

# Adaptación de una propuesta de gestión de conocimiento para una Facultad de Ciencias Contables

## Adaptation of a Knowledge management approach for a Faculty on Accounting Sciences

Jormaris MARTÍNEZ-GÓMEZ [1](#)

Recibido: 20/12/2017 • Aprobado: 20/01/2018

### Contenido

[1. Introducción](#)

[2. Metodología](#)

[3. Resultados](#)

[4. Conclusiones](#)

[Referencias bibliográficas](#)

#### RESUMEN:

A partir del análisis cualitativo y cuantitativo realizado sobre procesos de investigación, desarrollo profesoral, extensión, egresados y graduados, autoevaluación y transferencia de conocimiento, se diseñó una propuesta de adaptación de un modelo de gestión de conocimiento para la Facultad de Ciencias Contables de la Corporación Universitaria Remington. Se proponen cinco procesos clave (investigación, desarrollo profesoral, extensión, graduados y procesos académicos) y para cada uno de ellos las estrategias, herramientas y elementos requeridos para que su ejecución

**Palabras-Clave:** Transferencia de conocimiento, procesos académicos, sistemas de información.

#### ABSTRACT:

Based on the qualitative and quantitative analysis conducted on research processes, teacher development, extension, graduates, self-assessment and knowledge transfer, a proposal was designed to adapt a knowledge management model for the Accounting Sciences Department of the Corporation University Remington. Five key processes are proposed (research, teacher development, extension, graduates and academic processes) and for each of them the strategies, tools and elements required for its execution.

**Keywords:** Knowledge transfer, academic processes, information systems.

## 1. Introducción

Los cambios que deben realizar las instituciones educativas y sus actores involucrados (personal docente y administrativo y estudiantes) para adaptarse a las exigencias permanentes ya sea de la sociedad, del sector real, del avance del conocimiento o de la legislación local, nacional e internacional, implican estar en continua revisión del estado actual de los procesos en todos sus niveles y llevar a cabo las modificaciones necesarias para cumplir con los objetivos de mantenerse a la vanguardia.

En los tiempos actuales, estos cambios no son opcionales sino obligatorios, pues en Colombia

hay un gran número de programas académicos y Contaduría Pública no es la excepción, ya que de acuerdo al Ministerio de Educación Nacional (2016) en 2015 esta carrera profesional contó con 213 ofertas, lo que implica que cada institución debe competir con otras 212 para que los estudiantes elijan su programa por encima de los demás. La gestión del conocimiento, entre otros factores, es una estrategia que puede permitir a una institución, facultad o programa, mejorar sus procesos de tal manera que se conviertan en un factor diferenciador.

La gestión del conocimiento (GC) ha sido ampliamente definida y descrita para su aplicación en las empresas. Sin embargo, dada la complejidad y características del conocimiento que se maneja en las instituciones educativas, los investigadores iniciaron la adaptación de esta propuesta a las particulares de las universidades, programas y grupos de investigación, razón por la cual es difícil encontrar modelos universales que sean fácilmente adaptables y lo existen son rutas por las cuales se debe construir sistema.

La GC es la creación, planeación, almacenamiento, gestión y evaluación de la información para que sea compartida e inscrita en la particularidad del proceso de comunicación entre individuos, colectivos y organizaciones con intereses y necesidades comunes (Fainholc, 2006) y tiene como objetivo la generación, distribución y utilización del conocimiento que se ha creado en un contexto en particular, para aportar a la solución de necesidades tanto de las personas como de las comunidades (Barragán Ocaña, 2009), encaminándose al manejo óptimo del capital humano que se encuentre instruido y capacitado para conseguir el mejor rendimiento en virtud de las metas estratégicas organizacionales (Vidal & Araña, 2012).

Desde una concepción más enfocada a las universidades, Estrada y Benítez (2010) plantean que la GC pretende la creación de un entorno donde se pueda acceder al conocimiento existente y se use para promover la innovación y optimizar la elección de las decisiones, siendo clave la generación de una cultura de valoración, distribución, gestión y eficacia y eficiencia en el uso del conocimiento.

Se hace implícita la necesidad de evaluar tanto a los actores como los procesos estratégicos de investigación para proponer permanentemente mejoras allí, pues si bien se puede trazar una ruta a seguir, la GC debe evolucionar paralelamente con la institución, programa o grupo y ser maleable a sus necesidades. Las áreas estratégicas para mejorar desde la GC son la investigación y de la docencia (Taylor, 2007).

Algunos estudios se han enfocado en generar o adaptar modelos de GC específicamente para grupos de investigación (Lovera, 2006; Gavirira, Mejía & Henao, 2007; Vásquez Rizo, 2010; Magaña Medina, Aguilar-Morales, Surdez-Pérez & Quijano García, 2013; Pineda, 2013; García Alsina & Gómez Vargas, 2015) y otros para las universidades en general o algunas dependencias de la misma (Batista & Pérez, 2012; Mijango & Manzo, 2012; Fidalgo, Sein-Echaluce, Lerís & García-Peñalvo, 2013; Rodríguez & González, 2013; Rodríguez-Gómez & Guairín, 2015; Morgan, 2016). Teniendo en cuenta esto y para no desintegrar los procesos de la Facultad, esta propuesta busca integrar la investigación, la docencia, la extensión, los estudiantes, los graduados y los procesos académicos, generando una visión integradora del que hacer de esta dependencia y de los actores involucrados en ella.

Fainholc (2006) propone que las universidades que apunten por la GC deben tener como rasgos distintivos dos elementos importantes que son desarrollar competencias invisibles en todas las personas involucradas y el desarrollo de un *know-how* a partir de la enseñanza estratégica de la GC. Así mismo Estrada y Benítez (2006) plantean que toda estrategia de GC en las universidades debe conllevar la producción de comunidades de conocimiento de acuerdo a afinidad, la disponibilidad de una red interna de información (intranet) que posibilite el intercambio del conocimiento, la permanente actualización de los procesos y la información requerida para la efectividad de la toma de decisiones, la disposición de una base de datos con los documentos indispensables para la investigación, la docencia, los procesos académicos, entre otros, la administración del conocimiento tácito y conversión a explícito, presentándolo adecuadamente para optimizar el capital intelectual y por último, la creación de un repositorio para el almacenamiento de la información. Estos elementos fueron inherentes a la elaboración de esta propuesta.

