

**LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SU PERTINENCIA DE EN LA
EDUCACIÓN UNIVERSITARIA
THE MANAGEMENT OF KNOWLEDGE AND ITS RELEVANCE IN
UNIVERSITY EDUCATION**

Recibido: 09/07/2017 – Aprobado: 29/10/2017 – Publicado: 10 /12/2017

Processo de Avaliação: Double Blind Review

Jorge Gualberto Paredes Gavilanes¹

Máster en proyectos educativos y sociales

Graduado en la Universidad Estatal de Bolívar

Docente en la ESPOCH (Escuela Superior Politécnica de Chimborazo)

Diego Mauricio Calvopiña Andrade²

Docente en la UNACH

Máster en gestión de las empresas turísticas y hoteleras.

Graduado en la UNIANDES (Universidad Autónoma de los Andes)

Universidad Nacional de Chimborazo

Victor Medardo Velasco Samaniego³

Docente en la UNACH

Doctor en gestión de empresas

Graduado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad Nacional de Chimborazo

Doctor Jose Álvarez Román⁴

Docente en la UNACH

Graduado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos

¹ Autor para correspondencia: ESPOCH. Dirección: Panamericana Sur km 1 1/2, Riobamba-Ecuador | Teléfono: 593(03) 2998-200. jorge.paredes@epoch.edu.ec

² Autor para correspondencia: calvopinad@gmail.com

³ Autor para correspondencia: jalvarez@unach.edu.ec

⁴ Autor para correspondencia: vvelasco@unach.edu.ec



Universidad Nacional de Chimborazo
Mg. Jorge Paredes Gavilánez
Dr. José Medardo Álvarez Román
Dr. Víctor Medardo Velasco Samaniego

RESUMEN

La gestión del conocimiento actualmente es considerada una brújula en la gestión educativa universitaria. El propósito de la presente investigación consiste en identificar la pertinencia del rol que cumple los docentes en la educación universitaria y, más específicamente, en el marco de la gestión del conocimiento, a partir de un enfoque diferenciador que al ser armonizado en los procesos de aprendizaje se constituye en herramienta eficaz para el logro de aprendizajes significativos en los estudiantes mismos, que deben responder a las exigencias de un mundo globalizado y bien informado. La revisión de estudios científicos relacionados con la gestión del conocimiento permitió enriquecer el componente cognitivo para estimar con objetividad la pertinencia de la gestión docente universitaria que se desarrolla en el Ecuador. Los resultados permitieron identificar el aporte de la gestión del conocimiento a la educación superior, la importancia de la pericia del docente en los procesos de interaprendizaje. Sucintamente, se puede decir que la gestión del conocimiento se presenta como una opción idónea para desarrollar procesos innovadores orientados a proporcionar una formación integral a los estudiantes de tercer nivel en la universidad ecuatoriana.

Palabras clave: Gestión del conocimiento; pertinencia; educación universitaria.

ABSTRACT

Knowledge Management is currently considered as a compass in university education management. The purpose of this research is to identify the relevance of the role that teachers play in higher education within the framework of knowledge management based on a differentiating approach that, when harmonized in learning processes, constitutes an effective tool For the achievement of significant learning in students, who must respond to the demands of a globalized and well-informed world; The review of scientific studies related to the Knowledge Management, allowed to enrich the cognitive component to objectively estimate the relevance of university teaching management that is developed

476



in Ecuador; The results allowed identifying, identifying the contribution of knowledge management to higher education, the importance of teacher's skills in inter-learning processes; Succinctly it can be said that knowledge management is presented as an ideal option to develop innovative processes aimed at providing comprehensive training to third level students at the Ecuadorian university.

Keywords: The management of knowledge and its relevance in higher education.

1. INTRODUCCIÓN

El objetivo supremo al cual debe aspirar una sociedad moderna respecto a la educación superior según la UNESCO es la educación para todos durante toda la vida, paradigma que resulta difícil de convertir en realidad. En este sentido, analizar los nuevos desafíos a los cuales se ve avocada la gestión universitaria es de singular importancia, ya que sus resultados constituyen un aporte importante para la implementación de la gestión del conocimiento en el quehacer universitario.

