REVISTA
SAN GREGORIO
ISSN: 1390 - 7247 // e-ISSN: 2528 - 7907

Revista San Gregorio. 2025; 1:62
doi: 10.36097/rsan.v1i62.3569

ARTÍCULO ORIGINAL

La gestión del conocimiento y la innovación organizacional en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Extensión Sucre

Knowledge management and organizational innovation at the Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí – Sucre Extension

Emilia Melani Gautherot Hernández[1] y Estrella Gloria Ferrín Delgado[1]

[1]Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Ecuador.

Citar como: Gautherot, E., y Ferrín, E. (2025). La gestión del conocimiento y la innovación organizacional en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Extensión Sucre. *Revista San Gregorio*, 1(62),49-57. http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1i62.3569

Recibido: 28-02-2025 **Aceptado:** 30-05-2025 **Publicado:** 30-06-2025

RESUMEN

En el contexto ecuatoriano, las instituciones de educación superior enfrentan el desafío de adaptarse a entornos dinámicos que exigen una gestión del conocimiento más eficiente y para responder a las demandas del entorno y mejorar su calidad educativa. El objetivo de la investigación caracterizar los procesos de gestión del conocimiento y las prácticas de innovación organizacional en la Universidad Laica Eloy Alfaro (ULEAM-Extensión Sucre), durante el periodo 2023. La metodología tuvo enfoque mixto y descriptivo, donde se aplicaron encuestas a miembros de comisiones y, entrevistas a responsables de departamentos y directivos. Los resultados evidenciaron prácticas incipientes de gestión del conocimiento y esfuerzos en el uso de tecnologías, aunque persisten limitaciones en la transferencia sistemática, los incentivos a la innovación y la cultura organizacional. Se identificaron fortalezas en la colaboración interdepartamental y el compromiso institucional. Se concluye que la ULEAM – Extensión Sucre posee un alto potencial para consolidarse como una organización educativa innovadora, siempre que fortalezca sus estrategias formativas, tecnológicas y comunicativas.

Palabras clave: Conocimientos; investigación y desarrollo; educación universitaria; adaptación al cambio.

ABSTRACT

In the Ecuadorian context, higher education institutions face the challenge of adapting to dynamic environments that demand more efficient knowledge management in order to meet external demands and enhance educational quality. The objective of this research was to characterize the knowledge management processes and organizational innovation practices at the Universidad Laica Eloy Alfaro (ULEAM – Sucre Extension) during the 2023 period. The study employed a mixed-methods, descriptive approach, applying surveys to commission members and conducting interviews with department heads and institutional leaders. The results revealed emerging knowledge management practices and ongoing efforts in the use of technology, although limitations persist in systematic knowledge transfer, innovation incentives, and organizational culture. Strengths were identified in interdepartmental collaboration and institutional commitment. It is concluded that ULEAM – Sucre Extension has strong potential to consolidate itself as an innovative educational organization, provided it strengthens its training, technological, and communication strategies.

Keywords: Knowledge; research and development; university education; adaptation to change.

© 2025; Los autores. Este es un artículo en acceso abierto, distribuido bajo los términos de una licencia Creative Commons que permite el uso, distribución y reproducción en cualquier medio siempre que la obra original sea correctamente citada.

INTRODUCCIÓN

En el contexto de la globalización, las organizaciones se enfrentan a la necesidad constante de innovar sus procesos con el fin de optimizar el desempeño y la productividad. Esta exigencia implica una adaptación permanente a los cambios del entorno, así como la promoción de la innovación organizacional orientada al cumplimiento de las misiones estratégicas. Es fundamental que los integrantes de la organización posean conocimiento de las áreas en las que operan, de modo que puedan contribuir eficazmente a la consecución de los objetivos estratégicos. En consecuencia, la adecuada gestión de cada actividad planificada se torna impresindible para favorecer la participación activa de los miembros en los procesos de mejora continua.

Ante este escenario, las instituciones de educación superior (en lo adelante IES) están llamadas a implementar la gestión del conocimiento como un eje fundamental para el desarrollo eficiente de sus operaciones. Esta práctica permite estructurar de manera más coherente sus actividades y facilita el cumplimiento de las funciones sustantivas de docencia, investigación y vinculación con la sociedad (García et al., 2018; Jiménez et al., 2022). De esta manera, se promueve el cumplimiento de estándares de calidad en concordancia con los lineamientos establecidos en la Constitución y en la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES, 2010).

