

Gestión Del Conocimiento E Innovación En La Universidad Nacional Mayor De San Marcos. Período 2016-2020

Julio César Olaya Guerrero

Universidad Nacional Mayor De San Marcos, Lima, Perú

Fortunato Contreras Contreras

Universidad Nacional Mayor De San Marcos, Lima, Perú

RESUMEN

Analiza la relación entre gestión del conocimiento y la innovación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el período 2016-2020. Nuestra universidad ha cambiado en varios escenarios desde el enfoque administrativo, académico, responsabilidad social, salud mental y de procesos. En esta perspectiva, el uso de prácticas de gestión de conocimiento y el conocimiento de las personas es fundamental. La investigación en la UNMSM ha mejorado notablemente con los Grupos de Investigación (GI) en todas las especialidades que se dictan, ya que realizan coloquios, conferencias, cursos y generan productos. En esta perspectiva, se plantea el problema general ¿De qué manera la gestión del conocimiento se relaciona con la innovación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos? Se investigará la estructura tecnológica, estrategias de investigación y producción del conocimiento, destacando los beneficios de la gestión del conocimiento. Es fundamental gestionar el conocimiento que produce la Universidad.

Palabras claves: *Gestión del conocimiento, Innovación, investigación científica, UNMSM, Perú.*

Date of Submission: 10-12-2023

Date of Acceptance: 20-12-2023

I. INTRODUCCIÓN

Este estudio de investigación fue realizado durante los años 2021 y 2022, como parte de los Grupos de Investigación de la Facultad de Letras y Ciencias Humanas. Es importante remarcar el aporte de la universidad en la investigación científica.

La gestión del conocimiento involucra dar valor a la empresa y generar conocimiento entre los miembros de la institución para lograr un mejor desempeño en las diferentes actividades.

Rueda (2014), destacó que “las circunstancias laborales y los objetivos de otras organizaciones –como, por ejemplo, las que conforman el Sector Público- implican una orientación distinta. Aunque necesiten innovar para afrontar los retos de un contexto dinámico, eludiendo problemas burocráticos en favor de una mayor eficacia y eficiencia, estos tipos de organizaciones persiguen distintos

objetivos y afrontan unas distintas relaciones empleador/empleador y empleado/empleador” (p. 32).

En esta perspectiva, Pérez (2016), enfatizó que el propósito de una universidad multifuncional, equipada con núcleos de investigación potentes, debe ajustarse a los cambios y cumplir con las demandas sociales, es una idea que mucha gente en América del Sur comparte. Pero la "cumbre teórica" que no llega a materializarse es que las universidades se conviertan en agentes de un nuevo modelo de desarrollo regional que utilice el conocimiento intensivo de forma equitativa y respetuosa con el medio ambiente.

López (2021), afirmó que la gestión del conocimiento aborda el aprendizaje individual y colectivo (aprendizaje individual e innovador) (institucional). Se basan en la cooperación y la asistencia profesional permanente.

Lozano (2020), indicó que, en Perú, la instrucción, y el nivel universitario superior en particular, exige que se generen programas y experiencias pedagógicos fundamentados en los procedimientos y métodos para fomentar la investigación.

Nolazco (2020), precisó que poco se ha investigado en los últimos años, y de esos pocos trabajos sólo evidenciaron un regular interés. A pesar de que la Ley Universitaria está vigente, las universidades tienen que luchar para fomentar el espíritu investigativo entre profesores y estudiantes. Tanto los coloquios, conversatorios,

congresos y concursos de investigación son recursos relevantes para que la producción científica se intensificó más allá de cualquier ranking universitaria entre instituciones públicas y privadas en el ámbito nacional.

Aures (2020), destacó que las entidades públicas ya no siguen un protocolo estándar de cooperación entre pares para desarrollar y ejecutar proyectos en conjunto con recursos ordinarios o de cooperación internacional debido a la falta de herramientas tecnológicas de gestión y conocimiento que apoyen el fortalecimiento de la toma de decisiones a favor del sector que representan.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Nuestra Universidad Nacional Mayor de San Marcos ha obtenido el licenciamiento por diez años y un buen porcentaje de carreras se han presentado para la acreditación en el SINEACE. Los procesos de acreditación han generado una cantidad importante de información que debe ser gestionada y difundida para el conocimiento de los actores o grupos de interés.

Sin embargo, no existe un sistema de gestión de conocimiento e innovación que permita conocer todo el conocimiento que produce la UNMSM y sus Facultades a través de sus unidades operativas.

Existen avances significativos en el registro de la firma electrónica de los directivos, que forma parte del proyecto cero papel de la universidad que se inició en el año 2017.

El Vicerrectorado de Investigación y Posgrado de la UNMSM ha impulsado los Grupos de Investigación en las Facultades y docentes de las 66 carreras profesionales realizan investigación científica para el desarrollo del país. Sus productos y contribuciones son significativas ya que permiten elaborar artículos científicos para ser publicados en revistas indizadas.

Los alumnos de las promociones 2016 y 2017 de la Universidad deben elaborar tesis y serán asesorados por docentes de las diferentes facultades con experiencia en el campo, lo que hace necesario un modelo de gestión de conocimiento e innovación en nuestra casa de estudios.

En el Compendio Estadístico UNMSM 2019, destacan una serie de variables y datos académicos: *“estudiantes matriculados durante el 2018 fueron 32,800 en pregrado y 9960 en posgrado. Se cuenta con 127 maestrías, 34 doctorados, 133 segunda especialidad y 21 diplomaturas. el 2018 ingresaron 6,078, 11 de ellos fueron personas con discapacidad. En estudios generales se matricularon 5, 738 estudiantes; en el año 2018, un total de 10, 469 estudiantes matriculados a un programa de posgrado en la UNMSM. Egresaron 7,002 estudiantes; los docentes extraordinarios fueron 27, 2,653 ordinarios, 628 contratados y 16 jefes de práctica. 448 grupos de investigación y 2,029 docentes investigadores”*.

<http://ogpl.unmsm.edu.pe/resources/Publicaciones/Compendios/Compendio2019/Graficos/infografia2019.pdf> en línea 29 de febrero del 2020.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

En esta perspectiva se formula el siguiente:

PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera la gestión del conocimiento se relaciona con la innovación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Período 2016-2020?

PROBLEMA ESPECÍFICO

¿De qué manera la gestión del conocimiento se relaciona con la investigación científica que realizan los docentes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Período 2016-2020?

¿De qué manera la gestión del conocimiento se relaciona con la cultura organizacional en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Período 2016-2020.

II. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y la innovación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el período 2016-2020.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

Identificar las dimensiones que caracterizan la gestión del conocimiento y la innovación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el período 2016-2020.

Describir las dimensiones que caracterizan los procesos administrativos, de investigación y gestión académica en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el período 2016-2020.

Identificar el tipo de cultura organizacional que predomina en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el período 2016-2020.

III. MARCO TEÓRICO

ANTECEDENTES

Enríquez (2014) en su trabajo *Gestión del conocimiento y universidad: Exploración de las condiciones de INTERFACE con el sector externo* destaca que “la sociedad y las organizaciones viven un cambio en la actualidad, por esta razón necesitan conocimiento para lograr desarrollos innovadores y solucionar problemas de diferente índole. En esta situación, la Universidad aparece como una institución productora de conocimiento generado por la investigación, primordialmente; este conocimiento es necesario en las nuevas dinámicas de las sociedades y economías basadas en su empleo y aplicación, hecho que motiva acciones de parte del Estado para que la Universidad participe en los retos propuestos para el desarrollo”. (p. 3).

Rueda (2014), en su tesis *La Gestión del Conocimiento y la Ciencia de la Información: Relaciones disciplinares y profesionales* enfatiza que “la concepción de las organizaciones como comunidades en las que es necesario el compromiso y que deberían facilitar la colaboración entre sus miembros y proveer del clima adecuado para que los individuos estuvieran -en contra de lo que la mayoría de los autores señalan como “antinatural”- dispuestos a compartir su “conocimiento” entran en franco conflicto con muchas prácticas y teorías empresariales, y con muchas realidades en el desempeño diario de una tarea laboral. (p.215).