Los hechos conocidos expresados a través de los datos han sido organizados sistemáticamente, analizados e interpretados con la ayuda de expertos, lo cual garantiza la objetividad en la información, aquella que en el momento en que se difunda se convierta en conocimiento significativo, praxis y comportamiento.

Al respecto Zorrilla (1997), manifiesta que el conocimiento es la combinación de información, contexto y experiencia; la información está compuesta de datos y hechos organizados, el conocimiento consiste en verdades y creencias, perspectivas y conceptos, juicios, expectativas y metodologías. Por su parte Alzate Molina y Gallego Álvarez (2012), sostienen que el conocimiento es todo lo que se tiene y que ayuda a interpretar el entorno, consecuentemente a actuar.

Dicho de otro modo, el conocimiento es tácito y explícito, lo que implica básicamente que el primero es interiorizado por la persona y tiene carácter subjetivo, mientras que el segundo se da estructuradamente, está documentado y es objetivo en la mayoría de los casos. Para Canals, Boisot y Cornella, (2003), la gestión del conocimiento consiste en la transmisión y creación del conocimiento mediante una destacada colaboración y asociación de trabajo. Con ello se garantiza la maximización del valor de la información y del conocimiento, que ayude a sus ciudadanos a usar su creatividad y habilidades mejor, dando lugar a una mayor eficacia y a una mayor innovación.

Según Alzate y Gallego (2012), una adecuada gestión del conocimiento facilita la innovación, porque siempre se contará con los procesos actualizados, lo que permite incluir cualquier modificación en el menor tiempo posible, aumentando la eficacia y efectividad de los mismos y contribuyendo a que el capital intelectual de las organizaciones se mantenga en constante crecimiento.

La gestión también ha sido definida como: “[...] hacer que las cosas sucedan en cualquier área del conocimiento; sin embargo, cuando se dice gestión del conocimiento se está

hablando de creación, transferencia, almacenamiento, aplicación y uso del conocimiento mismo” (BALMORI; SCHMELKES, 2012, p. 1); y la gestión del conocimiento como “[...] la disciplina que utiliza las personas, equipos y organizaciones enteras para crear colectivamente y de manera sistemática, compartir y aplicar conocimientos, logrando mejor sus objetivos” (ALZATE; GALLEGO, 2012, p. 9).

En efecto, el Capital Intelectual involucra a todas las áreas del conocimiento, desafortunadamente en los últimos años surge la preocupación en la educación superior por la gestión del conocimiento; son pocas las Instituciones de Educación Superior (IES) que han logrado aprovechar la riqueza de este tipo de gestión, más cuando es allí donde se debe gestar el conocimiento. Respecto a ello Ibáñez (2004), manifiesta que para adaptarse a las necesidades de la sociedad actual, las IES del Ecuador deben flexibilizarse y desarrollar vías de integración de las tecnologías de la información y la comunicación en los procesos de formación. Por su parte García-Alsina (2004), identifica cuatro pilares básicos en la gestión del conocimiento, caracterizados por: las personas, los procesos, los contenidos y la tecnología.

Al respecto Moreno Domínguez y Pelayo Díaz (2007), consideran que el conocimiento y aprendizaje deben ir unidos; el conocimiento es el recurso y, el aprendizaje es la capacidad para obtenerlo, crearlo y usarlo. Ambos son inseparables, por lo tanto, el aprendizaje puede entenderse como una acción que, en sentido amplio, toma el conocimiento como input y genera como conocimiento.

El objeto supremo de la creación o gestión del conocimiento es generar un nuevo concepto de conocimiento dentro de las organizaciones, que se soporten en la innovación. El capital intelectual definido como la suma de todo lo que saben las personas de una determinada organización, que representa una ventaja competitiva en el medio en que desarrolla su actividad económica y que por lo tanto es intangible y difícil de medir. En cualquier caso, Escorsa, Maspons y Llibre (2001) constatan que el proceso de creación de conocimientos sigue la secuencia exploración-explotación, es decir, por un lado se exploran los espacios generadores de informaciones y conocimientos y, por otro, se explotan todos aquellos inputs de interés estratégico y que admiten actuaciones de mejoras continuas encaminadas a convertir los conocimientos en fuente de competencias. Escorsa, Maspons y Llibre (2001), establecen que la generación y diseminación del conocimiento juegan un papel importante en el crecimiento económico, lo cual significa estar haciendo un aporte a la innovación.