## 2. Metodología

Esta investigación se desarrolló desde un enfoque cualitativo y cuantitativo, con un nivel exploratorio y descriptivo. A partir de la recolección de información realizada sobre el estado actual de la gestión del conocimiento en la Facultad de Ciencias Contables, se realizó un análisis hermenéutico que permitió adaptar aspectos de modelos de gestión de conocimiento existentes en la literatura, al contexto y dinámica propios de la Facultad.

El diagnóstico del proceso de transferencia de conocimiento (Martínez-Gómez, 2017) se realizó basado en la propuesta de Library House (2008) y Bayona y González (2010) y de los procesos de gestión de conocimiento según Fainholc (2006) y Estrada y Benítez (2006). Aunque se analizaron otras propuestas, las mencionadas fueron las que más se ajustaron a la realidad de la facultad.

A partir del análisis sobre la información que se recolectó con base en los procesos de investigación, desarrollo profesoral, extensión, egresados y graduados, autoevaluación y transferencia de conocimiento, se realiza la siguiente propuesta que se traza como una hoja de ruta para docentes y administrativos de la Facultad y la universidad. Esta información fue recabada entre febrero y noviembre de 2016 y de allí se procedió a evaluar la propuesta que mejor se ajustó a las características contextuales de la Facultad.

---

## 3. Resultados

A continuación, se describe la propuesta sobre gestión del conocimiento construida para la Facultad de Ciencias Contables frente a los procesos administrativos y académicos que se manejan en la misma.

### 3.1. Investigación

Para este componente tan importante y decisivo en los procesos de acreditación de programas académicos en Colombia, se realiza una propuesta que atañe a diferentes subprocesos dentro del mismo y son los siguientes:

#### ***Creación de una escuela permanente de formación en investigación***

Esto implica que entre los cursos de desarrollo profesoral o formación docente que son llevados a cabo desde otra unidad en la universidad, se diseñe una estrategia conjuntamente con la Facultad y la Vicerrectoría de investigaciones, de manera que, de acuerdo a una priorización de necesidades de formación, teniendo en cuenta que las convocatorias públicas de medición de grupos de investigación cambian periódicamente.

Después de realizar un análisis sobre las necesidades de producción del grupo de investigación de la Facultad, se deben proponer estos cursos de formación, entre los cuales se recomienda temáticas como escritura y publicación de artículos científicos, metodología de la investigación, elaboración de proyectos de investigación, participación en convocatorias de I+D+I (Investigación+Desarrollo+Innovación), transferencia de resultados de investigación, medición de grupos de investigación, cienciometría, investigación formativa, entre otros.

#### ***Asignación de responsabilidades de los procesos de gestión de la investigación***

Es importante asignar responsabilidades de procesos claves para la gestión de la investigación, tales como búsqueda de convocatorias de investigación y de transferencia de conocimiento, búsqueda de alianzas estratégicas con otras instituciones educativas y con organizaciones del sector público y privado (investigación colaborativa, contratos de investigación), participación en eventos que permitan la visibilización de la gestión del grupo de investigación, pasantías de investigación locales, nacionales e internacionales, consultorías derivadas de procesos de investigación, búsqueda y participación en redes académicas y empresariales.

#### ***Organización del grupo de investigación***

Dado que el grupo de investigación es uno de los elementos más visibles en la investigación, se debe revisar de manera detallada las necesidades del grupo de investigación para

establecer la prioridad de los productos que se deben generar al interior del mismo, lo cual debe estar aunado al proceso de cualificación docente. Es decir, ante cada convocatoria, de manera colectiva el grupo debe revisar su producción para determinar con qué productos puede comprometerse cada investigador o grupo de investigadores, de manera que no se generen productos que no aportan a la visibilidad ni a la categorización de los investigadores y los grupos.

El grupo, además de la producción cuenta con indicadores importantes que son facilitados en la medición de grupos que es realizada por Colciencias y que le posibilitan medirse frente a los demás grupos de su gran área de conocimiento. Además, estos resultados le presentan los índices que debe trabajar, entre otros, el de cohesión (producción entre investigadores del mismo grupo de investigación) y el de cooperación (producción entre investigadores de diferentes grupos de investigación) (Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación - Colciencias, 2017).

Así mismo, para cada investigador se debe trazar un plan anual de proyección que le permita diseñar una ruta de producción científica o académica, lo que le permitiría a cada investigador identificar sus necesidades de cualificación y la producción que debe entregar de acuerdo a la categorización a la que aspire alcanzar.

### ***Transferencia de resultados de investigación***

La transferencia de los resultados debe derivarse de un trabajo conjunto entre el departamento de Extensión, la Vicerrectoría de investigaciones y la Facultad. Se propone la creación de la Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación a nivel institucional, en la cual quién se encargue de la gestión de los procesos propios de la Facultad, permanentemente este en contacto con el sector real para que la generación de algunos proyectos de investigación se base en dichas necesidades y sus resultados puedan ser posteriormente comercializados, es decir, que desde la elaboración y ejecución de algunos proyectos de investigación ya se cuente con el ambiente donde los resultados se van a aplicar.