Cahui (2015), en su tesis *Guía de implementación de gestión del conocimiento usando medios sociales en una entidad de administración tributaria* precisa que “el 66% de los empleados indican que el rendimiento de los equipos de trabajo cumple con los objetivos de la organización, por otro lado hay un 40% de los empleados que indican que la entidad no cuenta con un sistema de gestión del conocimiento exitoso. La mayoría de los empleados del grupo control indican que en la entidad de Administración Tributaria usan los medios sociales de manera muy poco frecuente, esto lo podemos confirmar con los resultados de la encuesta, donde el 78% indican que usan las wikis de manera poco frecuente, seguidamente, el 75% y el 77% de los empleados indican que usan los blogs y los foros con poca frecuencia, respectivamente. (pp. 111-113).

Gonzales (2016), en su tesis de maestría *Gestión del conocimiento en el marco de la innovación en el Programa de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad de Manizales: plan de acción*, argumenta que “es preciso reconocer que en una organización como la Universidad de Manizales, cuyo producto es el conocimiento, cumple un rol clave la gestión del conocimiento en el desarrollo del Programa de Derecho, puesto que a través de esta se pueden propiciar ambientes que permitan el flujo constante del conocimiento, siendo este el activo principal. El Programa de Derecho busca alternativas implícitas en el quehacer diario para satisfacer la necesidad de transformaciones innovadoras para el desarrollo de los procesos, de manera que en el momento en que la Facultad se proponga usar la gestión del conocimiento para incrementar la propuesta de valor en su servicio, la formación de estrategias innovadoras podrán mejorar sus niveles de competencia frente a los demás programas en el ámbito nacional e internacional. (p. 123).

Pérez (2016), en su tesis de doctorado *Gestión del conocimiento institucional y su relación con la calidad del servicio educativo ofertado por las instituciones educativas públicas de distrito de Ate -Lima, 2015*, afirma que “el papel fundamental que desempeñan las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) radica en su habilidad para potenciar la comunicación, la colaboración y la búsqueda y generación de información y conocimiento. No se debe olvidar, sin embargo, que el objetivo más importante – cuando nos referimos a la gestión del conocimiento- es el de conseguir un entorno de trabajo que sea colaborativo y que esté dotado de una constante vocación de aprendizaje. Se trata de lograr un entorno laboral en el que los trabajadores puedan realizar todo tipo de actividades de aprendizaje y compartir el conocimiento adquirido con sus compañeros, clientes y socios”. (p. 25).

Gómez et al (2017), en su tesis de maestría “*Gestión del conocimiento en las Ugel de Lima Metropolitana*”, concluye que “las prácticas de gestión del conocimiento identificadas en las UGEL de Lima Metropolitana corresponden a las relacionadas a la captura y adquisición del conocimiento, al entrenamiento y la mentoría, y a las políticas y estrategias de gestión del conocimiento. La mayor parte del conocimiento tácito se gestiona de manera informal dependiendo su transferencia principalmente de factores diversos el estilo de liderazgo de los directores o gerentes, la antigüedad de los servidores, perfiles, enfoque por procesos, compromisos de desempeño por objetivos grupales, etc.” (p. 48).

Sanz (2017), en su tesis “*Convergencia de la Gestión del Conocimiento y el eLearning en el Portfolio Profesional*”, presenta las siguientes conclusiones: “No existe en la organización un enfoque explícito de gestión del conocimiento, pero la infraestructura tecnológica existente es propicia para implantarlo. Existe en la

organización conocimiento tácito que aflora de manera informal en los contactos sociales gracias a la buena disposición existente de compartición del conocimiento”. (pp. 225-226).

Montoya (2017), en su tesis de maestría “*Gestión tecnológica del conocimiento en unidades de información de administración y negocios, para la mejora del proceso de generación del conocimiento: caso ESAN/CENDOC*”, precisa que “*la implementación de un Sistema de Gestión Tecnológica del Conocimiento, permitió que se concentre todo lo aprendido por*

las experiencias de los individuos, y facilitó el intercambio de información y conocimiento. La plataforma de gestión tecnológica del conocimiento tuvo influencia positiva en la forma de trabajo del área, logró que se intensificaran las actividades de creación del conocimiento del proceso de generación del conocimiento (socialización, exteriorización, combinación e interiorización). Lo que permitió un mejor intercambio, almacenamiento y transferencia del conocimiento aprendido”. (pp. 160-161).

Calvo (2018), en su artículo “*La gestión del conocimiento en las organizaciones y las regiones: una revisión de la literatura*”, analiza “*tanto en los Sistemas Regionales de Innovación, las Regiones de Aprendizaje y las Organizaciones Basadas en Conocimiento, el conocimiento tácito cobra un papel fundamental, por lo tanto la gestión del Talento Humano y el desarrollo de competencias blandas son fundamentales. En el nivel regional, el conocimiento debe ser gestionado a partir de la interacción entre los actores Universidad-Empresa-Estado, quienes deben tener unos roles claramente definidos y en los que exista un nodo articulador.*” (p. 159).

Arana (2018), en su tesis de doctorado “*Cultura organizacional y su influencia en la gestión del conocimiento en los docentes de la Universidad Peruana Unión Sede y Filiales, periodo 2017*”, explica que “*la categorización docente, como factor que evidencia la actualización y desarrollo profesional de los docentes a través de la evaluación de su hoja de vida, se observa que el 29.6% son auxiliares, el 24% son asociados y sólo el 12.5% son principales, frente a una mayoría que representa el 33.9% que no tienen categoría docente. Hecho que debe prestar la atención de los directivos. Finalmente, en cuanto a que facultad pertenece o está adscrito el docente, el 32.5% pertenece a la Facultad de Ciencias Empresariales el 28.1% pertenece a la Facultad de ingeniería y Arquitectura, el 21.6% pertenecen a la Facultad de Ciencias de la Salud, el 12.3% pertenecen a la Facultad de Educación y el 5.5% pertenecen a la Facultad de Teología*”. (p. 120).

García (2018), en su tesis “*El rol de la gestión del conocimiento en el proceso de modernización de la gestión pública peruana (2011-2016)*”, identifica “*la introducción de la gestión del conocimiento como una idea novedosa en el desarrollo de un marco orientador que permita mejorar la gestión de instituciones públicas peruanas, incorporándose en un contexto de valoración de la Nueva Gestión Pública, donde había una tendencia y facilidad por incorporar esquemas que se promovían ya en instituciones privadas y con base en la eficiencia. La construcción de capacidades basada en conocimiento demanda atender retos a partir de la producción de información y conocimiento, los cuales se mencionan en la PNMGP*”. (p. 81).

Acevedo et al (2019), en su artículo “*Alternativas para modelos de gestión del conocimiento en Instituciones de Educación Superior*”, compara “*los diversos modelos de gestión del conocimiento identificados, se han enmarcado en la propuesta guiada por Nonaka y Takeuchi, como pilar para orientar la GC en IES, de esa forma, se mantienen intereses por el movimiento que se da entre conocimientos tácitos y explícitos en distintos grupos internos y externos a la organización. Además, considera, que se ha tenido una evolución en la manera en que se fundamentan dichos modelos, los cuales no han dejado de lado un hacer relacionado a lo conceptual, pasando por lo tecnológico, luego por lo medible, hasta llegar a la preocupación por incrementar los lazos de confianza entre los miembros involucrados, de esta manera, surge el componente humano que reconforta y permite que el conocimiento circule en la organización eficazmente.* (pp. 418-419).

Galvis (2020), en su artículo “*Diseño de un modelo de gestión del conocimiento para el área de formación del Programa Integración de Tecnologías a la docencia de la Universidad de Antioquia*”, destaca que “*es fundamental identificar las capacidades del grupo que permiten aprovechar de mejor manera los recursos de la organización, ya que es importante ubicar el conocimiento clave y fortalecer las redes, pues ellas incrementan el valor del conocimiento y fomentan su crecimiento. Estas redes posibilitan la integración de saberes externos, lo que hace que el conocimiento se dinamice y se enriquezca por medio de relaciones con el medio*”. (p. 10).

ESTADO DEL ARTE

Hemos revisado una serie de artículos e informes sobre gestión del conocimiento donde se evidencia un mejoramiento de las empresas, instituciones, y las personas que elaboran el conocimiento colectivo en forma permanente. El conocimiento crea valor.