Es así que Páscale (2005), dice: la constante transformación humana, cultural y por ende ambiental que se ha experimentado en el planeta tierra es producto de la revolución creativa y de pensamiento generada por el ser humano; lo cual, de manera particular para el análisis de este estudio, facilita entender la integración de las ciencias sociales y administrativas con las tecnologías de información y comunicación en función de los continuos y permanentes desafíos de aprender la ciencia y entender a quién, cómo, para qué y por qué la genera el ser humano.

La Misión de la Universidad es contribuir a la solución de las demandas sociales, lo cual ha transformado sustancialmente su rol y consecuentemente la revisión de sus procesos de producción y transferencia del conocimiento científico y tecnológico (Pérez; Botero, 2011). A esto se le conoce actualmente como pertinencia, es decir, el sentido innovador de la academia que a partir de la gestión del conocimiento incide de forma oportuna en el proceso de enseñanza-aprendizaje y, en este caso particular, en la psicología de las instituciones de educación superior.

En este marco, Nowotny et al. (2001), plantean la necesidad de que las universidades lideren la producción de nuevos conocimientos, integren sus funciones científicas y sociales, con el objetivo de contextualizar la ciencia, superar las anacrónicas divisiones entre las disciplinas, articular la investigación con la docencia y sobre todo abrirse hacia la sociedad de forma completa e integrada, en razón a que lo “interno” y lo “externo” son distinciones que, en forma paulatina, van perdiendo su sentido por causa de las vinculaciones con el Estado, la industria y la sociedad en general.

En consecuencia, es evidente y pertinente considerar el tratamiento socio-psicológico de las ciencias, organizaciones y sistemas de información en su conjunto, ya que están interrelacionados, vinculados e integrados entre sí, inclusive en los ámbitos de la gestión del conocimiento y la mercadotecnia. Las señales directas de los estímulos y sus representaciones forman un sistema elemental al que se le ha llamado primer sistema de señales.

La teoría acerca de los dos sistemas de señales forma parte de las leyes de regulación de interacción de los animales y del hombre con el medio externo, descubiertas experimentalmente y explicadas por I. P. Pávlov. En el caso particular del hombre, esas señales se representan mediante un segundo sistema, elaborado socialmente como instrumento para la comunicación, que está formada por códigos o lenguajes, donde

determinados elementos perceptuales representan, por convenio humano, a aquellos del primer sistema, sin que entre ellos medie necesariamente una relación de isomorfismo. Por tanto, los datos son representaciones de hechos o fenómenos materiales o ideales existentes en la psique, que es realidad en sí misma, el dato es una representación simbólica, mientras que la información es el conjunto de los datos percibidos por el ser humano, que se interpretan a la luz de su experiencia con la finalidad de generar conocimiento. La información es el conjunto organizado de datos procesados y forman el mensaje que cambia el estado de conocimiento del sujeto o sistema que lo recibe; en tanto que el conocimiento es un conjunto integrado por información, reglas, interpretaciones y conexiones puestas dentro de un contexto y de una experiencia, que ha sucedido dentro de una organización, bien de una forma general o personal. El conocimiento sólo puede residir dentro de un conocedor, una persona determinada que lo interioriza racional o irracionalmente.

Los conceptos de información y conocimiento resultan de la explicación y entendimiento complejo, porque están íntimamente relacionados, sin embargo se debe explorar los conocimientos e interpretaciones que hacen los humanos respecto a la información que reciben del exterior, no todos están en capacidad de convertirla en conocimiento, porque para construir el conocimiento es necesario tener información suficiente, interpretarla y corroborarla con otra información en un tiempo determinado, es decir, saber construir un estado del arte que le permita conocer todos los argumentos, entenderlos perfectamente y ser capaz de asimilar las diferencias y semejanzas entre las ideas, además, es necesario exponer su postura frente a sus antecesores y sus aportes originales que adelantan el conocimiento actual.

En síntesis, la información viene de afuera, mientras que los conocimientos se construyen en el cerebro, dependiendo de la interpretación que se brinda a la información recibida y procesada. Por ejemplo: se trata de dos personas en un salón de clase; una de ellas es docente con algunos años de experiencia y la otra es una persona que jamás ha impartido clases, ambas se les entrega un manual con información sobre cómo sustentar una clase para que lo puedan hacer.

