



TEMA: MODELO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO, EN LA PREPARACIÓN PARA EL EMPLEO, APOYADO CON LA PLATAFORMA MOODLE.

KNOWLEDGE MANAGEMENT MODEL, IN PREPARING FOR EMPLOYMENT, SUPPORTED WITH THE MOODLE PLATFORM.

Autores:

Iván Arnol Michel del Toro. Doctor en Ciencias Pedagógicas. Profesor Titular, Universidad de Guantánamo. Cuba. Email: imichel@cug.co.cu <https://orcid.org/0000-0003-4813-6671>

Idevis Lores Leyva. Doctora en Ciencias Pedagógicas. Profesora -Auxiliar, Universidad de Guantánamo. Cuba. Email: idevisll@cug.co.cu <https://orcid.org/0000-0001-9261-8040>

Resumen.

La preparación para el empleo de los egresados de nuestras universidades, es una actividad de suma importancia que se debe planificar con la calidad requerida para poder formar las competencias que se necesitan, a través de la gestión del conocimiento y así asegurar el desarrollo y perfeccionamiento de los modos de actuación profesional específicos, relacionados con el puesto de trabajo del recién graduado.

En este trabajo, se hace un análisis de cómo gestionar de manera eficaz este conocimiento, a través de la propuesta de un modelo en el cual se tiene en cuenta el rol que deben desempeñar todos los participantes, tanto de la universidad como de las entidades laborales, de forma tal que se garantice el cumplimiento del modelo de gestión, mediante el acompañamiento de la Universidad a las empresas, para darle continuidad a la preparación de los estudiantes como parte del sistema de formación profesional, diseñada por el Ministerio de Educación Superior, contemplado en la Resolución 138/19.

En este proceso, los Centros Universitarios Municipales juegan un rol muy importante, ya que los mismos, son los encargados, en cada municipio, de garantizar el cumplimiento de todas las actividades previstas, en coordinación con las entidades laborales y con el apoyo de la plataforma Moodle.

Palabras claves: Gestión del conocimiento, competencias, preparación para el empleo.

Abstract

The preparation for the future professionals in Cuban universities, is one of the most important activity that has to be carefully planned in order to develop the competences needed through the students' learning process and by means of this to guarantee the development and effectiveness of the professional modes of acting on the part of the students.

In this research, an analysis of how to achieve a better knowledge was made. A model was proposed taking into account the student's role and the influence of the university's staff and the future places of work. Together the preparation of the students will be

continued as a part of the System of a professional formation designed by the Minister of Higher Education declared in the 138/19 resolution.

In this process, the satellite Campus of different municipalities play an important role, because they are in charge in each municipality of achieving all the tasks already assigned with the coordination of the entities and the support of Moodle platform.

Keywords: Knowledge management, skills, preparation for employment.

Introducción.

La educación universitaria durante el proceso de formación profesional, asegura, los aspectos básicos y básicos específicos de cada profesión para obtener un título al final de la carrera. El problema con ese proceso es que excluye elementos de la formación, que se deben continuar perfeccionando en el puesto de trabajo del recién graduado, en sinergias con el mundo empresarial, relacionados con los modos de actuación profesional específicos.

La Educación de Posgrado, posibilita la especialización, la reorientación y la actualización permanente de los graduados universitarios, así como el enriquecimiento de su acervo cultural, para su mejor desempeño en función de las necesidades presentes y futuras del desarrollo económico, social y cultural del país. La responsabilidad del posgrado se comparte entre las universidades y los organismos empleadores. (Ministerio Educación Superior, 2019).

En atención con lo anterior, se propone un modelo de gestión del conocimiento, apoyado por la plataforma Moodle, como aporte al desarrollo de la preparación para el empleo, que ofrezca a los recién graduados, nuevas alternativas de aprendizaje, las cuales faciliten interpretar y dimensionar la información, su modo de actuación profesional, en el marco de las competencias de la cultura de la globalización y del conocimiento; que interprete con sentido interdisciplinario las estrategias para optimizar su aprendizaje y su participación activa en la construcción de su propio conocimiento.