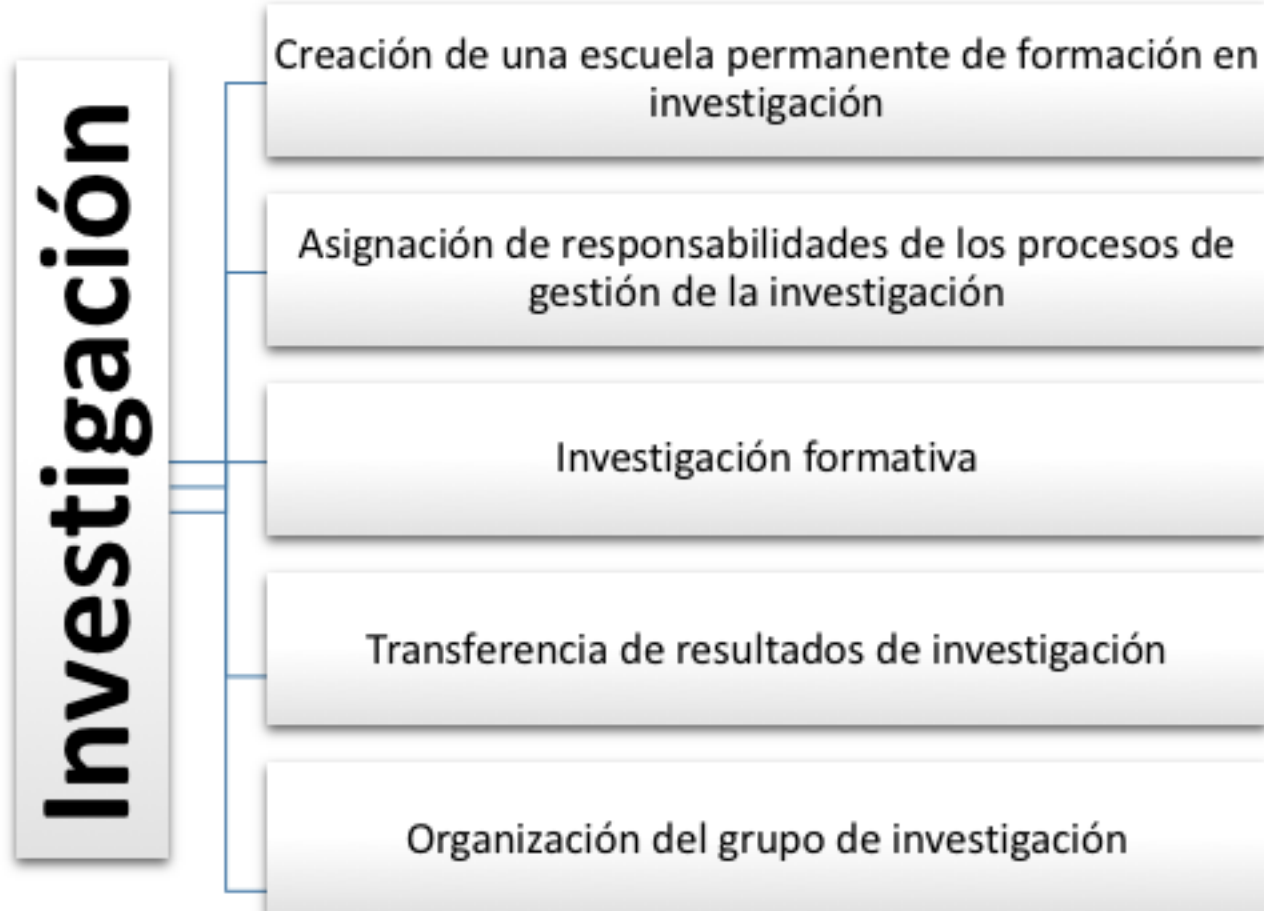
Esto permitiría en un futuro la creación de spin-off y spin-out, desarrollo de productos empresariales, creación y ejecución de proyectos con mayor impacto social y real, elaboración de patentes o licencias de autoría individual o en convenios. Esto implica que las alianzas pueden crearse no sólo con empresas a las que se les desarrollarían procesos, sino también con organizaciones que oferten productos y los mismos sean creados en convenio.

### ***Investigación formativa***

Si bien en la institución existe claridad frente los procesos de investigación formativa que se pueden llevar a cabo y los lineamientos para los mismos, esto no implica que los docentes tengan la formación requerida para llevarla.

En este sentido, se recomienda establecer una ruta de formación clara tanto para los docentes como para los estudiantes, ya que deben ser los grupos de investigación quienes asuman todos los procesos de investigación formativa y de formación en investigación a todos los niveles de formación (pregrado y posgrado). Por ello, se recomienda que esta estrategia sea asumida por la Vicerrectoría de investigaciones y la Facultad conjuntamente para que, desde allí, se establezca como se vincula este proceso al grupo, cuáles serían los roles, los perfiles para asumir los mismos, la cualificación que tiene cada docente para asumir un rol, entre otros, ya que la formación del capital humano es uno de los indicadores más importantes para la categorización de un grupo de investigación.

**Figura 1**  
Proceso clave de investigación



## 3.2. Desarrollo profesoral

### ***Cualificación docente***

La dependencia encargada de la cualificación docente a nivel institucional realiza una oferta semestral a la cual deben adscribirse los docentes. Sin embargo, no necesariamente esta oferta parte de las necesidades de la facultad y del programa. Por ello se propone la actualización periódica de las propuestas de formación tomando como base los resultados de los procesos de autoevaluación y las evaluaciones docentes.

En este sentido, la propuesta de cualificación debe ser revisada y renovada periódicamente no sólo teniendo en cuenta los procesos académicos, sino también los investigativos propuestos en la escuela de formación permanente en esta área, ya que la idea no es saturar a los docentes con cursos y diplomados, sino que la elección de formación sea consciente y ajustada a las necesidades.

### ***Formación posgradual***

Si bien a nivel institucional existe una resolución donde se establecen los lineamientos para el otorgamiento de los auxilios educativos para docentes, se recomienda establecer nuevas alianzas interinstitucionales a nivel local, nacional e internacional, que permitan la flexibilización de la formación posgradual y la movilidad de los docentes, dado que se ofertaría un portafolio directo desde convenios creados para que los docentes se formen.