El docente con experiencia ya tiene un conocimiento construido en su mente, con toda la información organizada, interrelacionada e interpretada para sustentar la clase, por lo cual hacerlo no representaría inconveniente alguno. En tanto que la segunda persona no es capaz de sustentar la clase a pesar que tiene la información para ello, ya que en su mente

no ha construido el conocimiento necesario para sustentar una clase, es decir, tiene la información, pero no la ha interpretado en su mente. Ahí radica la diferencia principal entre conocer y poseer información.

2. METODOLOGÍA

El estudio sobre la pertinencia de la gestión del conocimiento en la educación universitaria se realizó considerando como universo de estudio a docentes con titulación de cuarto nivel de educación en la enseñanza de Psicología en la Universidad Nacional de Chimborazo, cuyo objeto de estudio está relacionado con la gestión del conocimiento. Se aplicaron encuestas sobre la gestión del conocimiento, la innovación y las tecnologías de la información al 100% del universo de docentes de educación superior con especialidad en Psicología, de un centro de educación superior del Ecuador.

Las preguntas pretendían identificar el grado de familiaridad de los encuestados respecto de la gestión del conocimiento en el proceso de enseñanza-aprendizaje, sus beneficios, el acceso a la información sobre la gestión del conocimiento, las dificultades que impiden su acceso, sus intereses y necesidades, el apoyo para propiciar su aprovechamiento y las herramientas que disponen para acceder a investigaciones sobre la gestión del conocimiento en la educación superior.

Las variables que se consideraron para recolectar datos y procesarlos en función del planteamiento de esta investigación fueron el talento humano, los recursos materiales, los procesos y los servicios educativos con enfoque psicológico, que administran los especialistas encuestados. Esto, en atención a la incidencia que implica la investigación, el desarrollo, la innovación y el uso de las herramientas tecnológicas de información y comunicación.

En cumplimiento del objetivo se procedió a analizar la dinámica de la gestión del conocimiento del grupo de docentes de Psicología, respecto a la pertinencia que implican los nuevos desafíos de la gestión del conocimiento y el rol de la universidad, en concordancia con el novedoso aporte de la neurociencia; lo cual se consiguió con la aplicación, análisis, interpretación, discusión e informe de conclusiones, derivadas del aporte de las encuestas propuestas, con la finalidad de determinar el nivel de incidencia y contribución que evidencia la gestión del conocimiento mediante su pertinencia en su administración.

La investigación se realizó durante el último semestre de 2015, con la finalidad de determinar el diagnóstico respecto al grado de información y aplicación que tiene la gestión del conocimiento, la innovación y las tecnologías de la información que se utiliza en la educación de la Psicología. Los acápites que se consideraron en el cuestionario de



la encuesta se orientaron a los elementos organizacionales de tres grandes componentes: generación del conocimiento, transferencia interna del conocimiento e integración del conocimiento, los mismos que se resumen en la Tabla 1.

Tabla 1 Gestión del conocimiento y su pertinencia en la educación de la Psicología.

El conocimiento	Generación	Transferencia	Integración
Elementos de la organización	Por adquisición; Por creación	Por documentos y reuniones; Mediante asistencia del personal técnico; Mediante internet e intranet	Mecanismos manuales; Mecanismos tecnológicos

Fuente: elaborada por los autores (2017).

A partir de los datos generados por los participantes, identificada la realidad de la gestión del conocimiento de los docentes de Psicología y analizados todos los elementos e insumos estadísticos, fue posible definir la hipótesis sobre el asunto de investigación y también proponer estrategias y mecanismos orientados a fortalecer la gestión sostenible del conocimiento, permitiendo concluir que el asunto de estudio es prioritario para desarrollar y consolidar la enseñanza de la Psicología a partir de la comprensión de su pertinencia. Los componentes sistémicos que se estimaron en el estudio son: talento humano, recursos materiales, procesos y servicios educativos (Ver Tabla 2).

Tabla 2 Componentes sistémicos en la educación de la Psicología.

