

## Las instituciones educativas en la sociedad del conocimiento como escuelas que aprenden

Érica Núñez Núñez<sup>1</sup> y Vivian Estrada Sentí<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Programa Doctoral de Ciencias de la educación. Universidad Católica del Cibao, UCATECI. La Vega, República Dominicana. [ericadelcarmennunez@gmail.com](mailto:ericadelcarmennunez@gmail.com)

<sup>2</sup>Universidad Central del Este. República Dominicana. [vestrada@uce.edu.co](mailto:vestrada@uce.edu.co)

Recibido: 12 oct. 2023

Aceptado: 10 dic. 2023

---

### RESUMEN

La sociedad actual exige a las organizaciones un cambio, una innovación continua y un aprendizaje permanente, para poder hacer frente al desarrollo social y tecnológico. Los desafíos de la educación actual en la sociedad basada en el conocimiento, requiere de herramientas y aplicaciones innovadoras en pro de gestionar los recursos tangibles e intangibles, así como preparar a los recursos humanos para que apliquen los nuevos conocimientos, lo que resulta fundamental para el desarrollo de las organizaciones inteligentes las que están en continuo aprendizaje. La gestión del conocimiento constituye un importante desafío para las instituciones educativas. Esta favorece el desarrollo de la habilidad de las personas de la organización para lograr un mejor desempeño. El presente trabajo tiene como objetivo presentar las principales debilidades en la gestión del conocimiento organizacional en centros educativos públicos del nivel primario, La Vega, en República Dominicana y presentar algunas posibles acciones que contribuyan al desarrollo de habilidades en la gestión del conocimiento, las que son consideradas como importante y urgentes para el momento actual. Mediante la aplicación de la observación, análisis documental y encuestas se pudo obtener la información necesaria para la investigación y determinar qué saben, cómo lo saben, cómo lo usan y para qué lo usan, siempre con base en el conocimiento.

**PALABRAS CLAVES:** Innovación, gestión del conocimiento, plan de acción, tecnología

### ABSTRACT

Las instituciones educativas en la sociedad del conocimiento como escuelas que aprenden. Today's society demands change, continuous innovation and permanent learning from organizations in order to cope with social and technological development. The challenges of current education in the knowledge-based society require innovative tools and applications in favor of managing tangible and intangible resources, as well as preparing human resources to apply new knowledge, which is essential for the development of intelligent organizations which are in continuous learning. Knowledge management constitutes a major challenge for educational institutions. This favors the development of the ability of people in the organization to achieve better performance. The objective of this paper is to present the main weaknesses in the management of organizational knowledge in public schools at the primary level, La Vega, in the Dominican Republic and to present some possible actions that contribute to the development of skills in knowledge management, which are considered as important and urgent for the present moment. Through the application of observation, documentary analysis and surveys, it was possible to obtain the necessary information for the investigation and determine what they know, how they know it, how they use it and what they use it for, always based on knowledge.

**KEYWORDS:** Innovation, knowledge management, action plan, technology

---

### Introducción

El conocimiento es considerado en la actualidad como el activo más valioso que tienen las organizaciones, es el factor más importante para el crecimiento económico de una nación. Calvo (2018), en la economía del conocimiento, este es visto como un factor clave para la innovación y la competitividad de las organizaciones. De allí surge la necesidad de encontrar mecanismos para su generación, transformación, entrega y aplicación.

La llamada sociedad del conocimiento ha supuesto el desarrollo exponencial de las tecnologías de la información y la comunicación, dando lugar a la aparición de nuevos espacios virtuales de relación social, nuevas formas de incidir en el proceso de enseñanza-aprendizaje y la presencia de fórmulas para crear y gestionar el conocimiento existente. Las profundas y rápidas transformaciones que el desarrollo tecnológico imprime al mundo de hoy repercuten en los

procesos formativos pues aparecen nuevas exigencias tanto para el profesional que se pretende formar en las aulas universitarias actuales, como para los profesionales graduados y en ejercicio, que participan de la formación permanente, a lo largo de toda la vida.

Hernández et al. (2018) afirma que la gestión del conocimiento (GC) es un proceso sistemático, organizado, dinámico y continuo destinado a mejorar el aprendizaje y el desarrollo social de los estudiantes. Se basa en aprender solo cuestionando lo conocido y utilizando el conocimiento, combinando nuevos conceptos, teorías, métodos, aspectos nuevos y desconocidos de interés. La atención se centra en tres factores.