Definición de Conocimiento: González (2016), define el conocimiento “*es todo el conjunto de cogniciones y habilidades con los cuales los individuos suelen solucionar problemas, comprende tanto la teoría como la práctica, las reglas cotidianas al igual que las instrucciones para la acción, el conocimiento se basa en datos e información, pero a diferencia de éstos siempre está ligado a las personas; forma parte integral de los individuos y representa las creencias de éstos acerca de las relaciones causales*”. <https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2016/06/04-JC-Gonzalez-Implementacion-de-la-GC-en-la-dm-Publica.pdf> en línea recuperado 28 de febrero del 2020.

Martínez (2018), cita a “*Alfaro y Alfaro (2012), el conocimiento siempre se ha considera un elemento fundamental para el desarrollo económico. Sin embargo, con el paso del tiempo ha cambiado el objeto sobre el cual recae la gestión del conocimiento. Así cuando en la era agrícola era la tierra el recurso central, luego la máquina en la era industrial, actualmente en la era del conocimiento es éste su distribución entre las distintas unidades del sistema económico lo que constituye un elemento clave para la creación de riqueza*”. (p.20).

Modelos de la Gestión del Conocimiento

“*Modelo monitor de activos intangibles Sveiby – 1997, según Avendaño y Flores (2016). El modelo sostiene que las personas son el único verdadero agente dentro de las organizaciones encargado de crear su estructura interna, su imagen externa. Ambas son de conocimiento y permanecen dentro de la empresa; en este modelo se plantean una serie de indicadores para la medición de los intangibles, los indicadores de crecimiento-innovación -conocimiento académico individual, la experiencia, la rotación interna en los puestos de trabajo*”. (Martínez, 2018, p. 23).

Por otra parte, “*Modelo de gestión de conocimiento Sense de Making de Choo – 1998, Según Barboza y Ochoa (2016). Se considera que la inteligencia de las organizaciones se asienta en el sentido común la creación del conocimiento y la toma de decisiones. El enfoque principal de este modelo es la selección e incorporación de los elementos de información dentro de las acciones organizacionales gracias a la concentración y asimilación que proviene del entorno*”. (Martínez, 2018, p. 24).

Según Martínez (2018), destaca el “*Modelo de Bustelo y Amarilla (2001), según Avendaño y Flores (2016), Soto y Barrios (2006). Este modelo se basa en la gestión de la documentación como vínculo con la gestión de la información a través de bases de datos corporativas y aplicaciones informáticas. Considera que sólo la adecuada gestión de la información puede llevar a la gestión del conocimiento, considerando la informatización de la organización como el paso previo para su implementación*”. (p. 27).

En mayo del 2018, “*la Unión de Responsabilidad Social Universitaria Latinoamericana (URSULA) y las Facultades Integradas de Taquara – FACCAT (Brasil) organizaron el Congreso Internacional de Responsabilidad Social Universitaria: Gestión y conocimiento para la transformación de la sociedad (CIRSU 2018). Uno de los ejes centrales del congreso fueron los indicadores de verificación de responsabilidad social universitaria (RSU), las políticas públicas de evaluación de la educación superior y RSU, economía regenerativa en el planeta, desarrollo sostenible, innovación y sustentabilidad en las universidades, aprendizaje y servicio solidario*”. <https://clers.up.edu.pe/blog/congreso-internacional-de-responsabilidad-social-universitaria-gestion-y-conocimiento-para-la-transformacion-de-la-sociedad-cirsu-2018/> en línea 28 de febrero del 2020.

Marchena (2018), precisa que en “*los últimos años las empresas han cambiado la forma de analizar la información que manejan. Tradicionalmente las empresas se basaban en el (juicio-experto) cuando carecerían de la posibilidad de explotar o analizar la información que tenían*”. En la actualidad las empresas cuentan con suficientes sistemas de información para poder explotar y encontrar patrones de conocimiento a fin de poder tomar las mejores decisiones. Hoy en día no es suficiente la información que se está generando en los sistemas de las organizaciones, sino además recomendó buscar la información que se genera en internet. “*Información de que los clientes buscan en redes sociales, información que los clientes están más interesados en utilizar, esto es ahora necesario para las empresas*”. <https://centrumthink.pucp.edu.pe/gestion-del-manejo-de-la-informacion-en-las-organizaciones> 15 de febrero del 2018, en línea, 28 de febrero del 2020.

Zevallos (2018), puntualiza que “*la gestión del conocimiento y el apoyo de las herramientas digitales son fundamentales para poder superar los riesgos que pueden presentarse en una empresa. Por ejemplo una de*

estas herramientas que contribuyen con la transformación de las organizaciones es la plataforma de Workplace de Facebook, que permite a los colaboradores interactuar entre ellos y estar informados de los comunicados de la empresa en tiempo real”. Agregó que todo este aprendizaje nace de la propia experiencia de los colaboradores y constituye un elemento que enriquece a la organización debido a que el conocimiento está al alcance de todos. “Las herramientas digitales como Workplace, Messenger, Instagram, que son conocidas por los ejecutivos Millennials, se vienen adaptando a las necesidades de las empresas generando valor; “esta mecánica de comunicación genera productividad y conocimiento nuevo y además es medible”. <https://centrumthink.pucp.edu.pe/gestion-del-conocimiento> 17 de julio del 2018, en línea, 28 de febrero del 2020.

De la Vega (2019), precisa que “la cocreación de conocimiento en una organización es un tema medular que no siempre se le otorga el peso específico que tiene y eso redundando en ineficiencias. Esto significa que se debe visibilizar y reconocer su importancia y comprender que la cultura juega un papel clave en el proceso de cambio. No es solo adquirir las tecnologías, o potenciar las que se tienen, es algo más complejo que eso. Hablamos del cambio socio-técnico, entendido este como un proceso continuo de aprendizaje dentro de un marco global cada vez más complejo, en el que la incertidumbre es otro elemento que entra en el juego y que involucra directamente al personal, dado que es el encargado de lidiar con las nuevas tecnologías, con la cultura organizacional y con los nuevos procesos. En realidad, una empresa es más competitiva si su gente motoriza el cambio y se convierte en el factor dinamizador que busca generar nuevos productos”. <https://centrumthink.pucp.edu.pe/la-gestion-del-conocimiento-organizacional-mas-alla-de-las-tecnologias-de-soporte> 06 de marzo del 2019, en línea, 28 de febrero del 2020.

De otro lado, “si el conocimiento ha adquirido semejante relevancia y por ende valor, su gestión pasa a ser la prioridad. Evidentemente contar con una plataforma tecnológica que permita que este circule por toda la organización es la otra estrategia infaltable en estos tiempos que corren. Ahora bien, nada de lo anterior es posible sin el capital intelectual adecuado. Por ello, es trascendental que este pueda mantenerse en permanente actualización”. (De la Vega, 2019). <https://centrumthink.pucp.edu.pe/la-gestion-del-conocimiento-y-el-exito-empresarial---that-is-the-question-> 05 de febrero del 2019, en línea, 28 de febrero del 2020.

Pasmíño (2019), afirma que “las empresas cada vez buscan potencializarse a través de sus distintas fortalezas. Por ello invierten en herramientas tales como; tecnología, hardware, software, asesoría y asistencia técnica que les permitan aumentar su optimización. Se demuestra que estos elementos, sumados al capital humano, proporcionan el obtener innovación de procesos. Innovación cada vez más necesaria, en un ambiente globalizado que obliga a las empresas a estar en constante cambio y desarrollo de sus ventajas competitivas, de lo contrario pueden llegar a sucumbir en el tiempo”. <https://centrumthink.pucp.edu.pe/la-gestion-del-conocimiento-en-el-desarrollo-de-la-innovacion-de-procesos> 11 de octubre del 2019, en línea, 28 de febrero del 2020.

Rodella (2019), identifica que “en las grandes empresas, formar a los trabajadores en competencias digitales aún no parece una prioridad: el 77% no lo hace. La formación de los empleados en temas digitales aún está lejos de ser común. España participa en algún programa formativo el 32% de los trabajadores por cuenta propia, el 45% de los temporales, y el 56% de los empleados indefinidos y a tiempo completo. https://retina.elpais.com/retina/2019/07/02/tendencias/1562062119_351000.html 02 de julio del 2019, en línea, 29 de febrero del 2020.