Componentes de educación	Talento humano	Recursos materiales	Procesos	Servicios educativos
Agentes del conocimiento	Clientes internos y clientes externos	Normativa; Documentos	Sistemas de comunicación interna y externa	Enseñanza; Asistencia; Orientación

Fuente: elaborada por los autores (2017).

3. RESULTADOS

Se estableció la necesidad de contar con un sistema de análisis integral sobre la incidencia de la gestión del conocimiento en la educación universitaria a partir de las metodologías que desarrollan los docentes de Psicología de los centros de educación superior del Ecuador, además de reconocer la relación lógica entre la gestión del conocimiento, la innovación, los procesos organizacionales de la educación y las tecnologías de la información.

Se evidenció el interés sobre el asunto propuesto para trabajar el desarrollo, la investigación y la innovación a partir de la aplicación de modelos de validación de conocimientos y aplicación de procesos de la gestión del conocimiento. Siendo posible esto al formar y capacitar a los actores involucrados en la enseñanza universitaria mediante la aplicación de estrategias que permitan el aprovechamiento de la gestión del conocimiento en beneficio y posibilidad de generar competitividad y posicionamiento.

La interacción provocada mediante la cita que motivó la aplicación de la encuesta permitió generar compromiso personal y grupal de los colaboradores de la organización educativa respecto al asunto en estudio, interés por su pertinencia, generando iniciativas de actividades orientadas a la optimización del talento, los procesos y los elementos concurrentes de la gestión del conocimiento.

Los resultados que se desprenden de la investigación establecen que el 75% de los docentes del área de Psicología de la institución educativa analizada, han oído hablar sobre la gestión del conocimiento; el 62% considera que la gestión del conocimiento tiene beneficios potenciales; y el 70% del mismo grupo menciona entender el tema en cuestión. Se identifica, además, un grupo importante, equivalente al 83%, que piensa que el tiempo no es un factor determinante para desconocer el tema; y un 87% por falta de recursos financieros.

Con relación a su situación particular, el 79% determina estar interesado en la temática y el 75% que es de gran interés. Así mismo el 66% reconoce que aunque no existe apoyo de los niveles superiores y el 62% reivindica la falta de herramientas y tecnologías; ello no resulta ser un impedimento para acceder a la información sobre la gestión del conocimiento en la enseñanza de la Psicología, en el caso de las instituciones de educación superior del Ecuador.

4. DISCUSIÓN

La gestión del conocimiento se refiere generalmente a un sistema para administrar el conocimiento en las organizaciones y puede ser de base documental, ontológica, semántica, de inteligencia artificial, de servicio y social (MOUHIM; AOUI; CHERKAOU; MEGDER; MAMMASS, 2011).

De lo manifestado, aplicar la gestión del conocimiento en la educación universitaria genera un rango de beneficios significativos como permitir crear memorias organizacionales y herramientas de acceso al conocimiento, que reduce el tiempo de búsqueda y facilita la compartición del conocimiento, proporcionando el desarrollo e innovación de nuevos productos, además del desarrollo de la habilidad para aprender, la adquisición y captura de conocimiento tácito. (MOUHIM; AOUI; CHERKAOU; MEGDER; MAMMASS, 2011)

Por ello, se consideran cuatro pilares básicos para describir un proyecto de gestión del conocimiento, puesto que permite definir acciones orientadas a alcanzar los objetivos de la organización, considerando las necesidades básicas para el desarrollo de la actividad educativa diaria, es decir: personas, procesos, contenidos y tecnología. También se hace referencia al software y hardware necesarios para recoger, almacenar y distribuir los datos, la información y el conocimiento explícito e implícito auditado. (GARCÍA-ALSINA, 2004)

De manera que sólo entendiendo las necesidades de información y conocimiento de las personas, el capital intelectual y los hábitos de quienes hacen la educación, se puede considerar mecanismos de motivación de personal, fomentar el intercambio y la explicitación del conocimiento tácito; únicamente conociendo los procesos y las tareas asociadas a cada uno permite ver la cadena de valor de la educación.

Además de que la gestión de contenidos, en cuanto a su elaboración, captación, almacenamiento, recuperación y mantenimiento, y la necesidad de mantener flujos de información para disponer de ella *just in time*, requieren de herramientas tecnológicas con unos requisitos mínimos que hagan el sistema pertinente y amigable, y que no sean por sí mismas el factor de fracaso del proyecto de gestión del conocimiento.