DESARROLLO.

Gestión del conocimiento (GC).

Los usos y razones de uso de la gestión del conocimiento son variados, partiendo desde generar cambios y resultados sustentables, pasando por optimizar recursos, aprovechar el conocimiento existente, aprender permanentemente, estimular la creatividad e innovación. (Rodríguez, 2006).

Su significado, a saber: *“...busca transferir el conocimiento y la experiencia existente entre sus miembros, de modo que pueda ser utilizado como un recurso disponible para otros en la organización. Usualmente el proceso implica técnicas para capturar, organizar, almacenar el conocimiento de los trabajadores, para transformarlo en un activo intelectual que preste beneficios y se pueda compartir.”* (Wikipedia, s/f)

Según Bueno, Gestión del Conocimiento es: *“La función que planifica, coordina y controla los flujos de conocimiento que se producen en la empresa, en relación con las actividades y con su entorno, con la finalidad de crear unas competencias esenciales [...]”* (Bueno, 2000)

La aparición y creciente importancia del conocimiento como un nuevo factor de producción hace que el desarrollo de tecnologías, metodologías y estrategias para su medición, creación y difusión, se convierta en una de las principales prioridades de las

organizaciones en la actualidad y en un elemento indispensable para el desarrollo económico y social. (Rodríguez D. , 2006)

Estableciendo herramientas de gestión de conocimiento (GC), dentro de los LMS (Learning Management Systems), se mejorará la usabilidad de la plataforma y su accesibilidad, así como también se permitirá gestionar el conocimiento, que es obtenido gracias a la experiencia observada por los expertos ya sean profesores o productores.

Cabe entonces plantear la necesidad de estructurar y desarrollar dichas conocimientos dentro de Moodle, permitiendo de esta manera un mejor aprovechamiento del conocimiento y de su gestión para aprovechar las bondades del proceso de GC, donde el principal propósito es traducir el conocimiento en acción y este en resultados. (Nieves & Magda, 2012).

Preparación para el empleo.

En la Resolución no. 138 /19 se norma que el modelo de formación continua de la educación superior cubana está integrado por los componentes y particularidades siguientes: la formación de pregrado en carreras de perfil amplio que asegura la formación en los aspectos básicos y básicos específicos de cada profesión, y permite al egresado brindar respuestas a los problemas más generales y frecuentes que se presentan en el eslabón de base de la profesión. En esta formación, la mayor responsabilidad recae en las universidades, con el apoyo de los organismos empleadores.

La preparación para el empleo, asegura continuar el desarrollo y perfeccionamiento de los modos de actuación profesional específicos relacionados con el puesto de trabajo del recién graduado. Es concebida y ejecutada en las entidades laborales en coordinación con las universidades. (GOC, 2019).

Conocimiento, competencias y empleabilidad.

El conocimiento como input incorporado al trabajo ha sido creciente y acumulativo a lo largo de la historia. (Trullen, Lladós, & Boix, 2002)

El término competencia engloba el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que describen la capacidad de un graduado para responder a las exigencias de su puesto de trabajo (Biemans, et al, 2004; González y Wageneaar, 2003), citado por (Bartual & Turmo, 2016).

Su clasificación permite diferenciar entre competencias específicas y competencias genéricas.

Competencias específicas. Hacen referencia a los conocimientos y capacidades técnicas requeridas para desarrollar una actividad profesional; engloban aquellas competencias relacionadas con las disciplinas académicas.

Competencias genéricas. Son competencias transversales que aluden, a las habilidades relacionadas con la personalidad, la actitud y la cultura, incluyen aspectos como el pensamiento crítico y ético, la capacidad de análisis y síntesis, la de planificación estratégica, adaptación, el liderazgo, la motivación, la responsabilidad o la capacidad de relación y comunicación.