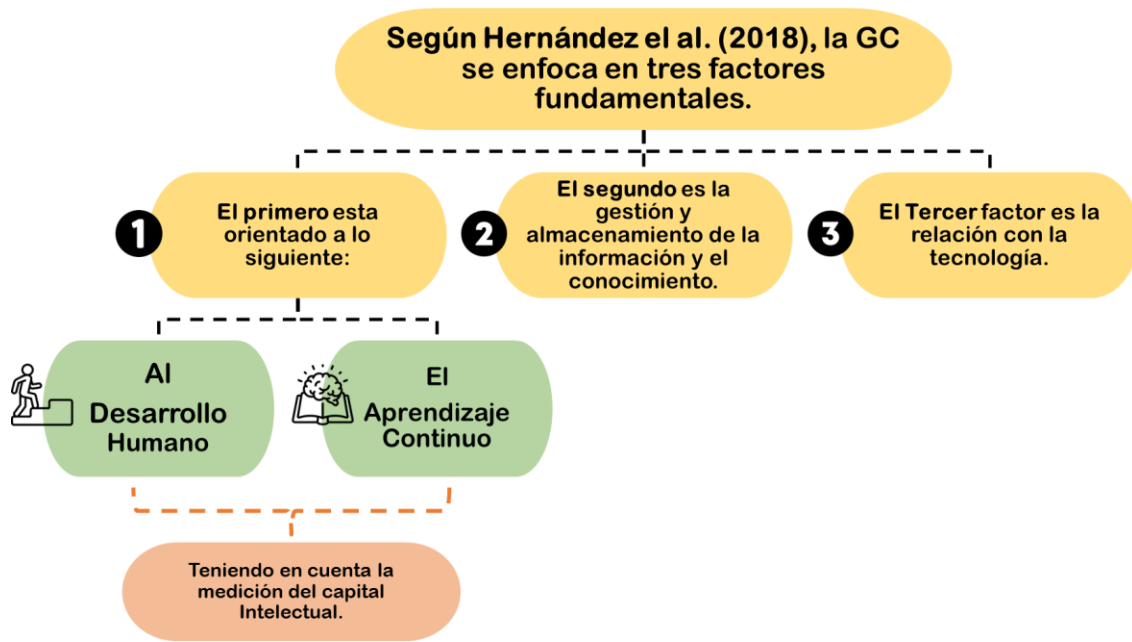


Figura 1. La GC enfocada en tres factores fundamentales. Elaboración propia.

Todos los desarrollos tecnológicos son necesarios para mejorar la gestión de la información. Las organizaciones de innovación basadas en el conocimiento son aquellas que siguen un proceso o modelo de gestión de la innovación, ven la gestión del conocimiento como una fuente de innovación y combinan el conocimiento como parte fundamental de la innovación estratégica para extraer conocimiento del entorno, asimilarlo y crear nuevo conocimiento. Optimizar sus procesos y crear continuamente innovaciones que les permitan desarrollar una ventaja competitiva en su posición en el mercado (Alicia y Ramírez, 2021).

Cruz (2019) refiere que la gestión del conocimiento es considerada un modelo en las organizaciones públicas y privadas, que ha tenido un desarrollo continuo ingresando a las redes globales de capacitación, donde su implementación es muy beneficiosa en las organizaciones, en Latinoamérica la implementación de la gestión del conocimiento es algo moderada en su aplicación en la organización, orientado más a la investigación, análisis y tesis sobre el tema.

Senge (1992) en su libro *La Quinta Disciplina*, destaca que “las organizaciones que cobrarán relevancia en el futuro serán las que descubran cómo aprovechar el entusiasmo y la capacidad de aprendizaje de la gente en todos los niveles de la organización.” (p. 5). Existen muchas organizaciones que no utilizan directamente todo su potencial basado en el conocimiento para enfrentar los cambios establecidos por la dinámica actual, dado que generalmente no se explota adecuadamente el conocimiento, y la cultura instaurada no ayuda a la utilización de este al no ser explotadas todas las reservas potenciales existentes, así como se dificulta la adquisición, organización y disponibilidad de la información.

Con frecuencia el conocimiento que se produce no se formaliza, controla, almacena, divulga, ni se utiliza para producir una cualidad nueva. La experiencia y la aptitud existente y el cambio actitudinal en la cultura de la organización no se explotaba lo suficiente, lo que conspira, en cierta medida, contra la efectividad en la toma de decisiones manifestándose en aspectos tales como: no se controlan adecuadamente los datos de las instituciones educativas, no se cuenta con herramientas para el tratamiento del conocimiento y su gestión, existe bajo nivel de respuesta ante las dificultades con el aprendizaje, limitadas competencias didácticas y tecnológicas de los docentes, inadecuado uso de recursos y lentitud de reacciones, entre otros.