Castello (2019), afirma que “una de las principales críticas que a menudo se dirige a las universidades es su baja permeabilidad a las exigencias del entorno en el que se integran. Por nuestra parte, la neutralización de este riesgo exigió un análisis exhaustivo de los posibles usuarios y beneficiarios, con el fin de satisfacer las demandas en tiempo real de un entorno social complejo, en lugar de limitarnos a una evaluación convencional del perfil de nuestros competidores públicos y privados”. <http://www.revistalatinacs.org/074paper/1344-27es.html> DOI: 10.4185/RLCS-2019-1344-27 en línea, 07 de marzo del 2020.

Marshall et al (2020), argumenta que “en el BID, la gestión del conocimiento tiene un papel importante para generar un ciclo virtuoso de aprendizajes y mejoras, tanto en los proyectos de desarrollo como en los servicios corporativos que la organización lleva a cabo. Así se fomenta un flujo de conocimiento más dinámico y vivo entre personas, equipos y proyectos diversos, también como la creación de soluciones más robustas. Las lecciones aprendidas pueden definirse como el **conocimiento adquirido** sobre un proceso o sobre una o varias experiencias, a través de la reflexión y el análisis crítico sobre los factores que pueden haber afectado positiva o negativamente los resultados esperados. Puedes explorar

varios artículos que describen diferentes momentos durante el ciclo de captura y análisis de esta información, desde su documentación y procesamiento hasta su análisis y aplicación”.

<https://blogs.iadb.org/conocimiento-abierto/es/gestion-conocimiento-recursos/> 20 de febrero del 2020, en línea, 29 de febrero del 2020.

IV. METODOLOGÍA

TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Tipo de investigación: El tipo de investigación es aplicada por que tiene como propósito práctico el transformar, modificar o producir cambios y solucionar el problema identificado. El nivel de investigación es descriptiva explicativa por que va a permitir profundizar los conocimientos existentes sobre la realidad. Es una investigación cuantitativa por que se obtendrán datos numéricos categorizados en el estudio de las variables, de corte transversal, ya que obtener los datos se hace un corte temporal en el momento en que se realiza la medición de las variables.

Unidad de análisis: son los docentes y grupos de investigación, actividades de investigación científica, indicadores de innovación, gestión académica e indicadores de la cultura organizacional de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, periodo 2016-2020. El diseño de la investigación es no experimental, de acuerdo a Carrasco (2013), precisó que son variables independientes que carecen de manipulación intencionada, de grupo de control y de un valor experimental mucho menor. Examinan y analizan los acontecimientos y fenómenos que conforman la realidad después de que sucedan. La investigación pretende analizar y describir cada de las variables de estudio y sus indicadores.

Población y Muestra

Población: todos los docentes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Muestra de los docentes por categorías de trabajo: determinado por la muestra estadísticamente representativa.

También se ha considerado estudiantes de pre grado y posgrado. Carrasco (2013) indicó que la muestra es un área o segmento específico que representa la población; sus características clave son la objetiva y reflejo fiel de ella, lo que permite que los resultados de la muestra sean aplicables a todos los componentes de dicha población.

Instrumentos de Recolección de Información: Se elaboraron dos instrumentos, formulario para recoger la comunicación del conocimiento que se relaciona con la cultura organizacional y las comunidades de aprendizaje. Otro formulario en Word para recoger las actividades de investigación científica, gestión del conocimiento e innovación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

V. TRABAJO DE CAMPO Y RESULTADOS

Eta de planificación: se elaboraron los instrumentos pertinentes entre los meses de agosto y octubre del 2020. Entre los meses de noviembre 2020 y mayo del 2021 se realizó la encuesta piloto. Posteriormente, se aplicaron los instrumentos en diferentes momentos. Se utilizó formulario de Google Forms para la realización de preguntas. Es importante destacar que la gran limitante fue la pandemia del Covid-19.

Procedimiento de registro de datos: se realizó la tabulación de los datos estadísticos, mediante gráficos. Se presenta los datos en porcentajes y luego se aplicó los coeficientes de correlación con el software SPSS versión 25.

Figura 1
Formulario de Google Forms

CUESTIONARIO SOBRE GESTION DEL CONOCIMIENTO EN LA UNMSM.

johny@unmsm.edu.pe [Cambiar de cuenta](#)

Tu correo se registrará cuando envíes este formulario

*Obligatorio

MIEMBRO DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA *

Elige

¿La UNMSM GENERA INNOVACIÓN? *

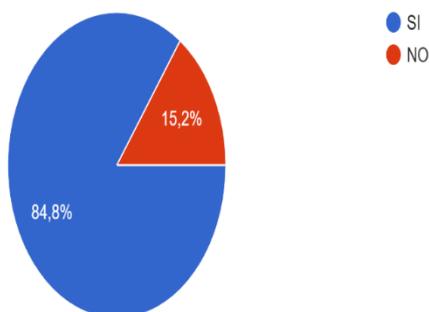
Elige

¿PERTENECE A GRUPOS DE INVESTIGACIÓN? *

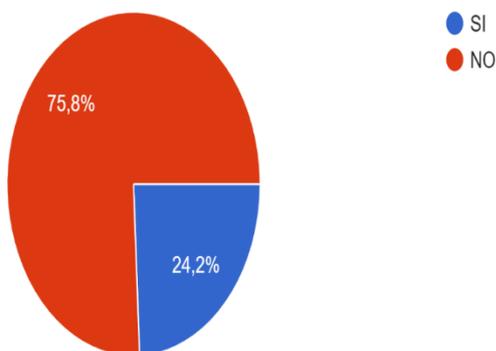
SI

NO

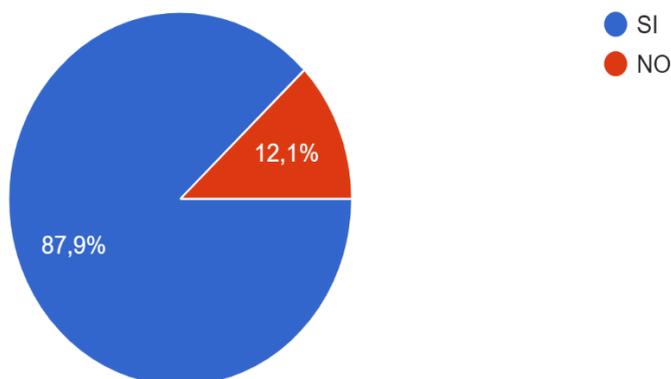
Se presenta los porcentajes de las respuestas realizadas por los docentes de la Universidad.
¿La UNMSM genera innovación?



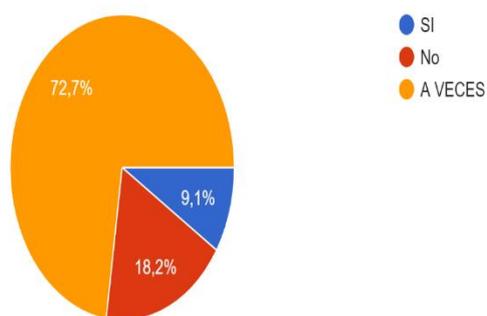
Interpretación: El 84,8% considera que la UNMSM genera innovación con los proyectos, actividades que realiza con las Facultades; mientras que el 15,2%, respondió que no genera innovación.
¿Pertenece a Grupo de Investigación?



Interpretación: El 75,8% no forma parte de Grupos de Investigación en la UNMSM. Puede ser que los docentes sean nuevos y no han tenido la oportunidad de integrarse. Mientras que el 24,2% si participa en los grupos de investigación.
La Universidad tiene patentes de invención.

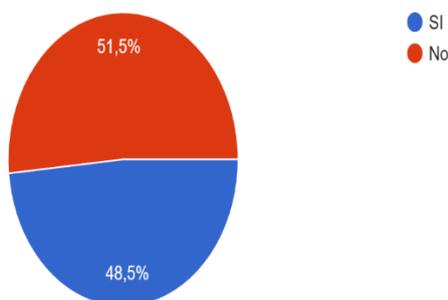


Interpretación: El 87,9% respondió que la Universidad cuenta con patentes de invención; mientras que el 12,1% consideró que no tiene patentes. La UNMSM viene motivando a docentes y alumnos que elaboren patentes para beneficio de la comunidad.
Los Procesos administrativos en la Universidad son satisfactorios.