Asimismo, para seleccionar estas herramientas, se debe conocer los otros pilares (García-Alsina, 2004). A propósito de este estudio cabe poner en discusión los siguientes enfoques de la gestión del conocimiento ajustados al asunto de la educación universitaria.

Tabla 3 Gestión del conocimiento: enfoques generales.

Autor	La gestión del conocimiento
Wiig (1993)	La gestión del conocimiento hace que la organización actúe de forma más inteligente, facilitando la creación, acumulación, desarrollo y uso de conocimiento de calidad.
Nonaka e Takeuchi (1997)	La capacidad de crear conocimiento, difundirlo en la organización e incorporarlo en productos, servicios y sistemas, convirtiendo el conocimiento individual en la organización a través del flujo de conocimiento tácito en explícito.
Choo (1998)	El autor presenta una fuerte relación entre la creación de conocimiento, la creación de significados y de toma de decisiones.
Davenport e Prusak (1998)	La gestión del conocimiento hace que la organización actúe de forma más inteligente, facilitando la creación, acumulación, desarrollo y uso de conocimiento de calidad.
Firestone e McElroy (2004)	La gestión del conocimiento es el conjunto de procesos que tiene por objetivo modificar los actuales modelos de procesamiento del conocimiento organizacional para mejorar tanto el proceso como los productos del conocimiento.

Fuente: elaborada por los autores (2017).

De lo cual se colige y sintetiza que la gestión del conocimiento es un valor agregado profesional derivado de la gestión humana, cuyo aporte radica en la sabiduría con que se optimizan los elementos constitutivos, mediante el cumplimiento de objetivos y metas a partir de la aplicación eficaz, eficiente, efectiva y ética de los procesos organizacionales. Por otra parte, respecto a la importancia de la creación, almacenamiento y transferencia del conocimiento, orientados a la innovación y a las ventajas competitivas, tenemos a continuación la siguiente síntesis que se refiere a la relación entre la sostenibilidad de la gestión del conocimiento y la estabilidad laboral, además del conocimiento del consumidor y el uso del conocimiento cuanto a la dinámica de la educación.

Tabla 4. Gestión del conocimiento: orientación a la educación.

Autor	Año	Aporte
Yang	2004	Las mejores prácticas de aprendizaje organizacional son las que son identificadas por los individuos y aplicadas apropiadamente y de forma útil a la información, para luego, a través del proceso de aprendizaje colectivo, evaluar esta información y convertirla en conocimiento organizacional. La obtención del aprendizaje conforma un flujo continuo.
Yang	2008	El artículo muestra que a pesar de que existan actitudes individuales para compartir y almacenar el aprendizaje, cuando se relaciona con la difusión del conocimiento la respuesta es moderada. Esto marca la necesidad de los gestores de adoptar prácticas que estimulen la compartición del aprendizaje individual y organizacional.

Fuente: elaborada por los autores (2017).

De forma complementaria, Peter Senge y Nonaka Takeuchi, sostienen la importancia de la adaptabilidad, del aprendizaje sistémico si se quiere generar conocimiento, pasando de gestionar recursos escasos a aprovechar algunas de las numerosas oportunidades que existen en el entorno. Frente a la amplia variedad de instrumentos que oferta el mercado, es imprescindible seleccionar adecuadamente las herramientas para implantar un proyecto de gestión del conocimiento. (GARCÍA-ALSINA, 2004)

Respecto a la gestión del conocimiento ¿qué es la educación entonces? La educación es la actividad humana relacionada directamente con la enseñanza y con el aprendizaje de la naturaleza y de la cultura, ambas fuente y origen de su desarrollo, que conforman su dimensión espacio-tiempo, donde docentes y alumnos intentan satisfacer sus particulares intereses, necesidades y deseos relacionados con la ciencia. Por lo que el presente trabajo ofrece la posibilidad de analizar la gestión del conocimiento en la educación, enfatizando la pertinencia que ello implica, cuyos objetivos dependen de la comprensión conceptual de la gestión del conocimiento, de la metodología y de los principales resultados del trabajo desarrollado en las organizaciones educativas, con sus ventajas y desventajas.