En ocasiones ocurre problemas tales como:

- las personas apenas conocen dónde está el conocimiento interno, ni tampoco cómo acceder a él.
- no se tiene identificado ¿Quién sabe qué?
- En ocasiones, cuando se busca la solución a un problema resulta que la información más relevante no se encuentra en las bases de datos de los sistemas, sino que se encuentra dispersa, en poder de algunas personas y fragmentada.
- la localización de una información muchas veces supone esfuerzo y, lo que es peor, tiempo. Por lo general se invierte más tiempo en localizar las informaciones que en la solución del problema.

La gestión del conocimiento constituye un importante desafío para las instituciones educativas. Esta favorece el desarrollo de la habilidad de las personas de la organización para lograr un mejor desempeño.

A partir de reconocer que el conocimiento es el principal activo de la organización, el motor de la creación de valor y por tanto una ventaja competitiva, se ha llevado a cabo una gran cantidad de investigación con el objetivo de diseñar modelos de gestión de conocimiento, así como otras en las que el centro radica en el papel que juega dicho elemento en la organización y el tratamiento psicosocial que debe ser proporcionado. (Toala et al., 2017); (Acevedo et al., 2020).

Es fundamental que los docentes consideren la incorporación temprana de actividades que integren la gestión del conocimiento y la investigación científica, para que los estudiantes desde los primeros años emprendan este tipo de actividades y las apliquen profesionalmente en su área de competencia. Resulta necesario incorporar actividades que puedan contribuir al desarrollo de habilidades para la gestión del conocimiento y elevar la calidad de los procesos educativos (Estrada y González, 2021). Los retos educativos actuales en la sociedad del conocimiento requieren de herramientas y aplicaciones innovadoras para gestionar los recursos físicos e inmateriales, así como preparar al recurso humano para aplicar los nuevos conocimientos, lo cual es fundamental para el desarrollo de organizaciones inteligentes que aprenden continuamente.

## **METODOLOGÍA**

La presente investigación tiene un enfoque mixto ya que se emplean métodos científicos cualitativos y cuantitativos. Estos permitieron obtener la información necesaria para poder dar respuesta objetiva a las interrogantes relacionadas con el tema objeto de estudio. Fueron utilizadas herramientas informáticas para la tabulación y/o organización de las informaciones arrojadas por los instrumentos aplicados. Se realizó un estudio de tipo descriptivo y exploratorio. Es descriptivo porque se describe el comportamiento de las variables y de esa manera se explica cómo se desarrolla el fenómeno estudiado.

La investigación se enmarcó en un diseño no experimental puesto que no fueron manipuladas ningunas de las variables que intervinieron en el mismo, sino que fueron considerados los resultados que emanaron de las interacciones entre ellas. Este estudio se realizará en Distrito Educativo 06-04 La Vega, República Dominicana. Se realizó un estudio que tiene como base el análisis documental sobre los diferentes modelos y estrategias de gestión del conocimiento organizacional como parte esencial en los procesos de calidad en las escuelas que aprende. En este sentido se revisaron artículo científico relacionado con la gestión del conocimiento, en general, así como de estrategias y modelos en particular.

## RESULTADOS

### ➤ Concepción teórica de la gestión del conocimiento.

El conocimiento que se adquiere y genera innovación es un elemento importante que las organizaciones deben saber gestionar y preservar para utilizarlo en su beneficio, a través de acciones concretas como intercambiar, colaborar y transformar el conocimiento en fuentes de información (Hernández et al. 2018).

Desde el 2015, se aprobó por la Organización de Naciones Unidas (ONU) la Agenda 2030 y desde sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) donde se precisan y se fundamentan las metas claves y las distintas formas de actuación para la sociedad mundial que están dirigidas y comprometidas con las esencias científicas, humanistas y desarrolladoras que distinguen a las instituciones. Se precisa por Ricardo (2021) que hay una demanda creciente del conocimiento, por lo que hay que conocer los procesos de generación y gestión de conocimiento, su impacto y afrontar los retos de transformación digital que supone el cumplimiento de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

### ➤ Aplicación de la gestión del conocimiento organizacional.

La transferencia de conocimientos ha sido un factor determinante en el desarrollo de la civilización humana: desde los fundamentos de la existencia temprana hasta la formación especializada que requiere una sociedad industrial. Se reconoce que la puesta en marcha de la gestión del conocimiento fomenta ambiente organizacional, proporciona recursos, y desarrolla procesos que promueven la creatividad organizacional y facilita el proceso de innovación.