**Figura 2**  
Proceso clave de desarrollo profesoral

## Desarrollo profesoral

Cualificación docente

Formación posgradual

### 3.3. Extensión

#### ***Graduados***

Se propone que en la Facultad se gestione la asignación de un docente para la gestión del proceso de graduados y que permita la fluidez de la comunicación entre la Unidad de graduados y la Facultad. La retroalimentación permanente entre ambos estamentos, permitirá realizar un seguimiento más cercano a los graduados de la Facultad, proponer estrategias de formación extracurricular permanentes, compartir información sobre eventos del área que se realicen en otras instituciones, favorecerá un relacionamiento más personal con los empleadores, permitirá identificar necesidades propias del público objetivo y promover el sentido de pertenencia hacia la Facultad y la institución.

#### ***Estudiantes***

La formación extracurricular es un componente importante de la formación profesional, ya que le permite al estudiante adquirir conocimientos pertinentes y actualizados para su desempeño posterior. En este sentido, se recomienda contar con una oferta de formación actualizada, permanente y renovada, a partir de la cual los estudiantes pueden sentirse vinculados a la institución no sólo por su proceso académico normal, sino que se generen lazos de permanencia diferentes, que promuevan la necesidad de estar en permanente búsqueda del conocimiento.

Así mismo, se recomienda generar una red interna donde la Facultad este informando permanentemente a los estudiantes sobre los diferentes eventos presencial o virtuales, locales, nacionales e internacionales, académicos o comerciales, que sean pertinentes para su desarrollo académico y que le permitan estar a la vanguardia en su área de conocimiento.

#### ***Empresa – Sector real***

Dadas las características del área de conocimiento que se maneja en la Facultad de Ciencias Contables, se propone crear un portafolio de formación, intervención e investigación, con el objetivo de acercarse al sector real y convertirse en referente académico para estos aspectos. En esta medida, debe asignarse la responsabilidad a un docente del manejo del relacionamiento con el sector empresarial o sector externo, lo que permita visibilidad de la oferta de la Facultad.

Así mismo, se recomienda crear eventos permanentes con empresarios, como conversatorios o coloquios breves, donde a partir de estrategias de comunicación efectivas se visibilice la oferta y las posibilidades de intercambio entre la Facultad y el sector real.

### ***Semilleros en instituciones educativas***

La población estudiantil de la Facultad está conformada en su mayoría por personas que laboran, lo que demanda en ellos una compaginación entre sus horarios laborales y académico.

Si bien la institución participa en diferentes ferias universitarias donde se socializa la oferta académica, la propuesta para la Facultad es crear semilleros de formación en las áreas contables que posibiliten un acercamiento real a las asignaturas de los programas, aproximando al estudiante a la educación superior y ampliar el público objetivo usuario de la Facultad. Esta estrategia de igual manera se constituiría en proyección social.