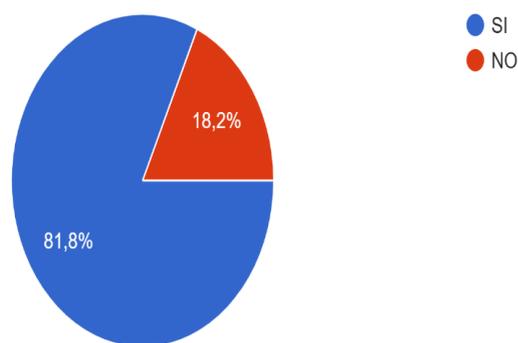
Interpretación: Los procesos administrativos es un tema complejo y sensible, debido a que la Universidad cuenta con una plataforma para el sistema de gestión documental (trámites). El 18,2 % destacó que son satisfactorios. Mientras que el 9,1 % consideró que no son satisfactorios. Finalmente, el 72,7% expreso que a veces son satisfactorios.

La Estructura Organizacional de la UNMSM responde a las expectativas del mercado



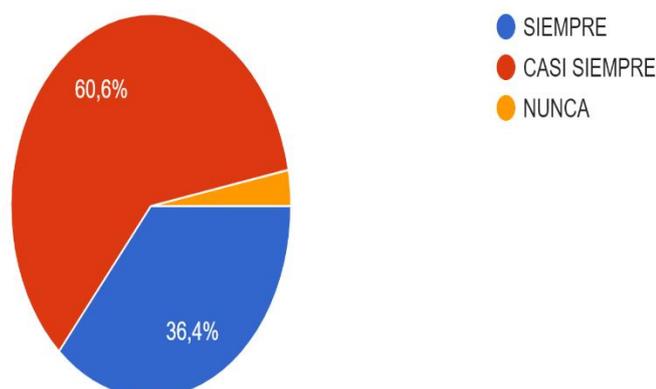
Interpretación: El 48.5% consideró que la estructura organizacional de la Universidad si responde a las expectativas del mercado. Mientras que el 51,5 % respondió que la estructura organizacional no responde a lo que pide el mercado actual.

¿EXISTEN COMUNIDADES DE APRENDIZAJE EN LA UNMSM?



Interpretación: las comunidades de aprendizaje son muy importantes en la gestión del conocimiento. Por ello, el 81,8% respondió que si existen comunidades de aprendizaje en la UNMSM. Mientras que el 18,2 % manifestó que no existen comunidades de aprendizaje.

La Gestión Académica de la UNMSM requiere cambios urgentes.



Interpretación: La gestión académica de las Facultades y escuelas profesionales es fundamental para los docentes y alumnos. Requiere cambios urgentes siempre obtuvo 36,4%. Mientras que casi siempre respondieron 60,6 % y nunca requiere cambios destacó con 3%.

Correlaciones entre Variables Gestión del conocimiento e Innovación

Correlaciones			
		Innovación	GRUPOINV
Innovación	Correlación de Pearson	1	,189
	Sig. (bilateral)		,243
	N	40	40
GRUPOINV	Correlación de Pearson	,189	1
	Sig. (bilateral)	,243	
	N	40	40

Aplicando Pearson se puede evidenciar que los valores de correlación son de asociación moderada con 0,189 y grado de significancia de 0,243. Por lo tanto, la gestión del conocimiento se relaciona en forma significativa con la innovación en la UNMSM.

Correlaciones				
		Innovación		GRUPOINV
Rho de Spearman	Innovación	Coeficiente de correlación	1,000	,189
		Sig. (bilateral)	.	,243
		N	40	40
	GRUPOINV	Coeficiente de correlación	,189	1,000
		Sig. (bilateral)	,243	.
		N	40	40

En la correlación de Spearman podemos observar que los valores son similares con la correlación de Pearson. Se confirma la hipótesis.

Correlación Gestión del Conocimiento e Investigación científica

Correlaciones			
		Innovación	PATENUNM
Innovación	Correlación de Pearson	1	,882**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
PATENUNM	Correlación de Pearson	,882**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la correlación de las variables podemos observar un alto grado de asociación con 0,882 y con el grado de significancia de 0,000. Lo que nos permite deducir que la gestión del conocimiento se relaciona de manera significativa con la investigación científica que realizan o han realizado los docentes de la Universidad.

Correlaciones				
			Innovación	PATENUNM
Rho de Spearman	Innovación	Coeficiente de correlación	1,000	,882**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	PATENUNM	Coeficiente de correlación	,882**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En el caso de la correlación Spearman, los valores son similares y confirman la hipótesis.

Correlación Gestión del Conocimiento y gestión académica

Correlaciones			
		Innovación	GESTIONACA
Innovación	Correlación de Pearson	1	,162
	Sig. (bilateral)		,317
	N	40	40
GESTIONACA	Correlación de Pearson	,162	1
	Sig. (bilateral)	,317	
	N	40	40

En la correlación Pearson se evidencia que la asociación es moderada baja con 0,162 y con grado de significancia de 0,317. Es importante destacar que las Facultades y escuelas profesionales realizan actividades de gestión del conocimiento. Por lo tanto, se puede observar que la gestión del conocimiento se relaciona con los procesos administrativos y gestión académica de manera significativa en la UNMSM.

Correlaciones			
		Innovación	PROCADM
Innovación	Correlación de Pearson	1	,215
	Sig. (bilateral)		,182
	N	40	40
PROCADM	Correlación de Pearson	,215	1
	Sig. (bilateral)	,182	
	N	40	40

Podemos observar que el grado de asociación es bajo con 0,215 y grado de significancia de 0,182. Se relaciona la gestión del conocimiento con los procesos administrativos.

Correlaciones			
		Innovación	COMUNAPREN
Innovación	Correlación de Pearson	1	,821**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
COMUNAPREN	Correlación de Pearson	,821**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En el caso de la correlación de las variables comunidades de aprendizaje (gestión académica), se observa que existe alta asociación con 0,821 y grado de significancia de 0,000. Se confirma la hipótesis.

Correlación Gestión del Conocimiento y Cultura Organizacional

Correlaciones			
		Innovación	ESTRUCORG
Innovación	Correlación de Pearson	1	,418**
	Sig. (bilateral)		,007
	N	40	40
ESTRUCORG	Correlación de Pearson	,418**	1
	Sig. (bilateral)	,007	
	N	40	40

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

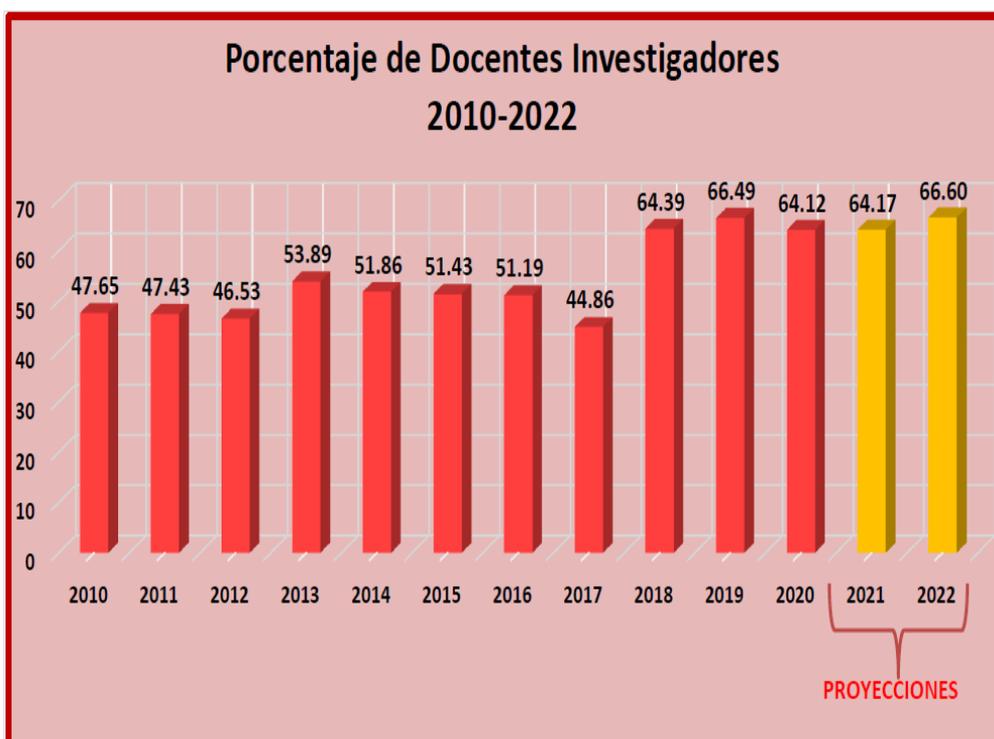
Aplicando la correlación de Pearson se evidencia que el grado de asociación es moderado con 0,418 y grado de significancia es 0,007. Por ello, la gestión del conocimiento se relaciona con la cultura organizacional en la UNMSM.