Resulta fundamental evaluar y comprender el lugar que ocupa el conocimiento en la organización para la implementación de métodos de gestión del conocimiento y los resultados que puede tener en la generación de nuevas ideas y utilidad, que son claves para la supervivencia y el logro de una ventaja competitiva duradera. Dos cualidades dificultan la apropiación del conocimiento, esta idea se resume en la siguiente figura:

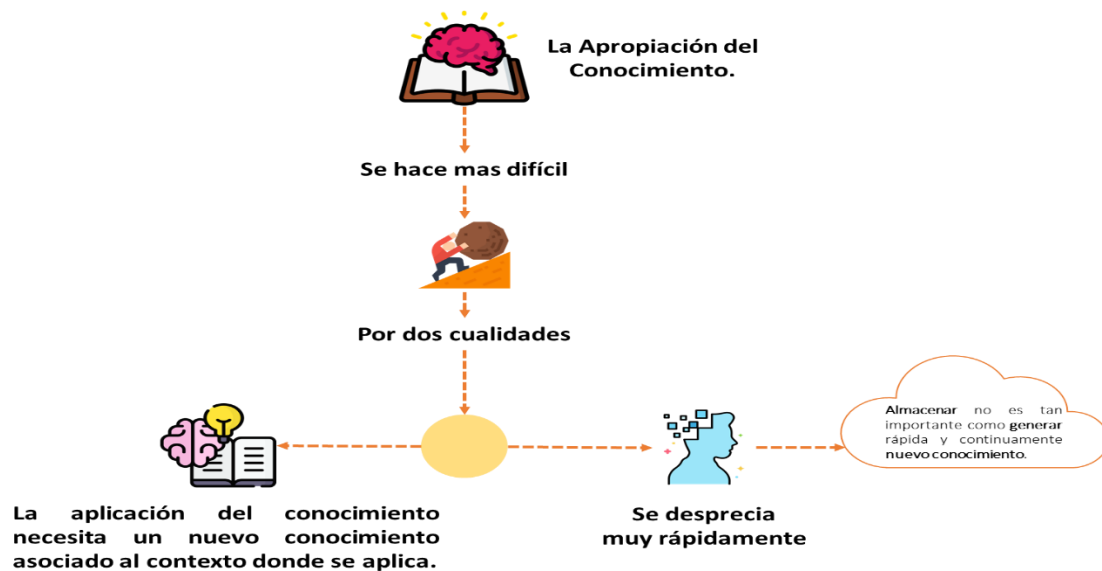


Figura 2. Dos cualidades hacen más difícil la apropiación del conocimiento

El conocimiento se puede gestionar dentro de las organizaciones para promover la generación de ideas nuevas y útiles para la organización que aprende. Por lo tanto, es fundamental desarrollar una cultura organizacional que fomente la generación de nuevas ideas y formas de hacer las cosas, con especial atención a los procesos de aprendizaje organizacional, como la implementación de programas de capacitación y desarrollar un sistema de gestión de la información de mejora continua (Echeverría et al. 2018).

Los desafíos de la educación actual en la sociedad basada en el conocimiento, requiere de herramientas y aplicaciones innovadoras en pro de gestionar los recursos tangibles e intangibles, así como preparar a los recursos humanos para que apliquen los nuevos conocimientos, lo que resulta fundamental para el desarrollo de las organizaciones inteligentes u organizaciones que aprenden.

Con el propósito de mejorar la calidad de la gestión del conocimiento organizacional y su incidencia en fortalecer la preparación de los recursos humanos se desarrolla la presente investigación en centros educativos públicos del nivel primario en la región objeto de estudio. Resulta indispensable avanzar hacia una educación de mayor calidad desde los primeros años.