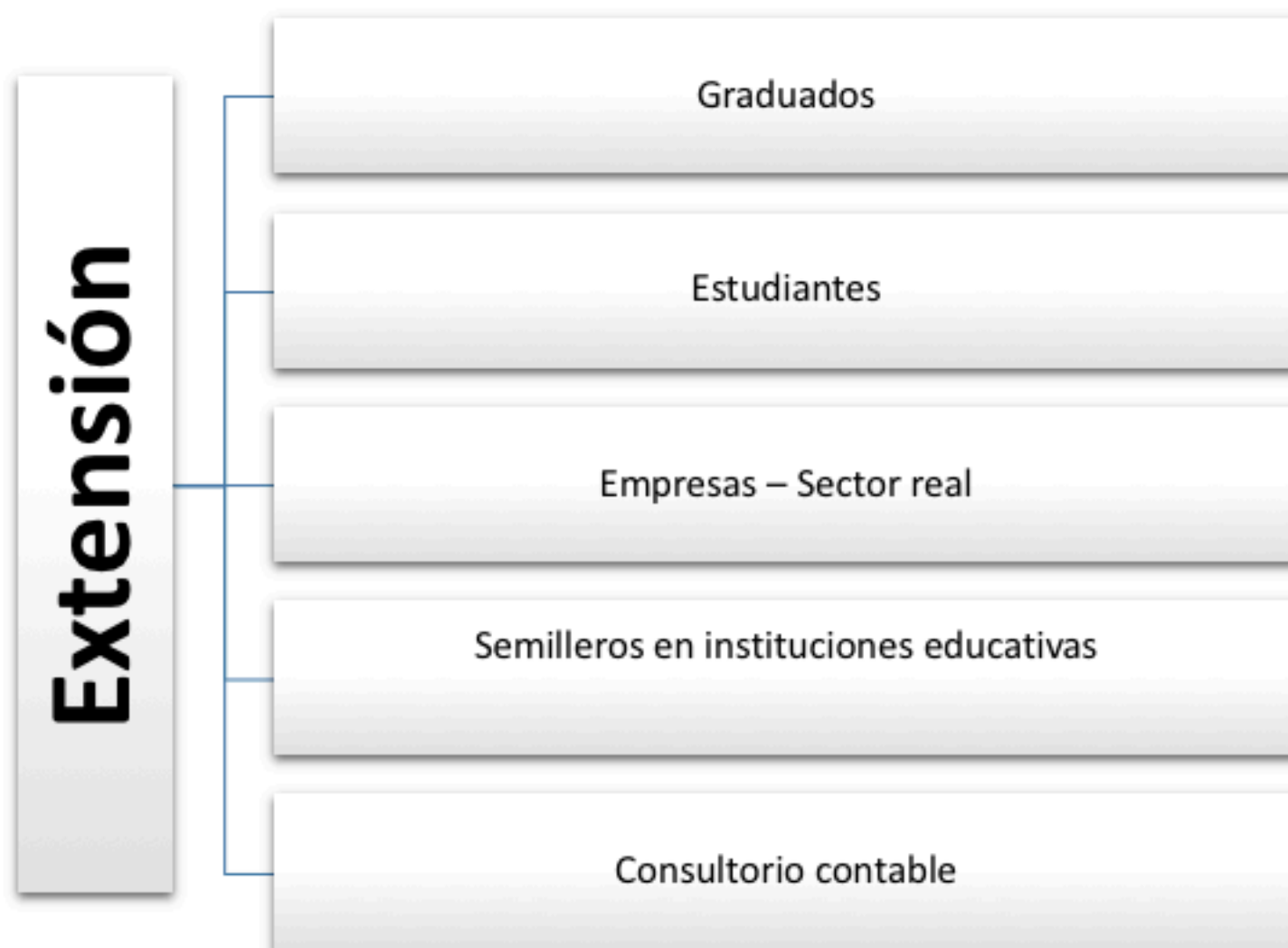
### ***Consultorio contable***

Esta es una de las estrategias que le ha posibilitado a la Facultad mayor acercamiento a la comunidad, ya que desde allí, docentes y estudiantes, realizan asesorías contables, financieras, de auditoría e impuestos a pequeñas y medianas empresas (pymes).

Sin embargo, el volumen de información manejado es alto, dada la complejidad y diversidad de los procesos que allí se direccionan, por lo cual se recomienda la elaboración de material informativo y formativo para el público objetivo del consultorio, de manera que se pueda abrir el campo de acción del consultorio y se pueda impactar una mayor cantidad de pymes.

Así mismo, se recomienda realizar una formación en emprendimiento a las personas que sean responsables de la atención a los usuarios en el consultorio, ya que es posible que todos manejen el conocimiento contable con gran experticia, pero las características de cada emprendimiento son únicas y el acompañamiento realizado puede impactar en mayor nivel a las pymes, si quién asesora cuenta con esta formación.

**Figura 3**  
Proceso clave de extensión



## **3.4. Graduados**



### ***Estrategias permanentes de comunicación***

El Centro de Egresados, Trabajo y Práctica realiza seguimiento a los egresados y empleadores, entre otros, a través de encuestas, y se encuentra en permanente comunicación con su público objetivo. Sin embargo, no hay claridad sobre la forma de transferir ese conocimiento a la Facultad, por lo cual se refuerza la propuesta realizada en el proceso clave de Extensión sobre la designación de una persona responsable del manejo de los concerniente a egresados desde la Facultad, de manera que se cuente con información actualizada, pertinente y eficaz para la toma de decisiones tanto académicas como administrativas y de manera recíproca entre ambas unidades.

### ***Ofertas de formación posgradual (seminarios, diplomados, talleres, cursos, entre otros)***

La formación posgradual y extracurricular son elementos importantes de acompañamiento y continuidad en la relación con los egresados, dado que permite la posibilidad de profundizar en líneas particulares de la disciplina y actualizarse permanentemente sobre lo que ocurre en el contexto y que influye en el ejercicio de la profesión. Por esto, se recomienda generar una oferta de formación permanente y a la vanguardia de los cambios, especialmente en la Contaduría Pública que es una profesión que se ve afectada por regulaciones legales que permanentemente está cambiando.

Se recomienda que la oferta de formación sea mensual, lo que permitiría la comunicación permanente y la posibilidad de generar nuevos vínculos con los egresados y con sus empleadores.

### ***Oferta directa en sus empresas***

Teniendo en cuenta las relaciones que se establecen con los egresados, se propone realizar focus group que puede llevarse a cabo con los asistentes a las ofertas de formación o generar una estrategia de comunicación asertiva con aquellos egresados que se mantienen distantes de la Facultad. El objetivo de esta propuesta es identificar necesidades de formación que existan en las organizaciones donde se encuentren vinculados los egresados, de manera que se puedan crear y ejecutar ofertas académicas de corta o larga duración con este público. Estos cursos se desarrollarían en conjunto con la oficina de extensión.

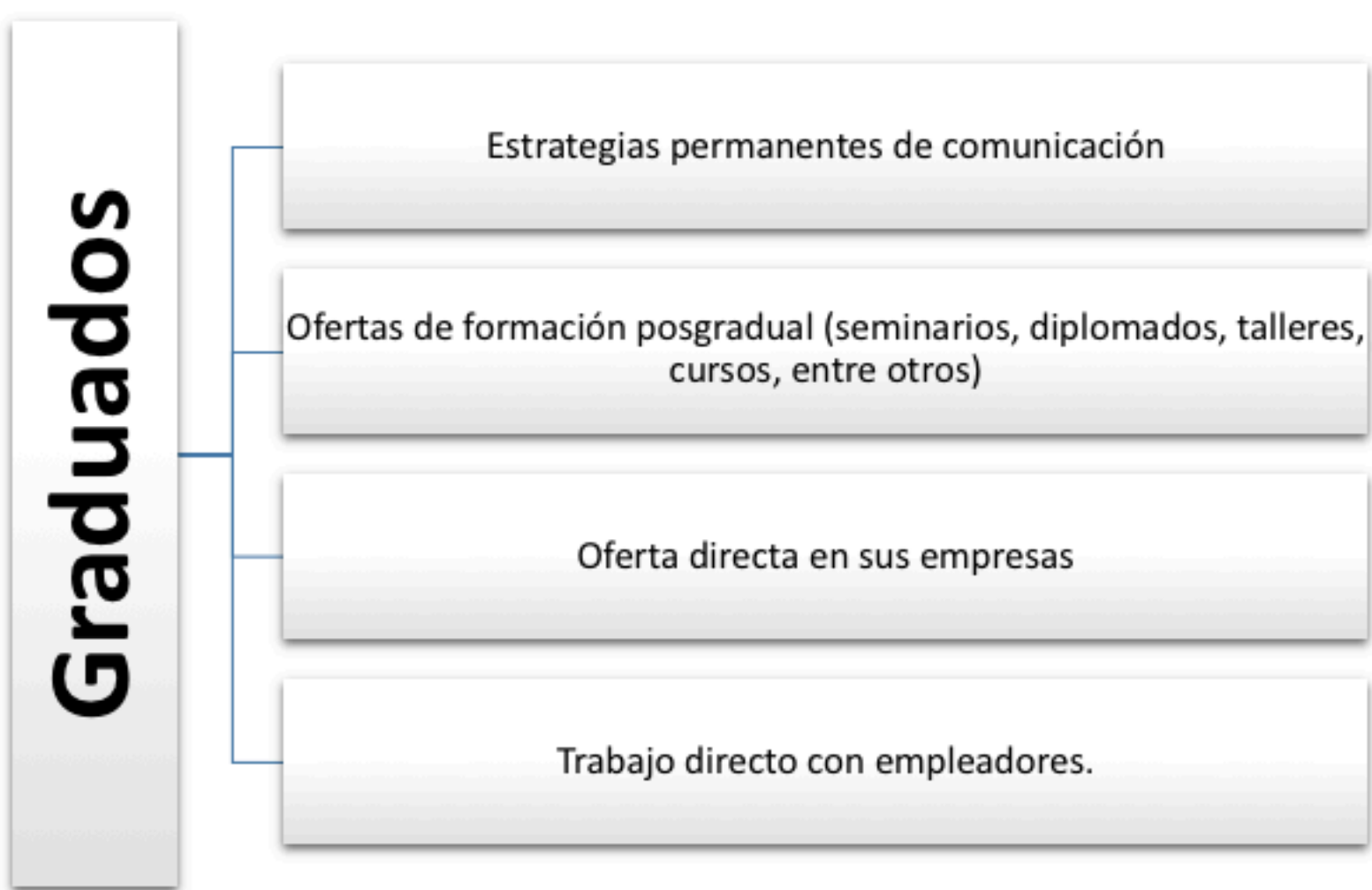
### ***Trabajo directo con empleadores***