Las encuestas aplicadas a los docentes del área de Psicología, permitieron analizar, discutir, sintetizar y evaluar los conceptos de datos, información, conocimiento y la

gestión que se utilizan y aplican en la educación; por cuanto se evidencia insuficiente conocimiento sobre estos aspectos. Se asumen como trascendentales los elementos que conforman la investigación sobre la gestión del conocimiento educativo, aunque su aplicación resulta ser limitada. Adicionalmente se discute la necesidad de aprovechar las bondades que derivan de la gestión del conocimiento en la educación, mediante evidencias actitudinales orientadas a generar procesos de comprensión y aplicación eficiente de estrategias y métodos que provoquen mejores resultados de la gestión educativa.

La gestión del conocimiento en la educación universitaria es entonces posible, siempre y cuando sus actores así lo asuman, ya que al ser un hecho humano relevante se convierte en dinámico y adaptable en función de las circunstancias, su percepción, comprensión, motivación e interés de involucramiento, que pretende el posicionamiento de la gestión del conocimiento en la educación.

Como resultado de esta investigación bibliográfica y práctica, respecto a la incidencia de la gestión del conocimiento en la educación superior, se concluye que a pesar de su importancia y pertinencia no es motivo de aplicación profesional. Aunque su incidencia radica en el valor específico de la pertinencia y, además, debido a que no existe suficiente interés por el desarrollo, investigación, innovación y uso de las tecnologías de la información.

Con relación a la investigación bibliográfica, se puede colegir una amplia diversidad de investigaciones respecto a la gestión del conocimiento y a la educación, es evidente la dispersión en los conocimientos individuales que no redundan en conocimiento sistémico y contribución a la gestión de adquisición, difusión y retención del conocimiento.

Las limitaciones se resumen en la falta de aplicación de la gestión del conocimiento en los procesos donde esto marcaría la diferencia en la educación, aparte del reducido intercambio de información entre los involucrados, que pretende ser corregido mediante la inversión en formación profesional para garantizar la efectividad en el proceso de enseñanza- aprendizaje; aunque la gestión del conocimiento resulta ser un factor decisivo privilegiado por sus características y herramientas, que paralelamente no es determinante para la consecución en los resultados generales, por su poca participación en los procesos sistémicos de la educación.

Es necesario poner énfasis en los destinatarios del conocimiento, porque las universidades tienden a considerar al sector empresarial únicamente como receptor de conocimiento

científico-tecnológico, ello quizás se deba a la resonancia que han tenido modelos como la Triple Hélice y el Triángulo de Sábato.

Esta corriente puede hacer perder de vista a otro receptor natural, las comunidades, las cuales constituyen el grueso o la mayor parte de la sociedad y sus problemáticas representan los mayores desafíos para la academia, que mediante diversos mecanismos de transferencia puede activar procesos de transformación de las prácticas sociales.

En efecto, reconocer a la comunidad como destinatario natural del conocimiento puede convertirse en la evolución del modelo Triple Hélice, que refleja señales de agotamiento y de no estar generando los resultados esperados en materia de innovación (VEGA et al., 2009); la cual, desde esta perspectiva, no estaría estrictamente circunscrita al contexto empresarial y ligada exclusivamente a valores como la productividad y la competitividad, pero también se asociaría a la transformación de prácticas sociales y a valores como el bienestar, calidad de vida, inclusión social, solidaridad, participación ciudadana, entre otros. (ECHEVERRÍA, 2008)

Así pues, es necesario que se pueda impulsar la innovación social, ya que ésta permite a las instituciones de educación superior contar con recursos para canalizar el conocimiento científico-tecnológico, en función de la resolución de los problemas de la sociedad. Adicionalmente, la participación de los investigadores en la transferencia, para desarrollar las nuevas ideas de investigación y asegurar la reflexión teórica en torno a los problemas sociales, tiene que superar el tratamiento técnico y, además, garantizar que las demandas de tiempo de las actividades relativas a este proceso no terminen afectando los niveles de producción científica. (MANJARES; GUTIÉRREZ; CARRIÓN, 2009)

Finalmente, la transferencia de conocimiento debe estar orientada a la innovación social, en la relación ciencia-tecnología y sociedad, en la cual la participación de docentes e investigadores, el grado de interdisciplinariedad, el número de proyectos de investigación derivados de la extensión, número de alianzas o convenios generados con otras instituciones, nivel de satisfacción de los destinatarios, margen de rentabilidad, participación inclusiva y sinergia deben ser permanentes y decisorios en el cumplimiento de objetivos y metas de la educación superior.