### Era digital

Los avances científicos y tecnológicos han cambiado los conceptos tradicionales de tiempo, espacio, distancia, tamaño, facilitando el acceso instantáneo a una información remota de forma interactiva y dando múltiples facilidades para la comunicación interpersonal a distancia a un costo reducido. La facilidad de producir, procesar, difundir y almacenar la información y conocimiento ha hecho que pasemos de una situación donde la información era un bien escaso a una sociedad donde la información es un recurso superabundante o excesivo. De hecho, estamos en la era digital y entre sus características están:

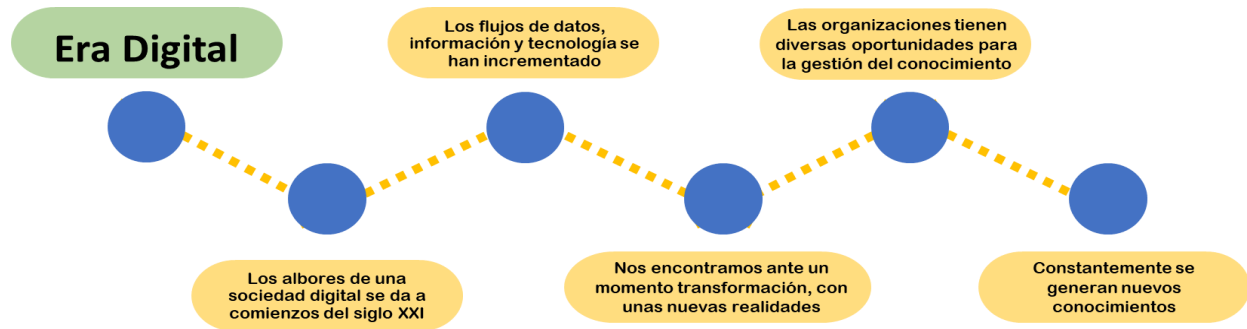


Figura 3: Algunas características de la era digital

El desarrollo tecnológico actual nos está situando en un paradigma de enseñanza que da lugar a nuevas metodologías y nuevos roles docentes, más centrado en el diseño y la gestión de actividades y entornos de aprendizaje, en la investigación sobre la práctica, diseño de recursos educativos de calidad, en la orientación, asesoramiento y dinámica de grupos, en la evaluación formativa y en la motivación de los estudiantes. El centro del proceso es el estudiante.

La gestión del conocimiento organizacional es un tema emergente en los contextos educativos en la actualidad, en el mundo académico y en las propias dinámicas de las instituciones, la información y el conocimiento se visualizan como recurso cuya interrelación es un referente obligado lo que requiere una mirada integrada que amerite interrelación y gestionar las experiencias de los miembros de una organización.

### Análisis de resultados

#### ➤ La gestión del conocimiento en organizaciones educativas.

El conocimiento ocupa cada vez más un lugar importante en el desarrollo de las organizaciones. Al mismo tiempo, en esta nueva era, el valor de las organizaciones está directamente ligado a los activos intangibles que poseen, donde el conocimiento juega un papel fundamental y su creación y aplicación mantiene viva a la organización (López et al. 2021).

El papel de las instituciones educativas es fundamental en la preparación y educación de los recursos humanos en la sociedad y así dar respuestas a sus demandas. Para atender a los diferentes cambios que ocurren en la sociedad y que tienen una alta incidencia en las organizaciones, como es el caso del desarrollo tecnológico, se hace necesario establecer estrategias organizacionales dirigidas al aprendizaje, a estas Peter Senge llamó Organizaciones Inteligentes u Organizaciones que Aprenden.

La gestión del conocimiento busca que el capital intelectual de una organización aumente de forma significativa, mediante la administración de sus capacidades para la solución de problemas en forma eficiente con el objetivo de generar ventajas competitivas sostenibles en el tiempo. Gestionar el conocimiento implica la gestión de todos los activos intangibles que aportan valor a la organización. La gestión del conocimiento es el proceso que tiene como resultado a las personas como destinatarios y principios del conocimiento (tácito y explícito) para dar forma a las habilidades y capacidades organizacionales. El conocimiento que poseen las organizaciones puede convertirse en una fuente de ventaja competitiva sostenible al implementar una estrategia efectiva de gestión del conocimiento que pueda iniciar acciones innovadoras para crear productos, servicios, procesos y sistemas de gestión para optimizar los recursos y capacidades de las organizaciones que aprenden.

