás comienzan a utilizarlo y por lo tanto lo amplían, extienden e incorporan en su propio conocimiento tácito. Estos cuatro factores existen en una interacción dinámica que se convierte en una espiral de conocimiento, que crece cada vez más a alto nivel y por lo tanto lleva al crecimiento organizacional.

Entretanto, el modelo de Gestión del conocimiento de KPMG parte de la siguiente pregunta: ¿qué factores condicionan el aprendizaje de una organización y qué resultados produce dicho aprendizaje? Una de las características esenciales del modelo es la interacción de todos sus elementos, que se presentan como un sistema complejo en el que las influencias se producen en todos los sentidos.

La estructura organizativa, la cultura, el liderazgo, los mecanismos de aprendizaje, las actitudes de las personas, la capacidad de trabajo en equipo, entre otras, no son independientes, sino que están conectados entre sí. Esto se observa en la figura N° 1, tomado de Tejedor y Aguirre (1998).



Figura N° 1. Modelo KPGM. Tomado de Tejedor y Aguirre (1998).

Seguidamente, el Modelo Andersen (1999), propone una perspectiva individual desde la responsabilidad personal de compartir y hacer explícito el conocimiento, para la organización. En cuanto a la organización la responsabilidad de crear la infraestructura de soporte para que la perspectiva individual sea efectiva, creando los procesos, la cultura, la tecnología y los sistemas, que permitan capturar, analizar, aplicar, valorar y distribuir el conocimiento. Esto se puede observar en la figura N° 2.

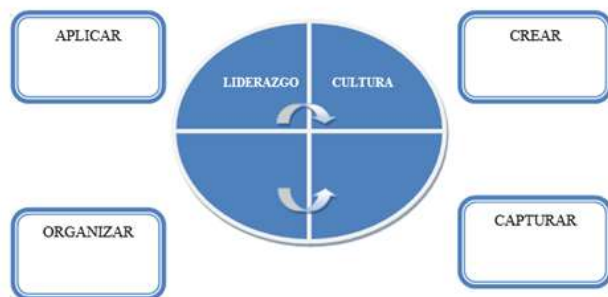


Figura N° 2. Modelo Andersen del conocimiento. Tomado de Andersen, 1999.

Es importante destacar que lo anterior describe como el modelo de administración organizacional desarrollado por Andersen (ob.cit.), establece que para cumplir sus objetivos considera

cuatro indicadores fundamentales: Liderazgo, Cultura, Tecnología y Medición, todos entrelazados en el proceso productivo de una organización y que busca “cuantificar” el capital intelectual para tomarlo en cuenta como un haber de gran importancia y que como se señaló anteriormente es un factor diferencial o variable discriminante de la competitividad de una organización con respecto a otra.

El hacer científico es un proceso inagotable, por lo tanto, la gestión del conocimiento es una actividad inagotable y las organizaciones de cualquier índole deben estar permanentemente revisando las fuentes del conocimiento. Ningún modelo de la gestión del conocimiento es totalmente satisfactorio, todos presentan fortalezas y debilidades. El nivel de calidad de la gestión del conocimiento de una organización está en relación directa con el grado de competitividad de la misma con respecto a otras.

Así, por gestión del conocimiento en un sistema universitario se concibe como la planificación, conducción, monitoreo y evaluación de un conjunto de acciones y decisiones para aplicar soluciones a un conjunto de problemas asociados a la adquisición (aprendizaje),

transmisión (enseñanza-comunicación), conservación, recuperación, creación (investigación), aplicación (extensión, transferencia) y difusión de datos, informaciones y conocimientos. De esta manera la gestión del conocimiento parte de las siguientes premisas en la que debe estructurarse en las instituciones con los siguientes elementos, tal como señala Guevara (2013):

1. **Personas y cultura:** Los directivos deben ejercer su papel de líderes y dedicar esfuerzos tiempo y recursos a los proyectos de gestión del conocimiento que se inicien en las instituciones de educación superior. La comunidad universitaria han de ser motivados, esta depende más de la cultura, clima y estilos de liderazgo en la empresa. Los estudiantes, profesorado, son un factor importante en el éxito del sistema de gestión del conocimiento ya que serán los responsables de alimentarlo con sus conocimientos y experiencias, a la vez que son los principales usuarios.
2. **Gestión institucional:** El conocimiento es un recurso ilimitado. La base de la competitividad en la sociedad del conocimiento se fundamenta en que el conocimiento utilizado se revaloriza siempre que se evite la obsolescencia. El conocimiento es valioso porque tiene un carácter paradigmático, está orientado a la acción y ésta al ser ejecutada, por un miembro de la institución, que puede ser una persona o un agente artificial que requiere esfuerzo y tiempo empleado en capturar y aplicar el conocimiento para obtener una práctica más eficiente, es un bien escaso en la organización. Para realizar una buena gestión del conocimiento en la institución hay que evaluar, identificar y definir las respuestas a las siguientes preguntas: ¿Cuáles son los conocimientos disponibles en la organización? ¿Cuáles son las necesidades de conocimiento en la organización, en el momento presente y futuro?, ¿Qué lagunas de conocimiento existen en la organización?
3. **Tecnologías:** Para el desarrollo de proyectos de Gestión del Conocimiento es

necesaria la utilización de tecnología, sin olvidar que ésta debe hacerse en armonía con la gestión y la cultura empresarial. La tecnología no puede reemplazar el conocimiento humano o crear su equivalente. Métodos, técnicas y herramientas disponibles para la identificación y adquisición de conocimientos. Lo señalado anteriormente se puede describir en la Figura N° 3, que a continuación se muestra.