A partir de la clasificación de las competencias genéricas propuestas por (Ruiz, Gago, García , & López, 2021), los autores consideran que la formación de competencias en los recién graduados durante su preparación para el empleo deben estar dirigidas en las siguientes direcciones.

1. Competencias de logro y acción.
2. Competencias de servicios.
3. Competencias de influencia.
4. Competencias de dominio personal.

En investigación realizada por M. Teresa Bartual y Joaquín Turmo, sobre las competencias, arrojaron los siguientes resultados:

La visión de los empleadores.

Las competencias genéricas. Es necesario poner de relieve la importancia de las competencias genéricas, antaño prácticamente ignoradas. Así pues, sin olvidar la importancia de los conocimientos técnicos o específicos básicos de la profesión.

Se destaca, en particular, la necesidad del dominio de algunas competencias instrumentales, como los idiomas y las TIC.

Las competencias específicas. Están relacionadas principalmente con el perfil profesional, pero se debe incluir los temas financieros. También es necesario la preparación en aquellos aspectos técnicos que dificultan la solución de problemas presentes en la empresa.

Relaciones entre la educación superior y el empleo.

Las evaluaciones sobre la calidad de los graduados universitarios y el papel que juegan las empresas vinculadas a la universidad en la formación de estos profesionales (Iñigo y Lazo, 1 987, 3–5; 1 999, 2-4), citado por (Herrera, 2006), han revelado que, si bien, la calidad de la preparación de los profesionales ha crecido de manera continua, se manifiestan un conjunto de deficiencias en el proceso de formación profesional de los estudiantes universitarios.

En la formación de los recursos humanos de debe tener en cuenta, de dotar de competencias a los que se incorporan al trabajo, de ahí la importancia de la preparación para el empleo.

La formación debe contribuir a la actualización de las competencias que ya poseen y a la adquisición de nuevas competencias y capacidades.

Educación virtual.

Desde la modalidad de educación virtual, es necesario dejar claro que requiere que los cursos o módulos a desarrollar como cursos virtuales, sean de una alta calidad y que potencien en los estudiantes la posibilidad de desarrollar sus máximas capacidades para interactuar y relacionarse con sus tutores–docentes y compañeros de aula; aprendiendo en un ambiente educativo que se encuentra mediado por las tecnologías de la información y las comunicaciones. (Ardila, 2011).

Las TIC han promovido la virtualización de la educación superior como un modelo de enseñanza y aprendizaje que incorpora la tecnología y la adquisición de competencias por parte de los alumnos. Además, permite organizar los aprendizajes necesarios, así como clasificar y definir las diferentes demandas de los profesionales en el mercado laboral. (Silvio, 2006)

Plataforma Moodle

Las plataformas gestoras de aprendizaje (Learning Management Systems o simplemente LMS, por sus siglas en inglés), son aplicaciones específicamente concebidas y diseñadas para administrar y conducir procesos de enseñanza y

aprendizaje en un entorno web más o menos privado, siendo cada vez más los centros que los añaden a su repertorio de recursos. (Díaz, 2013)

Moodle es el LMS más utilizado y el más probado en cuanto a e-learning y programas de educación a distancia se refiere, de hecho, no tiene mucha competencia en cuanto a herramientas y funciones que ofrece. (Flores, 2013)

El entorno de aprendizaje de Moodle está basado en los principios pedagógicos constructivistas, con un diseño modular que hace fácil agregar contenidos que motivan al estudiante, y donde las actividades son el corazón del sistema de gestión de cursos. (Lugo, 2014)

Para poder utilizar el Moodle de forma eficiente es necesario planificar y organizar las actividades relacionadas con el programa a desarrollar, ya sea para la formación de competencias genéricas como específicas.

Propuesta de modelo con utilización del Moodle.