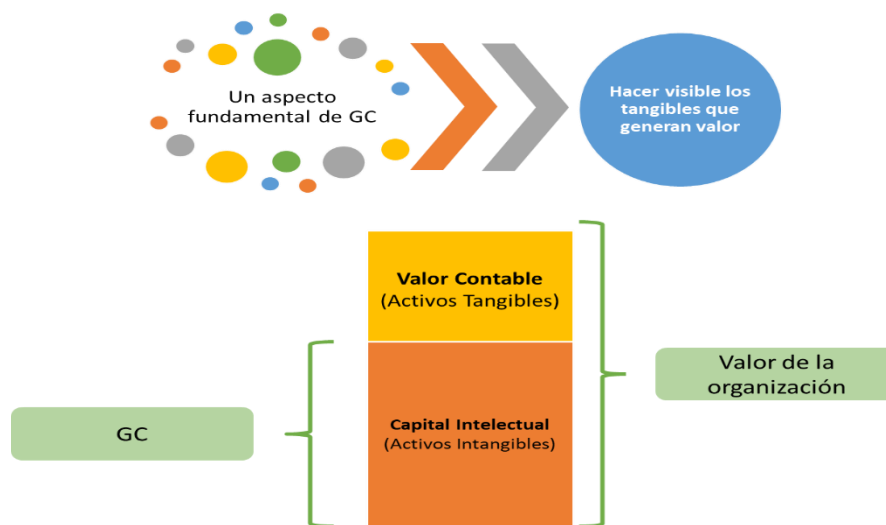


Figura 4. La Gestión del conocimiento y el capital intelectual

López et al. (2021) plantean que actualmente, atravesamos una era de globalización y desarrollo tecnológico, donde el conocimiento es poder, de ahí la importancia de gestionarlo. Hizo hincapié en la necesidad de gestionar la información que aporta más valor a la organización, como la experiencia tácita acumulada y las mejores prácticas utilizadas. Un aspecto importante que debe abordarse es la evaluación del ciclo de vida del conocimiento de la organización, para identificar áreas clave donde el conocimiento activo debe maximizarse, compartirse y administrarse para lograr mejores resultados.

El estudio realizado sobre diversos modelos de GC para trabajar las relaciones del conocimiento tácito y del conocimiento explícito y las relaciones derivadas de estas, entre los que se destaca el modelo Socialización, Externalización, Combinación e Internalización (SECI) que aborda el enfoque de la espiral del conocimiento tácito y explícito (Nonaka & Takeuchi, 1995).

El modelo SECI tiene cuatro enfoques: el primero, de tácito a tácito (proceso de socialización); el segundo, de tácito a explícito (proceso de exteriorización); el tercero, de explícito a explícito (proceso de combinación), y, por último, de explícito a tácito (proceso de interiorización). En ellos se trabaja por compartir el conocimiento tácito que promueva la socialización y la crítica, por lo que se deben materializar a través de avances que permitan expandir el conocimiento que se adquiere (Fig. 5)

Proceso de socialización	Proceso de externalización
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intercambio de ideas.</li> <li>• Compartir sentimientos, emociones, experiencias.</li> <li>• Interacción personal.</li> <li>• Aprendizaje en equipo.</li> <li>• Diálogos, discusiones, exposiciones Orales.</li> <li>• Observación, Imitación</li> </ul> <p><b>Permite crear tanto conocimiento tácito como habilidades técnicas y conocimientos compartidos hayan.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de transferir conocimiento.</li> <li>• Posibilidad de acceder a nuevos conocimientos.</li> <li>• Articular el conocimiento tácito en conocimiento explícito.</li> <li>• Conocimiento conceptual que se explica.</li> </ul> <p><b>Es donde se combinan la intuición para compartir y entender el conocimiento tácito y la razón para reformularlo de forma conceptual.</b></p>
Proceso de internalización	Proceso de combinación
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nuevas formas de búsquedas y experimentación. Nuevas aplicaciones del conocimiento explícito.</li> <li>• Dan lugar a nuevos problemas y experiencias.</li> <li>• Da lugar a comenzar nuevamente en el ciclo o espiral de creación del conocimiento.</li> <li>• Es donde se ejercita y se aplica.</li> </ul> <p><b>Conversión de conocimiento explícito a tácito. aprender hacienda.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistematización de los nuevos conceptos junto a los que ya se tenía para que permita crear nuevo marco de conocimientos explícitos.</li> <li>• Conocimientos de sistemas, integración, transmisión.</li> <li>• Conocimiento explícito en explícito.</li> </ul> <p><b>Se combina el nuevo conocimiento y el que ya se tenía y aumentan las facilidades para compartir el conocimiento a través de las tecnologías.</b></p>

Figura 5. Modelo de conversión y transferencia del conocimiento (1995) de Nonaka y Takeuchi. Tomando como referencia los trabajos de Hernández (2021)