Se propone la realización de encuentros periódicos que favorezcan el acercamiento con los empleadores, pues si bien desde el Centro de Egresados, Trabajo y Práctica se realiza seguimiento y se aplican instrumentos de evaluación, la comunicación directa y personal estimula la comunicación permanente y a su vez, le permitiría a la Facultad y al Centro, conocer de manera cercana lo que sucede con sus egresados. El otorgar al empleador un papel fundamental en el proceso de formación de los estudiantes es una forma de establecer relaciones proactivas y positivas.

#### **Figura 4**

Proceso clave de graduados





### 3.5. Procesos académicos

#### ***Planes de aula***

Los planes de aula son la herramienta mediante la cual el docente diseña su curso para todo el semestre, dado que allí se indica la metodología, la bibliografía y la evaluación, entre otros aspectos, que hacen parte del desarrollo de la asignatura.

Se propone que se realice una revisión de los planes de aula frente a lo propuesto en el micro currículo de cada asignatura, y que adicional a estos se planee lo que se trabajará en cada clase, de manera que se pueda realizar un seguimiento al desarrollo de los cursos.

#### ***Homologaciones y entrevistas***

Las homologaciones y las entrevistas son dos aspectos fundamentales en el proceso de admisión o transferencia de los estudiantes. Por ello se propone que para ambos aspectos se generen manuales descriptivos que permitan su sistematización y funcionan como material de consulta permanente. Así mismo, se propone la realización de una capacitación en ambos aspectos de tal manera que cualquier docente de la Facultad se encuentre en disposición de llevarlos a cabo y particularmente el tema de homologaciones, de acuerdo a su área de experticia.

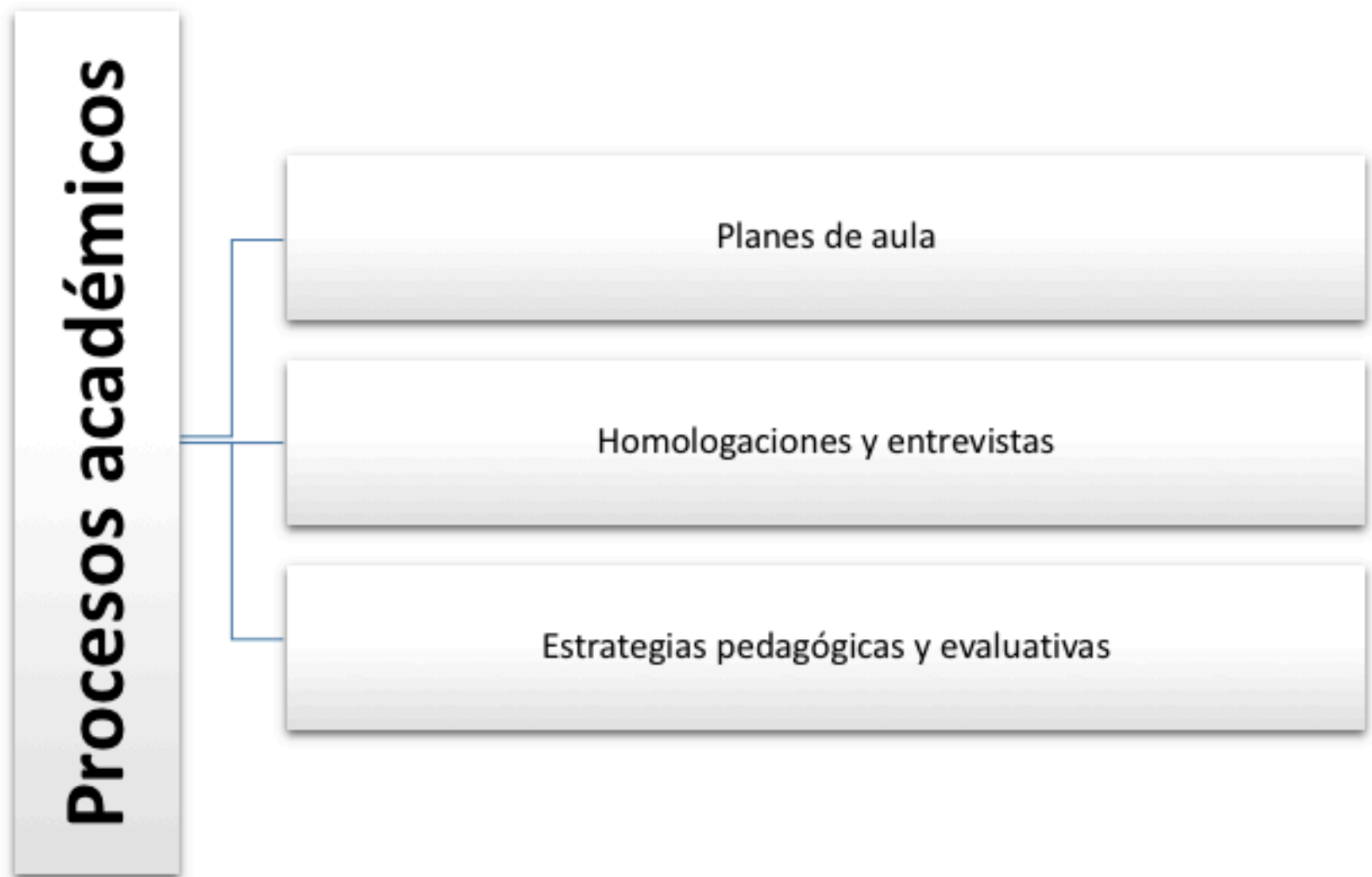
Por otra parte, se recomienda revisar permanentemente el formato de entrevista a la luz de los factores de deserción indicados en los estudios realizados para tal fin, de tal manera que dicho instrumento este actualizado a las demandas del programa.