Objetivos del modelo de gestión del conocimiento:

Garantizar la preparación para el empleo y el desarrollo y perfeccionamiento de los modos de actuación profesional específicos relacionados con el puesto de trabajo del recién graduado, ofreciendo nuevas alternativas de aprendizaje, apoyado por la plataforma Moodle, donde el principal propósito es traducir el conocimiento en acción y este en resultados.

El modelo de gestión del conocimiento consta de los siguientes pasos:

1. Determinar los actores principales que intervendrán en el modelo de gestión, tanto por la universidad como las empresas.
2. Determinar el rol que desempeñarán los actores.
3. Planificación, organización y control del proceso de PPE, por la dirección de posgrado y las facultades.
4. Etapas del modelo de gestión y sus características.
5. Propuesta de plan de actividades planificadas relacionadas con los impactos de la PPE.

1. Actores que entran en juego para garantizar el funcionamiento del mismo y el rol que desempeñan en su aplicación.

Por la Universidad	Los profesores que integran las asignaturas del campo de acción y del ejercicio de la profesión de la carrera en cuestión.
De las entidades laborales (E.L).	Los directivos principales y profesionales de mayor experiencia.

2. Rol que desempeñan

Nº	Los profesores	Los directivos de las entidades laborales	Especialistas de experiencias de las E.L
1.	Analizar y proponer aquellos contenidos, que no fueron desarrollados en el pregrado.	Brindar la información necesaria durante el diagnóstico de necesidades.	Participar en el diagnóstico de necesidades.
2.	Elaborar los programas de preparación para el	Garantizar la participación de los recién graduados, en	Analizar los programas propuestos y sugerir

	empleo.	los programas de preparación.	inclusión, supresión o cambios de contenidos.
3.	Montar los programas en la plataforma Moodle.	Establecer convenio de colaboración con la universidad.	Participar en los programas de preparación
4.	Garantizar el desarrollo de los programas de preparación.	Garantizar la participación de los especialistas en este proceso.	Evaluar el desempeño de cada recién graduado a partir de las competencias adquiridas y mostradas en su labor.
5.	Participar actividades planificadas relacionadas con los impactos de la PPE.	Garantizar la realización de las actividades planificadas relacionadas con los impactos de la PPE.	Participar en las actividades planificadas relacionadas con los impactos de la PPE.

3. Planificación, organización y control del proceso de PPE, por la dirección de posgrado, las facultades y CUM.

Dirección de posgrado.

Es el responsable de organizar todo este proceso en las facultades y CUM, así como establecer convenio con las empresas para garantizar la aplicación del modelo de gestión. Sobre esta base debe elaborar su plan de actividades.

Facultades y CUM.

A partir de las orientaciones organizativas de la dirección de posgrado deben elaborar su plan de actividades para garantizar la preparación para el empleo en cada municipio donde son ubicados los egresados.

4. Etapas del modelo de gestión y sus características.

Etapa 1. Recogida de información.

Responsable: Entidad Laboral

Comprende los aspectos que a continuación se relacionan:

1. Estrategia y objetivo de la empresa

Tener en cuenta la misión y visión de la empresa, así como los objetivos estratégicos para dar cumplimiento al plan de producción o servicios.

2. Descripción del puesto de trabajo

Es un proceso mediante el cual la empresa recopila y analiza la información sobre los puestos, con la intención de identificar las tareas, obligaciones y responsabilidades de los mismos, así como los requerimientos (formación, habilidades, experiencias...), que han de poseer los integrantes de dichos puestos, de tal forma que sirvan para establecer el perfil de los recién graduados que lo ocuparán de forma óptima.

3. Determinación del perfil profesional según ubicación

Los perfiles profesionales son una consecuencia del análisis y la descripción de puestos de trabajo. De un modo genérico puede entenderse el perfil profesional como un conjunto de características que identifican la adecuación de una persona, para asumir en condiciones óptimas, las responsabilidades y tareas de un puesto de trabajo.