Uno de los propósitos fundamentales de la gestión de la calidad es actuar como una herramienta preventiva; aplicado al conocimiento, pero las organizaciones educativas deben ir más allá, esto es, desde la preventiva a la prospectiva. En los centros educativos del nivel primario del distrito 06-04 La Vega Oeste, en el diagnóstico preliminar realizado se identificaron un conjunto de limitaciones o debilidades entre las que se encuentran:

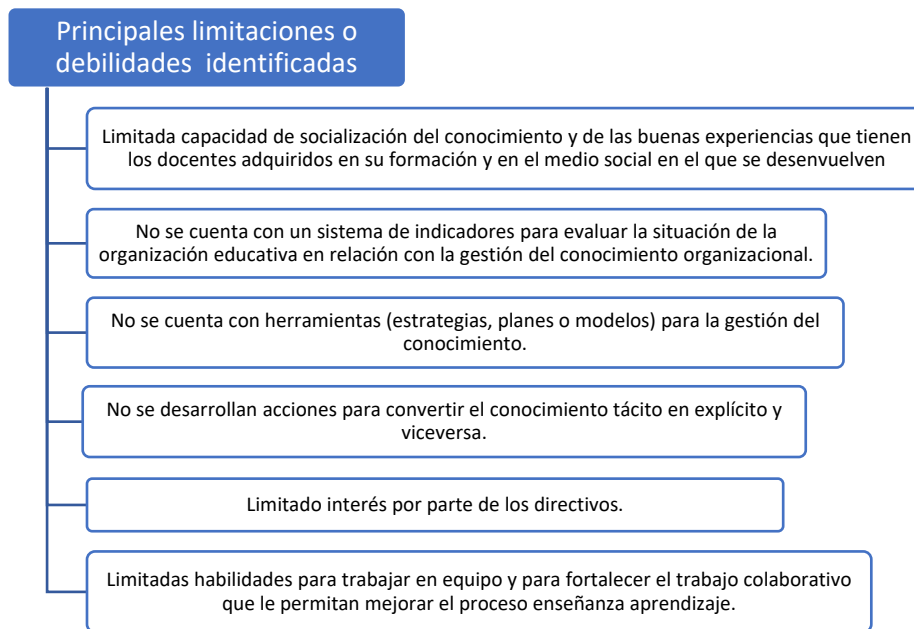


Figura 6. Principales limitaciones o debilidades detectadas en las instituciones objeto de estudio

Como parte de la presente investigación se diseñó un plan de acción, como un componente del modelo que se desarrolla, para fortalecer la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional en instituciones educativas. Estas acciones se presentan a continuación de forma sintetizada:

- a) Realizar actividades de actualización sistemática del personal que participa en el equipo de gestión de conocimiento.
- b) Mejorar el acceso a documentos claves para todo el que lo necesite
- c) Compartir las buenas prácticas: Desarrollar foros de debate u otros eventos en el que se socialicen los conocimientos. Esto constituye una excelente herramienta para mejorar la competitividad y la capacidad de innovar.
- d) Promover la realización de investigaciones, publicación y divulgación de los resultados alcanzados por los miembros de la organización.
- e) Desarrollar actividades para fomentar la gestión del conocimiento.
- f) Desarrollar acciones para fortalecer el desarrollo de habilidades blandas como son la capacidad comunicativa, el uso de la tecnología, la ética, el trabajo en equipos, etc.
- g) Incorporar la vigilancia tecnológica como fuente de identificación de oportunidades y amenazas, captación y captura de nuevos conocimientos y tecnologías, lo que contribuye al desarrollo de procesos de investigación e innovación tecnológica.
- h) Implementar sistemas de control del grado de cumplimiento, de los procesos de gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional, para establecer oportunidad de mejoras.

Si se logra llevar a cabo las acciones antes mencionadas, además de elevar la calidad, es factible que se logre alcanzar mejores niveles en el tránsito hacia una organización inteligente.

### Conclusiones

- Las instituciones educativas deben hacer frente a los desafíos de la sociedad actual, para lo que se hace necesarios cambios en la forma de enseñar, de aprender y de gestionar el conocimiento
- Gestionar adecuadamente el conocimiento es fundamental para el crecimiento organizacional.
- Se requiere una estrategia o modelo claro y bien planificado, para que la organización explote sus capacidades y recursos para lograr los objetivos de GC, ajustado al contexto de la organización y vinculado con la estrategia de negocio.
- El principal problema al que se enfrentan los hacedores y gestores del conocimiento es cómo transformar el conocimiento individual en conocimiento colectivo y organizacional. Cómo transformar el conocimiento que vive en la mente de las personas en el legado intelectual de la organización, para optimizar la toma de decisiones y el logro de metas. Como hemos visto en el artículo, el conocimiento se ha ido acumulando como un elemento importante de las organizaciones para romper de alguna manera el modelo material que asocia todo lo de valor con lo tangible.
- Las reflexiones más relevantes de la revisión realizada pretenden facilitar la comprensión de que la gestión del conocimiento ha adquirido varios matices en función de la finalidad a la que se aplica y del contexto que se desarrolla. Este estudio reconoce que el conocimiento que se adquiere y genera innovación, es un