#### ***Estrategias pedagógicas y evaluativas***

La Corporación Universitaria Remington cuenta con un modelo pedagógico que direcciona el ejercicio docente. Si bien se respeta la libertad de cátedra, la institución asume una concepción de formación pedagógica en particular y que constituye una ruta clara para el profesor.

En este sentido, se recomienda realizar capacitaciones permanentes sobre el modelo pedagógico institucional, talleres de apropiación y ejercicios prácticos sobre situaciones reales o hipotéticas, que promuevan la comprensión y apropiación del modelo lo que a su vez se verá reflejado en la planeación y desarrollo de las clases y la evaluación de los contenidos.

**Figura 5**  
Proceso clave de procesos académicos



### **3.6. Propuesta integral de gestión del conocimiento para la Facultad**

De acuerdo con los objetivos de la investigación, la propuesta se formuló por procesos clave (investigación, desarrollo profesoral, extensión, graduados y procesos académicos) y para cada uno de ellos se recomendaron estrategias, herramientas y los elementos para para desarrollar cada procesos.

Antes de la implementación de la propuesta, se recomienda evaluar los procesos clave y priorizar la implementación de las herramientas y estrategias de acuerdo a las necesidades, pues debe ser un proceso paulatino y articulado de la Facultad con las distintas unidades de la universidad involucradas, con los docentes, estudiantes, egresados, sector real y empleadores, partir de la implementación de la propuesta.

De acuerdo a la priorización, se recomienda diseñar formatos que permitan realizar la sistematización del proceso antes y durante la implementación, así como la evaluación de lo que se ejecute. Las personas líderes de cada proceso clave deben articular esfuerzos para que la información este permanentemente disponible y actualizada.

Es importante igualmente revisar la articulación de este modelo a la intranet institucional y como puede servir a los dos procesos sin generar interferencias con otras unidades. En esta misma línea, se recomienda la creación del repositorio de la facultad para almacenar toda la información que sea generada, aunque se debe tomar la decisión si se realizará para la Facultad o para la universidad, que tipo de información se cargará allí y los accesos que se otorgarán, teniendo en cuenta la cadena de custodia de la información.

**Figura 6**  
Modelo adaptado de gestión de conocimiento  
para la Facultad de Ciencias Contables



## 4. Conclusiones

La gestión del conocimiento ha sido definida como una herramienta, estrategia, conjunto de procesos un solo procesos en sí mismo, entre otras acepciones que se le han otorgado, sin embargo, hay un consenso en presentar como elementos de la misma la producción, almacenamiento, distribución y utilización de los conocimientos propios de un contexto, para el caso particular, académico, dónde se puede complejizarse un poco la situación dado que las universidades, per se, se dedican a producir conocimiento.

Sin embargo, es necesario estructurar y operacionalizar el proceso de GC, de tal manera que se optimicen todas las actividades que se realicen desde la Facultad y pueda dejarse evidencia de las mismas. Esto potenciará la producción y GC, permeando los procesos investigativos y el ejercicio docente principalmente.

El modelo propuesto fue diseñado particularmente para la Facultad de Ciencias Contables de la Corporación Universitaria Remington, tendiendo en su dinámica, sus capacidades, su capital intelectual (recurso humano), sus condiciones institucionales, sus procesos investigativos y de relacionamiento con el sector externo. Debe evaluarse la pertinencia y factibilidad de llevarse a otras unidades de la institución.

## Referencias bibliográficas

- BATISTA, M. & PÉREZ, J. (2012). Propuesta de una metodología para la gestión de la ciencia y la innovación en una filial universitaria municipal de cubana. *Acimed*, 23 (2), 279-294.
- BARRAGÁN OCAÑA, A. (2009). Aproximación a una taxonomía de modelos de gestión del conocimiento. *Intangible Capital*, 5 (1), 65-101. Recuperado de:

<https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/7150/barragan.pdf>

BAYONA, C. & GONZÁLEZ, R. (2010). *La transferencia de conocimiento en la Universidad Pública*. España: Universidad Pública de Navarra / Nafarroako Unibertsitate Publikoa de Navarra. Recuperado de

[https://www.unavarra.es/digitalAssets/180/180811\\_100000TransferenciaConocimientoUPNA.pdf](https://www.unavarra.es/digitalAssets/180/180811_100000TransferenciaConocimientoUPNA.pdf)

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN – COLCIENCIAS. (2017, mayo). *Modelo de Medición de grupos de investigación, desarrollo tecnológico o de innovación y de reconocimiento del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación, año 2017*. Bogotá.