El perfil del puesto se elabora teniendo en cuenta, las exigencias del puesto, la cultura y los objetivos de la empresa. Del análisis de estos factores, se obtiene el perfil del puesto, al que tendrán que ajustarse los recién graduados.

Etapa 2. Análisis de información

Objetivos: Elaborar el profesiograma con la información obtenida en la fase 1.

Responsable: Entidad Laboral

Elaborar el profesiograma

Es la representación gráfica del perfil profesional. Su objetivo es definirlo gráficamente, determinar las exigencias del puesto, y estudiar, a partir de él, el ajuste a dicho perfil de cada recién graduado para cubrir el puesto de trabajo.

Etapa 3. Diagnóstico de necesidades

Objetivo: conocer las necesidades de formación de los recién graduados, a partir de los datos del profesiograma para una propuesta de gestión del conocimiento objetiva.

Responsable: Entidad Laboral

Tipos de competencias

Se llevará a cabo el diagnóstico de necesidades para dar cumplimiento a los objetivos propuesto, teniendo en cuenta los tipos de competencia:

Conjunto integrado de conocimientos, destrezas, habilidades, actitudes, aptitudes, rasgos de la personalidad y motivaciones que posee una persona y que le predisponen para desempeñar con éxito los requisitos y exigencias de un puesto de trabajo, en un contexto profesional dado.

La continuidad de la formación persigue dos objetivos:

- La actualización de las competencias.
- La adquisición de nuevas competencias

Tipos de competencias: específicas y genéricas

Métodos utilizados

Para la determinación de las competencias se utilizarán diferentes métodos, de ellos se escogerán los que mejor se adecuen al entorno.

Existen múltiples medios para detectar necesidades de formación que se clasifican en dos grandes grupos:

- a) Métodos relacionados con la consulta a los trabajadores. (Entrevistas, observación, encuestas, reunión de expertos)
- b) Métodos que se derivan del proceso de planificación y desarrollo de la empresa. (Estudio de puestos de trabajo, análisis de fallos).

Etapa 4. Plan de formación

Conjunto de actividades organizadas, que se derivan de los resultados del diagnóstico para cubrir las necesidades de formación de los recién graduados, y llevar a cabo las acciones formativas.

Responsables: Universidad y Entidad Laboral.

Diseño y creación del plan de formación

Comprende las siguientes tareas:

1. Elaborar el o los programas de formación, en correspondencia con los resultados del diagnóstico de necesidades.

2. Establecer el calendario de formación, que comprende el periodo en que se debe cumplir el plan.
3. Determinar las personas que se van a encargar de realizar el plan de formación.
4. Decidir cómo, dónde y con qué recursos se va a desarrollar la formación.

Responsable: Universidad

Montaje en la plataforma Moodle

El método formativo propuesto es a través de la plataforma Moodle, donde se montará todo el programa de formación con los diferentes contenidos previstos en el programa del curso, en donde se deben concebir:

- Presentaciones magistrales a través de vídeos combinados con presentación en power point, donde el profesor expone los conocimientos fundamentales previstos en el programa.
- Presentación de estudios de casos. Precisa el trabajo en equipo y la participación activa de los recién graduados, donde se deben tener en cuenta las siguientes fases:
 1. Se estudia individualmente el caso entregado elaborado ideas para su solución.
 2. Se reúnen los equipos y cada participante aporta sus soluciones, hasta llegar a un único consenso.
 3. Se extraen conclusiones con el fin de ser aplicadas en situaciones análogas en el trabajo diario.
- Presentación de situaciones problemáticas. Permite analizar problemas que tienen que resolver los participantes.
- Tutorización o mentoring. Consiste en designar un tutor que acompaña al recién graduado en su proceso de aprendizaje, mientras dura la formación.

Responsable: Universidad

Estrategia de formación

Modalidad de formación: Semipresencial con utilización del Moodle.