elemento importante que las organizaciones deben ser capaces de gestionar y preservar para utilizarlo en su beneficio, mediante acciones de intercambio, colaboración y transformación del conocimiento en fuentes de información.

- El estudio de los principales modelos y clasificaciones ha permitido una comprensión más amplia de las diferentes formas en que se puede desarrollar la gestión del conocimiento dentro de las organizaciones que aprenden de sus propias experiencias.
- El análisis del concepto de gestión del conocimiento muestra que las organizaciones han logrado resultados muy importantes, como la mejora continua, la innovación y/o la creación de valor para sus procesos o clientes.
- Como parte de la investigación se propone un conjunto de acciones para fortalecer la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Acevedo, E., Aristizábal, C. A., Valencia, A., & Bran, L. (2020). Formulación de modelos de gestión del conocimiento aplicados al contexto de instituciones de educación superior. *Información tecnológica*, 31(1).
2. Alicia, Y., & Ramírez, G. (2021). Proposal of a methodology for identifying and closing knowledge gaps in human capital for innovative knowledge-based organizations Propuesta de una metodología de identificación y cierre de brechas de conocimiento en el capital humano para organizaciones. *GECONTEC: Revista Internacional de Gestión del Conocimiento y la Tecnología*, 9(2), 65-86.
3. Cruz, P. (2019). Gestión del conocimiento para el desarrollo de la capacidad del estudiante de educación primaria de Colombia. *Cienciamatria*, 6(10), 598-613. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.244>
4. Calvo Giraldo, O. (2018). La Gestión del Conocimiento en las Organizaciones y las Regiones: Una Revisión de la Literatura. *Tendencias*, 19(1), 140.
5. Echeverría, A., Lozada, N., & Arias, J. E. (2018). Incidencia de las Prácticas de Gestión del Conocimiento sobre la Creatividad Organizacional. *Informacion Tecnologica*, 29(1), <https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000100009>
6. Estrada, V., & González, N. (2021). *La gestión del conocimiento y el desarrollo de competencias científicas en posgrado*. 9(2).
7. Hernández E. (2021). Estrategia metodológica basada en la gestión del conocimiento para fortalecer la educación de posgrado. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias de la Educación
8. Hernández-Luque, E., Estrada-Sentí, V., & Keeling-Alvarez, M. (2018). Perspectivas y desafíos de la gestión del conocimiento y la competencia investigativa en la educación del posgrado. *UCE Ciencia Revista de postgrado*, 6(1).
9. López, L. M., Sentí, V. E., Argilagos, C. S., Antonieta, M., & Michelena, A. (2021). *Estrategia de gestión del conocimiento para los servicios farmacéuticos cubanos* (Vol. 54, Número 2).
10. Mateu, L., Tamayo, A., Estrada, V., & Sedeño, C. (2018). Una herramienta de trabajo colaborativo para la gestión de conocimiento relacionado con los servicios farmacéuticos. *Revista de postgrado UCE Ciencia*, 6(3), 1-10. <http://uceciencia.edu.do/index.php/OJS/article/download/146/139>
11. Nonaka Ikujiro y Takeuchi Hirotaka. (1995). Introduction to Knowledge in organizations. <https://books.google.es/books?id=tmziBwAAQBAJ&lpg=PA3&ots=pSbhKO>
12. Naciones Unidas. (2018). La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible Una oportunidad para América Latina y el Caribe Gracias por su interés en esta publicación de la CEPAL. En *Publicación de las Naciones Unidas*. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf)

13. Ricardo, M. A. (2021). Knowledge Management and the 2030 Agenda for Sustainable Development in the United Nations Context. *Ciencias administrativas. Revista Digital FCE-UNLP*, 9(17), 80-84. <https://doi.org/https://doi.org/10.24215/23143738e077>
14. Senge, Peter. (1992). *La quinta disciplina: cómo impulsar el aprendizaje en la organización inteligente*. Barcelona, Granica.