Cultura institucional de la UNMSM



Fuente: UNMSM. VRAP, 2017.

Es importante observar el porcentaje de docentes investigadores en el período 2010 -2022 (UNMSM, 2021).



Fuente: UNMSM. 2021. Indicadores de gestión 2010-2022, p. 5.

A continuación, se presenta indicadores de investigación y de docencia durante los años 2016 y 2024. Los valores correspondientes a los años 2020 y 2021, reflejan valores atípicos como consecuencia del aislamiento social por cuarentena por COVID-19 (UNMSM, 2022).

A. Investigación	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Porcentaje de investigadores	51.19	44.86	64.39	66.49	64.12	66.86	67.58	70.14	72.32
Porcentaje de investigadores con grado de doctor	25.36	28.78	26.54	27.63	29.25	31.96	32.30	32.31	32.91
Porcentaje de investigadores con grado de magister	31.93	34.50	33.15	34.89	35.68	36.91	37.50	36.68	36.52
Número de tesis de maestría defendidas	259	452	460	278	148	370	375	398	406
Número de tesis de doctorado defendidas	79	163	217	139	57	152	125	166	172
Número de proyectos de investigación	534	544	516	530	232	455	352	319	274
Número de artículos en revistas	220	162	42	132	114	156	151	156	150
Número de artículos en revistas indexadas	207	109	240	555	713	685	643	712	809
Número de patentes	4	2	3	7	6	1	5	5	5

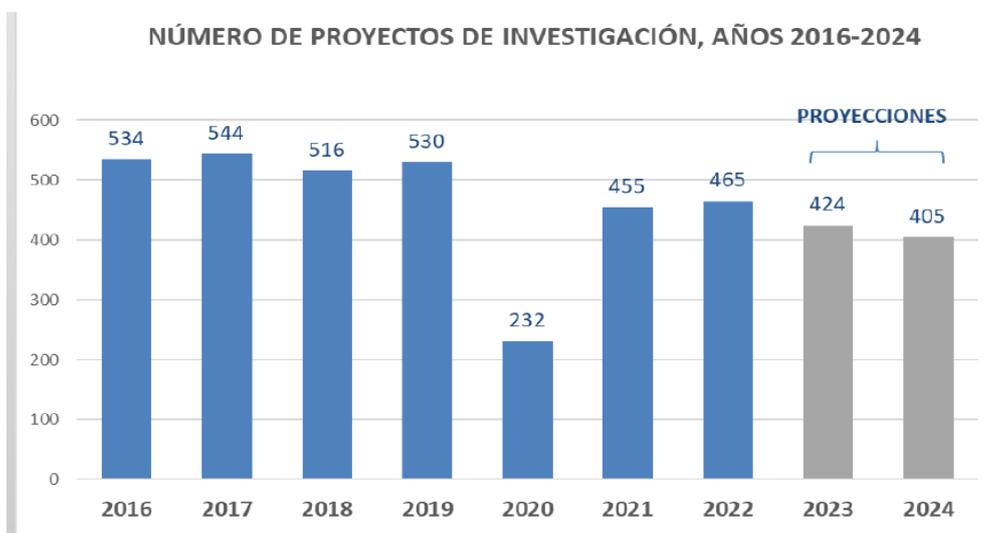
Fuente: UNMSM. Indicadores de gestión 2016-2024. 2022, p. 3.
Presentamos el porcentaje de investigadores entre los años 2016 -2024.



Fuente: UNMSM, 2022, p. 4.

Investigación (proyectos, artículos y patentes)

La Universidad tiene una proyección importante en el campo de la investigación. En el año 2016, el número de proyectos de investigación fue de 534, mientras que el año 2020 fue de 232. El año 2021 el número de proyectos fue de 455 (UNMSM, 2022).



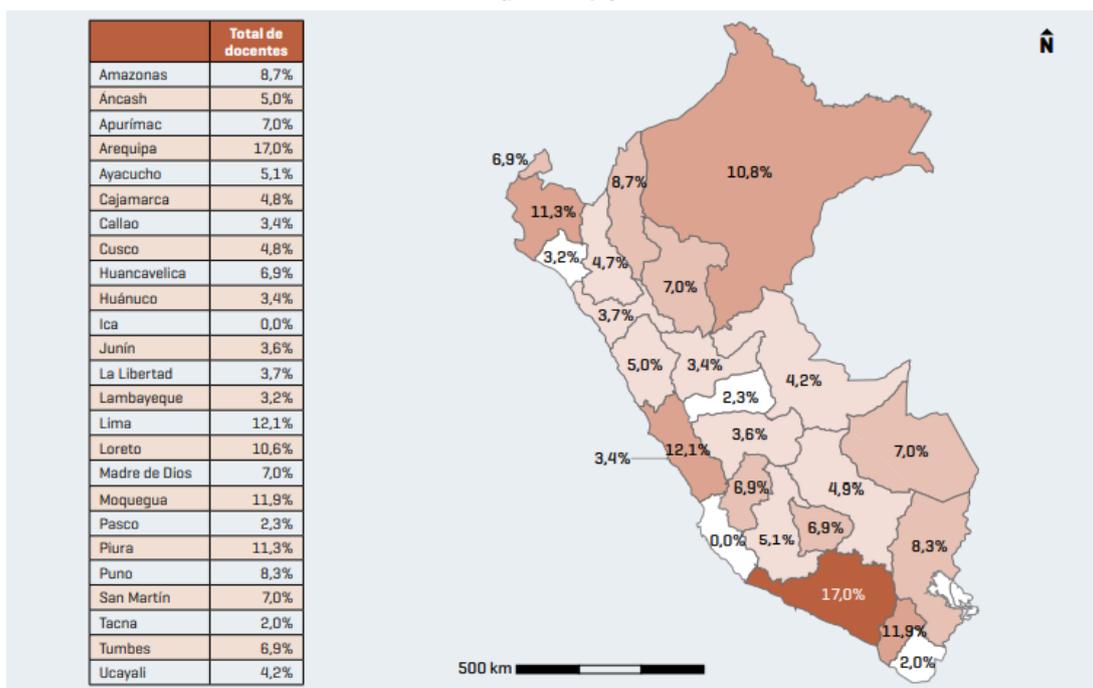
Fuente: UNMSM, 2022, p. 5.

Docentes con publicaciones en revistas indexadas

Los cinco departamentos con mayor porcentaje de docentes con al menos una publicación en Web of Science o Scopus frente a su total regional fueron: Arequipa, con 17%; Lima, con 12,1%; Moquegua, con 11,9%; Loreto, con 10,6% y Amazonas, con 8,7% (SUNEDU, 2021, p. 167).

A continuación, se presenta el gráfico correspondiente.

Docentes con publicaciones en revistas indexadas, según departamento, 2020
[porcentaje]



Nota: Se considera la ubicación de la sede institucional. Se reporta información de 91 universidades y dos escuelas de posgrado con licencia otorgada. La información reportada corresponde al semestre 2020-1.
Fuente: SIU, Sunedu, 2021; InCites, Web of Science, 1980-2020 y Scopus, 1980-2020.

Fuente: SUNEDU, 2021, p. 168.

Registro de Patentes

Según SUNEDU (2021), “las instituciones con mayor número de otorgamiento de registro de patentes en el período 2014-2020 fueron la Universidad Nacional de Ingeniería, con 90 patentes; la Pontificia Universidad Católica del Perú, con 49; la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, con 27; y la Universidad Privada del Norte, con 25 patentes” (p. 185).

En el año 2021, “las instituciones con mayor número de modelos de utilidad vigentes actualmente son la Universidad Nacional de Ingeniería, con 92, la Universidad Privada del Norte, con 43, la Pontificia Universidad Católica del Perú, con 35, y la Universidad Nacional del Callao, con 18. Por otra parte, las casas de estudio con mayor número de invenciones vigentes son la Pontificia Universidad Católica del Perú, con 22, la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, con 17, la Universidad Nacional de Ingeniería, con 7, y la Universidad de Lima, con 6” (SUNEDU, 2021, p. 189).