Organización de la formación. Los estudiantes recibirán los cursos desarrollados en la plataforma Moodle, y cumplirán con el cronograma de formación de cada programa, que responde a las necesidades de formación, según resultados del diagnóstico. Debe tenerse en cuenta que el plan de formación debe durar dos años.

Utilización de la plataforma Moodle. Para dar cumplimiento al programa de formación a través de la solución de los estudios de casos y problemas a resolver, derivados de las propias actividades que se desarrollan en la entidad laboral. Para su solución deben acceder al contenido teórico del programa a través de los diferentes medios de enseñanzas utilizados (vídeos, textos, audios, bibliografías, etc.). Estos sirven de base para resolver los estudios de casos o problemas de forma independiente.

Trabajo de campo. Los recién graduados en su puesto de trabajo, llevarán a cabo los estudios de casos y problemas a resolver, proponiendo su solución de forma práctica.

Talleres presenciales. Se planificarán talleres presenciales donde se debatirán las diferentes soluciones propuestas por estos y se llegará a un consenso de las mejores soluciones. Estos talleres serán dirigidos por especialistas de la entidad y profesores de la universidad.

Tutoría. Los recién graduados podrán consultar con su tutor las dudas que puedan surgir durante la solución de las tareas previstas en el programa

Etapa 5. Ejecución del plan de formación

Responsable: Entidad Laboral

Control y evaluación del plan

En esta fase se elabora un informe sobre los resultados de la formación, donde se detallan los logros y las dificultades en el proceso de formación. También se aportan datos sobre la necesidad de formación para el próximo año.

Evaluación de las acciones formativas. Los datos que se obtengan serán de gran ayuda para planificar nuevas acciones formativas que serán de gran ayuda para planificar nuevas acciones formativas.

Responsable: Entidad Laboral

Etapa 6. Evaluación del impacto en la empresa

Consejo científico de la empresa

Al terminar cada curso, se debe hacer una valoración del impacto que tiene el mismo en el cumplimiento de los objetivos que tiene la entidad.

En esta actividad deben participar los recién graduados, tutores, y debe ser presidido por el director de la empresa o el directivo que este designe.

Conclusiones.

El análisis realizado muestra que la gestión del conocimiento para la formación de competencias profesionales, juega un papel central en la formación de los recién graduados, con participación de los empleadores y la universidad, teniendo en cuenta que la formación de las competencias específicas, son tan importantes como de las competencias genéricas.

Este trabajo es un intento por satisfacer las necesidades del estudiantado universitario una vez egresado, y no defraudar sus expectativas, por tal motivo es conveniente llevar a cabo actividades de carácter formativo centrados en temas claves para el empleo, como conocimiento del mercado laboral, para el desarrollo de un conjunto de competencias que faciliten la inserción laboral y complementen la formación para la carrera del estudiante. De manera complementaria, parece conveniente intervenir para favorecer el desarrollo del estudiante a nivel personal y académico, con el fin de potenciar su formación integral, y despliegue su autonomía y confianza, así como el logro impactos durante su actividad profesional, contribuyendo de forma acertada al cumplimiento de los objetivos de la entidad laboral donde ha sido ubicado. Para facilitar este proceso se propone la utilización de la plataforma Moodle, de manera tal que garantice una mayor independencia en la preparación

Bibliografía.

1. Ardila, M. (2011). Indicadores de calidad de las plataformas educativas digitales. *Educación*, 1(14), 189-206.
2. Bartual, M., & Turmo, J. (2016). Educación superior y competencias para el empleo. El punto de vista de los empresarios. *Revista Complutense de Educación*, 19.
3. Brooking, A. (2007). *El capital intelectual: el principal activo de las empresas del tercer milenio*. Barcelona: Editorial piado.
4. Bueno, E. (2000). *Perspectivas sobre dirección del conocimiento y capital intelectual*. Madrid: Instituto Universitario Euroforum Escorial.