ESTRADA, V. & BENÍTEZ, F. (2010). La gestión del conocimiento en la nueva universidad cubana. *Revista Pedagogía Universitaria*, 9 (2), 1-9. Recuperado de:

<http://cvi.mes.edu.cu/peduniv/index.php/peduniv/article/view/361/351>

FAINHOL, B. (2006). Rasgos de las universidades y de las organizaciones de educación superior para una sociedad del conocimiento, según la gestión del conocimiento. *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento*, 3 (1), 1-10. Recuperado de:

<http://www.redalyc.org/pdf/780/78030104.pdf>

FIDALDO, A. SEIN-ECHALUCE, M., LERÍAS, D. & GARCÍA-PEÑALVO, F. (Noviembre, 2013). *Sistema de Gestión de Conocimiento para la aplicación de experiencias de innovación educativa en la formación*. En II Congreso Internacional sobre Aprendizaje, Innovación y Competitividad (CINAIC 2013). Madrid, España.

GARCÍA ALSINA, M. & GÓMEZ VARGAS, M. (2015). Prácticas de gestión del conocimiento en grupos de investigación: estudio de caso. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 38 (1), 13-25. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/1790/179033011003.pdf>

GAVIRIA, M., MEJÍA, A. & HENAO, D. (2007). Gestión del conocimiento en los grupos de investigación de excelencia de la Universidad de Antioquia. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 30 (2), 37-163.

LIBRARY HOUSE. (2008). *Metrics for the Evaluation of Knowledge Transfer Activities at Universities*. Cambridge: Library house. Recuperado de [http://ec.europa.eu/invest-in-research/pdf/download\\_en/library\\_house\\_2008\\_unico.pdf](http://ec.europa.eu/invest-in-research/pdf/download_en/library_house_2008_unico.pdf)

LOVERA, D. (2006). Aplicación del modelo de gestión del conocimiento Intellect a las actividades de investigación del IIGEOUNMSM. *Revista del Instituto de Investigaciones*, 9 (17), 129-135. Recuperado de:

<http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/iigeo/article/view/702/555>

MAGAÑA MEDINA, D.E., AGUILAR-MORALES, N., SURDEZ-PÉREZ, E.G. & QUIJANO GARCÍA, R.A. (2013). Gestión del conocimiento en grupos de investigación en ciencias sociales: caso Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México. *Revista International Administración & Finanzas*, 6 (5), 75-93 (2013). Recuperado de: <https://ssrn.com/abstract=2158865>

MARTÍNEZ-GÓMEZ, Jormaris. **Procesos de transferencia de conocimiento en una Facultad de Ciencias Contables**. *Revista Espacios*. 38, 2017, 50, Pág. 1-7. Recuperado de: <http://www.revistaespacios.com/a17v38n50/17385001.html>

MORGAN, M. (2016). *Un modelo de gestión del conocimiento académico: estudio de casos en universidades peruanas*. Tesis de doctorado. Doctorado en Administración y Dirección de Empresas. Universidad Politécnica de Cataluña. Lima, Perú.

MIJANGO, J.C. & MANZO, K.S. (2012). Gestión del conocimiento de tres cuerpos académicos consolidados del área educativa. *Sinéctica Revista Electrónica de Educación*, 38, 1-13.

Recuperado de: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-109X2012000100006](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-109X2012000100006)

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. (2016). *Compendio estadístico de la educación superior colombiana*. Bogotá: Imprenta Nacional de Colombia. Recuperado de:

[http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-360739\\_recurso.pdf](http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-360739_recurso.pdf)

PINEDA, L. (2013). Prospectiva estratégica en la gestión del conocimiento: una propuesta para los grupos de investigación colombianos. *Investigación y Desarrollo*, 21 (1), 289-311.

- RODRÍGUEZ, M. & GONZÁLEZ, J. (2013). Gestión del Conocimiento y Capital Intelectual, a través de modelos universitarios. *Revista Económicas CUC*, 34 (1), 85-116.
- RODRÍGUEZ, D. & GUAIRÍN, J. (2015). Innovación, aprendizaje organizativo y gestión del conocimiento en las instituciones educativas. *Educación*, 24 (46), 76-90.
- ROSLI, A. & ROSSI, F. (2014). Monitoring the knowledge transfer performance of universities: An international comparison of models and Indicators. *CIMR Research Working Paper*. Working Paper No. 24. Series Universidad de Londres. Recuperado de <http://www.bbk.ac.uk/innovation/publications/docs/WP24.pdf>
- TAYLOR, J. (2007). The teaching research nexus: a model for institutional management. *Higher Education*, 54 (6), 867-884. Recuperado de: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10734-006-9029-1>
- VÁSQUEZ RIZO, F.E. (2010). Modelo de gestión del conocimiento para medir la capacidad productiva en grupos de investigación. *Ciencia, Docencia y Tecnología*, XXI (41), 10-125. Recuperado de: <http://www.scielo.org.ar/pdf/cdyt/n41/n41a05.pdf>
- VIDAL, M.J. & ARAÑA, A.B. (2012). Gestión de la información y del conocimiento. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, 26 (3), 474-484. Recuperado de: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412012000300013](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412012000300013)
- 

1. Psicóloga, Magíster en Neuropsicología, PhD en Psicología. Programa de Contaduría Pública. Facultad de Ciencias Contables. Corporación Universitaria Remington. [jormaris@gmail.com](mailto:jormaris@gmail.com)

---

Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015  
Vol. 39 (Nº 16) Año 2018

[Índice]

[En caso de encontrar un error en esta página notificar a [webmaster](#)]

©2018. revistaESPACIOS.com • ®Derechos Reservados