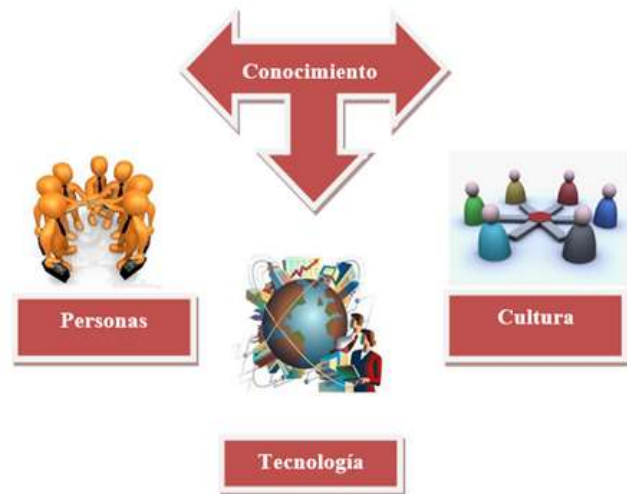


Figura N° 3. Representación de las premisas de la Gestión del Conocimiento. Guevara (2013).

Tal como se describe en el gráfico anterior, los líderes, directivos y gerentes deben adecuar la organización de los recursos necesarios para gestionar el proceso de gestión del conocimiento, en vista de que las personas forman parte indispensable en el logro de objetivos en la organización. Aunado a esto, se requiere la administración, planificación y evaluación del conocimiento, con el fin de lograr prácticas eficientes en la institución. Al respecto, Guevara (ob.cit) señala: “la finalidad de la gestión del conocimiento se inscribe en la visión y propósitos de la organización, el conocimiento es una estrategia para alcanzar practicas eficientes” (p.136). Al ser una organización eficiente se puede deducir que los resultados muestran cómo las instituciones comprometidas en el aprendizaje alcanzan sus objetivos de desempeño, en la medida que se logra aprender a través de las inversiones que se realiza para transferir conocimiento.

Conclusión

1. Se comprueba que la gestión del conocimiento, como un componente del desarrollo social potencia satisfactoriamente la educación superior universitaria en el desarrollo de una sociedad
2. Esto implica no solo un acercamiento en el desarrollo de los sistemas de la gestión del conocimiento, sino que encontramos ante un campo de múltiples facetas y perspectivas ya que la gestión del conocimiento es un fenómeno organizativo dinámico y continuo constituido por diversos procesos con características y focos de interés variados.
3. Igualmente, en el sentido que la influencia de la gestión del talento humano en la potenciación de la educación superior universitaria en el desarrollo de una sociedad es significativa lo cual conlleva a que las tecnologías de información y comunicación se deben utilizar para extender la gestión del conocimiento.
4. La sociedad de información es también una sociedad de aprendizaje, en la que desvanecen los límites espaciales del saber, los tiempos y las rutas organizacionales de la transmisión del conocimiento, transformándose en una comunicación abierta de experiencias que surgen y crecen en función del interés y de los descubrimientos que la sociedad logra mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC); donde éstas sin duda representan una gran contribución al proceso de enseñanza en la educación superior. Sin embargo, para lograr el proceso enseñanza – aprendizaje, deben contemplarse las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) conjuntamente con la transferencia del conocimiento; sólo así se alcanzaría la educación de calidad que la universidad del futuro merece.

Referencias bibliográficas

Abasolo, E. (2010). *La gestión del intelecto profesional: Sacar el máximo de los*

mejores. Comp. Capital social e innovaciones. España.

Andersen, E. (2006). *La gestión del intelecto profesional: Sacar el máximo de los mejores. Comp. Capital social e innovaciones. España.*

Bueno, M. (2006) *Generación y transferencia de conocimientos en las empresas de servicios e información. Tesis Doctoral. Universidad de Barcelona.*

Caunto, M. (2011) *La Gestión del conocimiento una oportunidad. Consultada en: <http://www.conocimiento.com> [Consulta: 2015, junio.]*

Bueno, M. (2006) *Generación y transferencia de conocimientos en las empresas de servicios e información. Tesis Doctoral. Universidad de Barcelona.*

Guevara, I. (2013). *Gestión del Conocimiento en la Dirección Estatal Ambiental Portuguesa. Una aproximación teórica para potenciar el Aprendizaje Organizacional. Tesis Doctoral. Universidad de Yacambú.*

Grant, H. (2000) *Cambios en la Economía Mundial: los determinantes del conocimiento. El presente y futuro del Conocimiento. Universidad Massachusetts.*

Ley de Universidades (1970) *Ley de Universidades de la república Bolivariana de Venezuela. Ediciones Eduven. Caracas. Venezuela.*

Nonaka, I. y Takeuchi, H. (2000). *La organización creadora del conocimiento. Universidad de Oxford New York.*

Silva, U. (2011). *La Gestión del Conocimiento y la Educación Superior Universitaria Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas UNSMSM Lima.*

Szulanski, I. (1996). *Exploración interna de conocimientos Diario de Dirección Estratégica. Página Consultada en: <http://www.conocimiento.com> [Consulta: 2014, junio]*

Tejedor y Aguirre (1998). Gestión del Conocimiento. Barcelona España: Granica. Disponible en: <http://www.elconocimiento.org>. [Consulta: 2010, octubre 15].

Unesco (2004). *Educación Superior en una Sociedad Mundializada*. Unesco Documento de orientación El desafío de la integralidad. “Revista Gestión y Política Pública”, Caracas, Volumen XVIII, número 1 (Pp. 3-37).

Villegas, M. (2002) La Sociedad del Conocimiento. La Sociedad Red. Madrid. Alianza

Vendrell, E. (2001) Construcción de conocimientos. Academia de Investigación. Washington D.C.

Venzin, C. (2008) Conocimiento en acción. Buenos Aires: Person.