Ranking Excelencia 2021

Se presentan las instituciones universitarias al año 2021 con sus puntajes correspondientes.

Ranking Excelencia 2021

Nº	Institución	Puntaje
1	Universidad Peruana Cayetano Heredia	100
2	Pontificia Universidad Católica del Perú	81,04
3	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	58,62
4	Universidad Científica del Sur S.A.C.	29,19
5	Universidad del Pacífico	25,80
6	Universidad Nacional Agraria La Molina	25,38
7	Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa	19,94
8	Universidad San Ignacio de Loyola S.A.	17,85
9	Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas S.A.C.	17,42
10	Universidad de San Martín de Porres	14,97
11	Universidad de Lima	14,94
12	Universidad Nacional de Ingeniería	14,35
13	Universidad ESAN	8,08
14	Universidad Peruana Unión	4,94
15	Universidad Privada del Norte S.A.C.	4,17
16	Universidad de Piura	3,79
17	Universidad Continental S.A.C.	3,40
18	Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco	0,02
19	Universidad Nacional de la Amazonía Peruana	0,00

Fuente: SUNEDU, 2021, p. 194.

Sistema de información en Investigación UNMSM

Nuestra Universidad cuenta con un sistema de información en investigación que permite buscar en diferentes fuentes de datos externas, los productos de investigación de los investigadores de la UNMSM, aprovechando diferentes tipos de protocolos y recuperando automáticamente los metadatos validados y certificados, ahorrando tiempo y esfuerzo a los investigadores. Las fuentes de datos externas son: Scopus®, Web of Sciences, PubMed, Embase, Mendeley, arXiv, Worldcat®, CrossRef, JournalTOC, CAB Abstracts, SAO/NASA Astrophysics Data System, entre otras (VRIP, 2021).



San Martín (2021), argumentó que se ha instalado en San Marcos una herramienta que ayudará a gestionar y difundir las actividades de investigación de la universidad y se está trabajando a través de alianzas y redes para ampliar las colaboraciones con organismos internacionales.

Grupos de Investigación

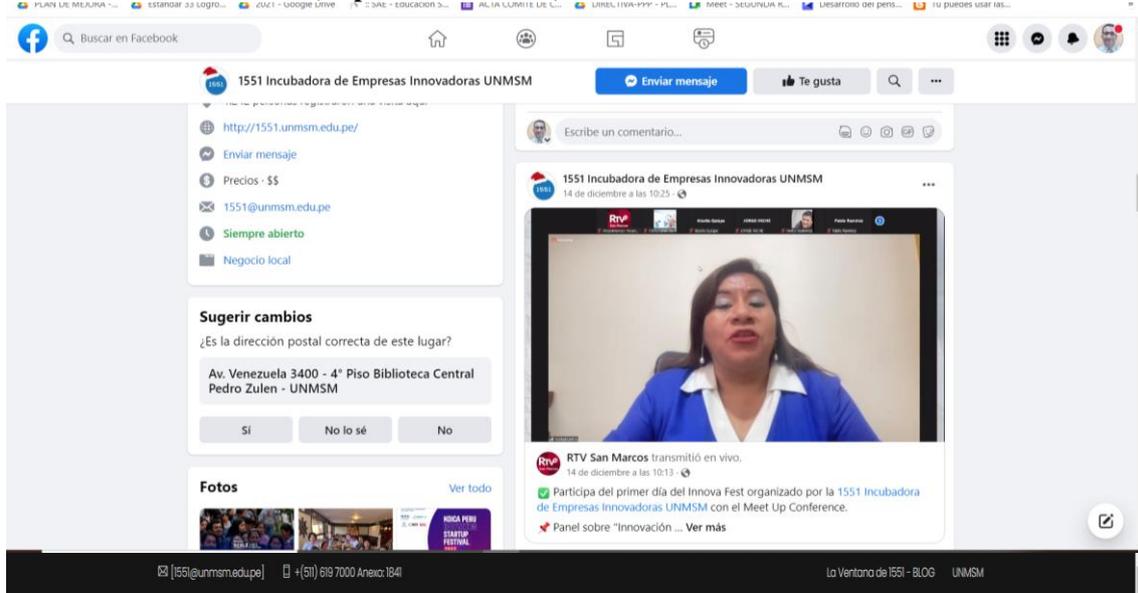
San Martín (2021), destacó que los “GI deben contribuir a las estrategias de investigación formativa a nivel del pregrado y servir de guía y soporte para la realización de las tesis de posgrado, con fines de graduación y titulación de calidad. Además, deben brindar soporte científico a los programas de posgrado, promover la

formación de jóvenes investigadores y articular sus capacidades con las necesidades de innovación de las empresas y organismos públicos y privados, y potenciar las capacidades tecnológicas de San Marcos” (p. 73).

Producción científica - Concytec

“El Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (Concytec) otorgó a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos el Premio a la Producción Científica Scopus-Concytec 2022 por ser la institución con la mayor cantidad de publicaciones científicas en Scopus y la institución con el mayor número de publicaciones en el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 15: Vida en la Tierra. Dichos reconocimientos son el resultado de la esforzada labor de los 383 grupos de investigación y los más de 2000 investigadores, a los cuales se les proporciona los medios de financiamiento para potenciar sus trabajos y proyectos” (UNMSM, 2022, p. 6).

Incubadora 1551 UNMSM (empezó el año 2015).





INICIO SERVICIOS WEB 1551 CONTACTO

Evento digital

UNA MIRADA HACIA NUEVAS

Charla de apertura

13 de julio

Jorge Luis Inche Mátta
Director del Observatorio de Blockchain de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos

ACERCA DE NOSOTROS

¿Qué papel desempeña 1551 en la universidad San Marcos?



Capacitación y asesoría a los estudiantes, docentes e investigadores en temas relacionados con la innovación y emprendimiento.



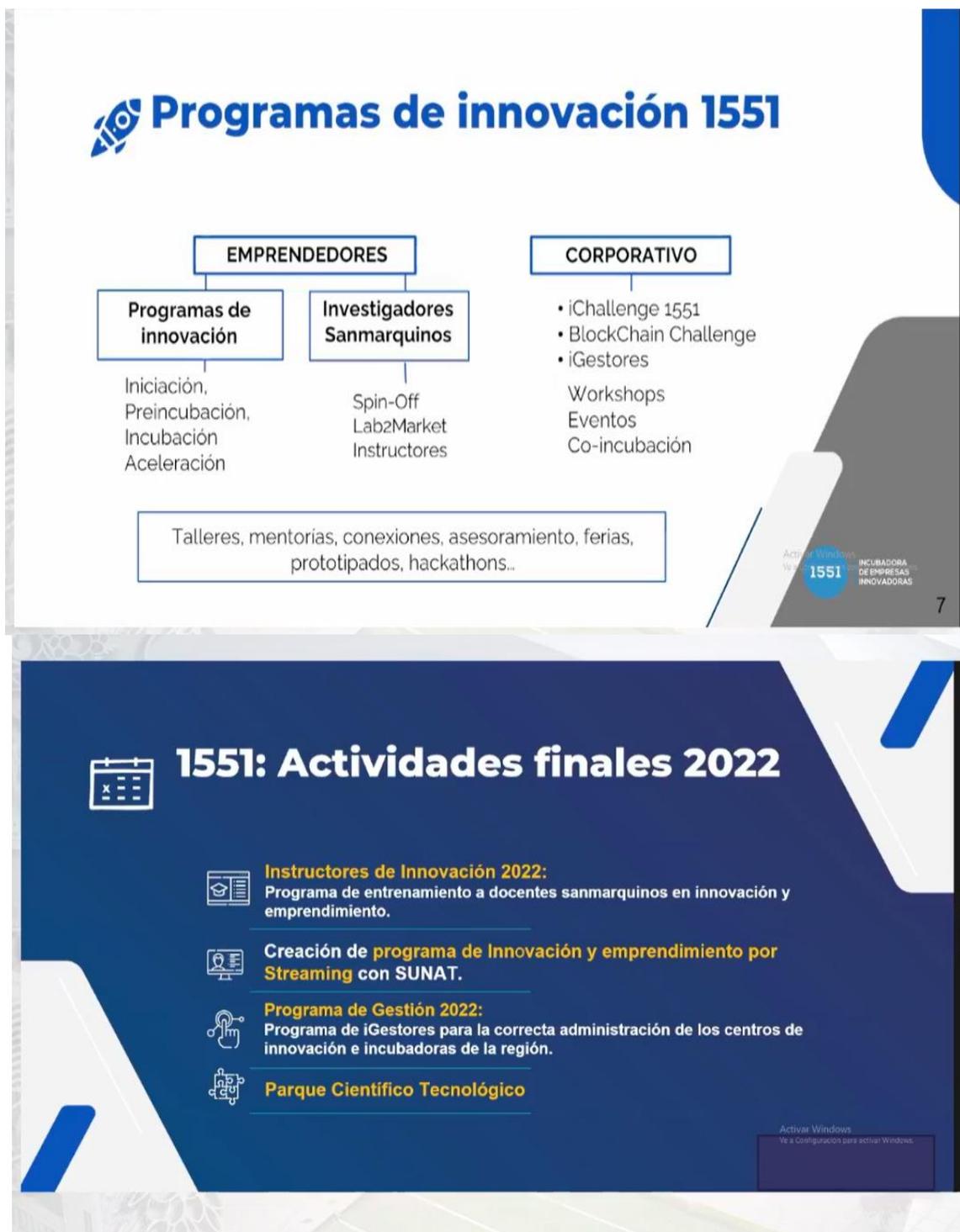
El rol de mediador entre las empresas establecidas y los equipos formados en la comunidad sanmarquina.