Se advierte también, como temas de discusión, el contexto en el que se concibe a la innovación educativa, cuya visión debe abarcar a más de lo competitivo y productivo, los problemas de la sociedad que en atención a nuestra realidad ecuatoriana deben superarse en función de la aplicación del Plan Nacional del Buen Vivir que postula el bienestar y la

calidad de vida; dependientes del aporte pertinente de la gestión del conocimiento científico-tecnológico, la innovación y su contribución al desarrollo de las instituciones de educación superior.



5. CONCLUSIÓN

La gestión del conocimiento es un valor agregado profesional derivado de la gestión humana, cuyo aporte radica en la sabiduría con que se optimizan los elementos constitutivos, mediante el cumplimiento de objetivos y metas a partir de la aplicación eficaz, eficiente, efectiva y ética de los procesos organizacionales, por tanto incide en la gestión docente universitaria.

Es necesario impulsar la innovación social, ya que ésta permite a las instituciones de educación superior canalizar el conocimiento científico-tecnológico y lograr aprendizajes significativos en función de las demandas sociales.

Se debe explorar los conocimientos e interpretación que hacen los humanos respecto a la información que reciben del exterior, no todos están en capacidad de convertirla en conocimiento, ya que para construir el conocimiento es necesario tener información suficiente, interpretarla y corroborarla con otra información en un tiempo determinado.

La experiencia docente posee un rol fundamental al momento de sustentar la teoría, transmitirla y llevarla a la práctica, ahí radica la diferencia principal entre conocer y poseer información.

El cumplimiento de objetivos y metas en la educación superior depende en gran medida del nivel cognitivo, procedimental y actitudinal de los docentes, que les permita innovar los procesos educacionales, que sean pertinente con los requerimientos sociales.

REFERENCIAS

CANALS, A.; BOISOT, M.; CORNELLA, A. **Gestión del conocimiento**. Barcelona: Gestión, 2000.

ALZATE MOLINA, C. A.; GALLEGO ÁLVAREZ, G. A. **Gestión del conocimiento**, 2012.

BALMORI, R.; SCHMELKES, C. Gestión del conocimiento en educación superior. **Sinéctica**, Tlaquepaque, n. 38, p. 1-2, 2012.



IBÁÑEZ, J. S. Innovación docente y uso de las TIC en la enseñanza universitaria. RUSC. **Universities and Knowledge Society Journal**, Barcelona, v. 1, n. 1, p. 1-16, 2004.

GARCIA-ALSINA, M. **Arquitectura de la gestión del conocimiento**: metodología para la selección de software, 2004. In: CONGRESSO INTERNACIONAL SOBRE TECNOLOGÍA DOCUMENTAL Y DEL CONOCIMIENTO, Madrid, p. 28-30, jan. 2004.

MORENO DOMÍNGUEZ, M. J.; PELAYO DÍAZ, Y. Thalec: Modelo para la gestión interna del conocimiento. **Capital Humano**, v. 208, p. 68-82, 2007.

ORTIZ, A. L. A.; ARBONÍES, Á. L. **Conocimiento para innovar**. Cómo evitar la miopía en la gestión del conocimiento. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, 2006.

ESCORSA, P.; MASPONS, R.; LLIBRE, J. **De la vigilancia tecnológica a la inteligencia competitiva**. v. 5. Madrid: Prentice Hall, 2001.

PÁSCALE, R. Gestión del conocimiento, innovación y productividad. Exploración del caso de la industria manufacturera uruguaya. UOC. (Trabajos de doctorado), 2005.

PÉREZ, J. E. A.; BOTERO, C. A. A. Transferencia de conocimiento orientada a la innovación social en la relación ciencia-tecnología y sociedad. **Pensamiento & Gestión**, n. 31, p. 137-166, 2011.

ZORRILLA, H. La gerencia del conocimiento y la gestión tecnológica. Universidad de los Andes. Programa de Gestión Tecnológica. Trabajo Final, Hernando Zorrilla, Ecopetrol. Páginas consultadas, 1997.