5. Del Rio, M., Valcarce , N., & Diez, B. (2008). *Las condiciones para un aprendizaje universitario más autónomo desde la mirada del alumno*. Anuario de Investigaciones.
6. Díaz, S. (10 de enero de 2013). *Introducción a las Plataformas Virtuales en la Enseñanza*. Obtenido de <http://www2.fe.ccoo.es/andalucia/docu/p5sd4920.pdf>.
7. Flores, N. V. (12 de febrero de 2013). *Plataforma Web Moodle para su aplicación en el proceso de enseñanza-aprendizaje*. Obtenido de http://labsys.frc.utn.edu.ar/pdf/paper_proyecto_Moodle.pdf.
8. GOC. (5 de Septiembre de 2019). Gaceta Oficial No. 65 Ordinaria de 5 de septiembre de 2019. *Decreto - Ley No. 372/2019 DEL SISTEMA NACIONAL DE GRADOS CIENTÍFICOS (GOC-2019-772-065)*. Habana, Habana, Cuba.
9. Guadamillas, F. (2001). *La gestión del conocimiento como recurso estratégico en un proceso de mejora continua*, Alta Dirección.
10. Herrera, J. L. (2006). La formación de los profesionales universitarios en las empresas en el contexto cubano. *Revista Electrónica de la Red de Investigación Educativa*, 1-18.
11. Joyanes, L. (2003). *Congreso 'La aplicación de las tecnologías de la información y la comunicación en los centros educativos'*. Madrid: Departamento de Lenguaje y Sistemas Informáticos,.
12. Lugo, L. (20 de diciembre de 2014). *Moodle como plataforma para la gestión del conocimiento: un análisis crítico*. Obtenido de <https://www.researchgate.net/publication/269762555>
13. Martínez, E. (5 de julio de 2003). *Gestión del conocimiento*. Obtenido de http://www.bizkaia.net/Home2/Archivos/DPTO8/Temas/Pdf/ca_GTcapitulo2.pdf.
14. Ministerio Educación Superior. (11 de Julio de 2019). RESOLUCIÓN No. 138 /19. Habana, Cuba.
15. Moral, A., Rodríguez, E., Rodríguez-Paton, A., & Suarez, S. (2007). *Gestión del Conocimiento*. Madrid: Thompson Editores.
16. Nieves, L., & Magda, L. (8 de Julio de 2012). *La gestión del conocimiento: una nueva perspectiva en la gerencia de las organizaciones*. Obtenido de http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol9_2_02/aci04201.pdf.
17. Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1993). *The knowledgecreating company: The knowledgecreating company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. New York-Oxford: Oxford University Press.
18. Pérez-Montoro, M., & Golkhosravi, M. (2010). *Gestión del conocimiento* . Trea.
19. Rodríguez, D. (20 de Marzo de 2006). *Modelos para la creación y gestión del conocimiento: una aproximación teórica*. Obtenido de <http://www.raco.cat/index.php/educar/article/viewFile/58019/68087>
20. Ruiz, E., Gago, L. M., García , C., & López, S. (2021). *Recursos humanos y Responsabilidad Social Corporativa*. Madrid: MacGraw-Gil Inreamericana de España.
21. Seaton, C., & Bresó, S. (2001). El desarrollo de un sistema de gestión del conocimiento para los institutos tecnológicos. *Revista Espacios*, 22.
22. Silvio, J. (2006). Hacia una educación virtual de calidad, pero con equidad y pertinencia. *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento*, 1-14.
23. Trullen, J., Lladós, J., & Boix, R. (2002). Economía del conocimiento, ciudad y competitividad. *Investigaciones Regionales*, 139-161.

24. Wikipedia.(s/f). *Gestión del conocimiento.* Obtenido de
http://es.wikipedia.org/wiki/Gesti%C3%B3n_del_conocimiento