Conexión con las facultades a través de "Nodos": Centro de Bionegocios / CIE-FCB/ Centro de Innovación Odontológica / Etc.



Agencia 1551
INCUBADORA DE EMPRESAS INNOVADORAS



Fuente: UNMSM, 2022.

<https://www.facebook.com/RTVunmsm/videos/1677925519272351/>

VI. DISCUSIÓN

La Hipótesis principal fue la gestión del conocimiento se relaciona significativamente con la innovación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el período 2016-2020. Los resultados del estudio han permitido que se confirme la hipótesis planteada. Existe una relación de asociación moderada.

Hipótesis específicas: La gestión del conocimiento se relaciona de manera significativa con la investigación científica que realizan los docentes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el período 2016-2020.

Habiendo realizado la correlación correspondiente se puede evidenciar que la hipótesis se confirma y existe una asociación moderada.

La gestión del conocimiento se relaciona con los procesos administrativos y gestión académica de manera significativa en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el período 2016-2020. Efectivamente se confirma la hipótesis planteada y existe una asociación moderada.

La gestión del conocimiento se relaciona de manera significativa con la cultura organizacional en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el período 2016-2020. Es importante destacar la importancia de las comunidades de aprendizaje en la UNMSM, ya que permite evidenciar que haya una relación significativa entre las dos variables y se confirme la hipótesis planteada.

Por otra parte, Tari y García (2009), identificaron que “ las dimensiones de la gestión del conocimiento son: creación (aprendizaje organizativo), almacenamiento y transferencia (conocimiento organizativo) y, aplicación y uso

(organización de aprendizaje). Asimismo, identificamos subdimensiones que nos pueden facilitar la medición de la gestión del conocimiento. La creación de conocimiento se puede medir utilizando como subdimensiones la adquisición de información, diseminación de la información y la interpretación compartida” (p. 142). Berger (2020), registró correlación moderada entre las prácticas de Gestión del Conocimientos y la Administración Académica de la Facultad de Ciencias Matemáticas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Asimismo, se observó una relación significativa entre el Capital Intelectual y la Administración Académica de la Facultad de Ciencias Matemáticas. En esta perspectiva, encontramos que los Procesos del Conocimiento y la Administración Académica de la Facultad de Ciencias Matemáticas de la UNMSM son significativos.

Es fundamental considerar que la gestión del conocimiento valora los conocimientos tácitos de los miembros de la institución. En la UNMSM, docentes, personal administrativo, alumnos, egresados tienen el potencial para emprender nuevos desafíos y efectuar investigación que responda a los grandes problemas del país.

VII. CONCLUSIONES

Podemos concluir que: existe relación significativa moderada entre la gestión del conocimiento con significativamente con la innovación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el período 2016-2020. Existe relación significativa moderada entre la gestión del conocimiento con la investigación científica que realizan los docentes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el período 2016-2020.

Existe asociación moderada entre la gestión del conocimiento y los procesos administrativos y gestión académica en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el período 2016-2020.

Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento con la cultura organizacional en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el período 2016-2020.

El estudio nos ha permitido evidenciar una serie de aspectos de investigación de la UNMSM, que han mejorado con el apoyo de los grupos de investigación y docentes investigadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- [1]. Agudelo, E. Y Valencia, A. (2018). La Gestión Del Conocimiento, Una Política Organizacional Para La Empresa De Hoy. *Ingeniare. Revista Chilena De Ingeniería*, Vol. 26 N° 4, 2018, Pp. 673-684. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ingeniare/V26n4/0718-3305-ingeniare-26-04-00673.pdf> En Línea Recuperado 26 De Febrero Del 2020.
- [2]. Arana, M. (2018). Cultura Organizacional Y Su Influencia En La Gestión Del Conocimiento En Los Docentes De La Universidad Peruana Unión Sede Y Filiales, Período 2017. Tesis Para Optar El Grado Académico De Doctora En Administración De Negocios. Lima: Universidad Peruana Unión. Escuela De Posgrado. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/PEU/1604> En Línea Recuperado 20 De Febrero Del 2020.
- [3]. Beuermann, H. (2017). La Gestión Del Cambio En Las Organizaciones. <https://centrumthink.pucp.edu.pe/la-gestion-del-cambio-en-las-organizaciones>
- [4]. Calvo Giraldo, Omaira (2018). La Gestión Del Conocimiento En Las Organizaciones Y Las Regiones: Una Revisión De La Literatura. *TENDENCIAS, Revista De La Facultad De Ciencias Económicas Y Administrativas. Universidad De Nariño* ISSN 0124-8693 ISSN-E 2539-0554 Vol. XIX No. 1 - 1er Semestre, Ene- Jun, Pp.140-163. <http://www.scielo.org.co/pdf/tend/V19n1/2539-0554-tend-19-01-00140.pdf>
- [5]. Castello, E., López Gómez, R. (2019): “La Transferencia De Conocimiento Desde La Universidad Innovadora. Un Modelo De Gestión De La Información En El Contexto Digital: El Caso De Estudio PIEDD”. *Revista Latina De Comunicación Social*, 74, Pp. 537 - 553. <http://www.revistalatinacs.org/074paper/1344-27es.html>
DOI: 10.4185/RLCS-2019-1344-27
- [6]. De La Vega, I.(2019). La Gestión Del Conocimiento Organizacional Más Allá De Las Tecnologías De Soporte. <https://centrumthink.pucp.edu.pe/la-gestion-del-conocimientoorganizacional-mas-alla-de-las-tecnologias-de-soporte> En Línea.
- [7]. De La Vega, I. (2019). La Gestión Del Conocimiento Y El Éxito Empresarial. “That Is The Question”.

- <https://Centrumthink.Pucp.Edu.Pe/La-Gestion-Del-Conocimiento-Y-El-Exitoempresarial---That-Is-The-Question-> En Línea.
- [8]. De La Vega, I. (2019). El Conocimiento Y Su Gestión Para Mejorar La Competitividad Empresarial. <https://Centrumthink.Pucp.Edu.Pe/El-Conocimiento-Y-Su-Gestion-Paramejorar-La-Competitividad-Empresarial> En Línea.
- [9]. De La Vega, I. (2017). Investigación Y Desarrollo Más Innovación (Iyd+I). <https://Centrumthink.Pucp.Edu.Pe/Investigacion-Y-Desarrollo-Mas-Innovacion--Iyd-I-> En Línea.
- [10]. Galvis-Bernal, L. (2020). Diseño De Un Modelo De Gestión Del Conocimiento Para El Área De Formación Del Programa Integración De Tecnologías A La Docencia De La Universidad De Antioquia. *Revista Interamericana De Bibliotecología*, 43(1), Ec1. <https://doi.org/10.17533/Udea.Rib.V43n1ec1>