Las organizaciones deben incorporar nuevos métodos y estrategias que les permitan ejecutar sus labores con mayor eficiencia, y que promuevan transformaciones tanto en la cultura organizacional como en el desempeño laboral. Esto resulta clave para integrar la calidad educativa, a través de la formulación de normas explícitas e implícitas que orienten la dinámica institucional. Dichas normas deben propiciar entornos favorables para la creación, aplicación, intercambio y preservación del conocimiento (Esquinca & Gaggiotti, 2019; Barrientos et al., 2021; Torres et al., 2018; Vesga et al., 2020; Rodríguez et al., 2022).

La globalización y el avance de las nuevas tecnologías impulsan a las instituciones a generar procesos de cambio de manera constante, con el propósito de ejercer un rol transformador en su entorno y asegurar la sostenibilidad de sus procesos institucionales. Este reto requiere contar con colaboradores empoderados, capaces de gestionar de manera eficaz el conocimiento organizacional. En este marco, la construcción de una organización inteligente implica crear las condiciones para que sus miembros amplíen de forma continua su capacidad de generar resultados, donde se promuevan entornos donde el aprendizaje permanente y el trabajo colaborativo sean componentes determinates de la dinámica institucional (Passaillaigue & Estrada, 2016; Montero & Ureña, 2021).

La gestión del conocimiento avanza progresivamente hacia la consolidación de una sociedad del conocimiento, y en este contexto, se concibe como el arte de generar valor en las organizaciones a partir de sus activos intangibles. El valor se mide por la interacción entre el conocimiento tácito y explícito, en un proceso de naturaleza dinámica y continua que configura una espiral de transformación permanente. En este sentido, la gestión del conocimiento permite la explotación del saber existente, su renovación mediante procesos de aprendizaje, su conversión en capital estructural y la alineación estratégica de la organización con sus competencias actuales. Todo ello requiere una visión sistémica de los mecanismos involucrados en la generación, transferencia y actualización constante del conocimiento (Fresno, 2018; Fierro et al., 2018; Jiménez et al., 2019; Vázquez et al., 2022).

Romero et al. (2018) identifican cinco capacidades clave en las IES que permiten evaluar el nivel de recursos y rutinas implementadas: dirección estratégica, aprendizaje organizacional, gestión de la innovación, gestión de recursos y relacionamiento. Sin embargo, en un contexto de transformación constante, las universidades se ven en la necesidad de gestionar de manera eficiente el conocimiento educativo interno, con el fin de acelerar los procesos de innovación y adaptarse de manera proactiva a los desafíos emergentes del entorno académico y social (Vázquez et al., 2020; Álvarez et al., 2020; García et al., 2020).

Aun así, la gestión del conocimiento contribuye de manera determinante para que las organizaciones educativas apliquen eficiente y efectivamente el conocimiento y logren consolidar de sus procesos de innovación (Correa et al., 2019; Martínez & Garcés, 2021). Por esto, se debe reforzar el uso del conocimiento en todo el personal, para que se gestione y comparta de manera integral a nivel organizacional, generando flujos de conocimiento e información compartida, a través de los enfoques que permiten hacer transferencia de conocimiento externalizado, lo que da como resultado procesos de innovación abierta (Naranjo et al., 2016; Jiménez et al., 2019; González & Álvarez, 2019; González et al., 2019; Durán, 2019).

Las IES deben reconocerse como entidades que generan, impactan, transfieren y promueven el conocimiento como un proceso de intercambio, para consolidar los campos del saber, donde la integración de la gestión del conocimiento, ciencia, tecnología e innovación son una brújula de la gestión educativa estratégica en el ámbito universitario para alcanzar la calidad y la utilización de la cultura del seguimiento y evaluación (Barbón & Fernández, 2017; Barrios, 2018; Romero, 2018; Cardona et al., 2020; Urrego et al., 2021).

Escorcia & Barros (2020) plantean un modelo de gestión del conocimiento para las IES, que parte de la función de investigación y se integra con las de docencia y vinculación, a través de cuatro fases importantes: identificación, creación, distribución o transmisión del conocimiento con TICs y medición. Sin embargo, las organizaciones educativas requieren desarrollar estrategias de aprendizaje organizativo para afrontar los desafíos que se presenten (Rodríguez & Gairín, 2015; Álvarez et al., 2020; Bermeo et al., 2020).

La difusión del conocimiento generado en IES resulta fundamental, especialmente mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), las cuales desempeñan su papel como "herramientas para lograr un efectivo flujo de información en una universidad y gestionar sus procesos en espacios digitales" (Medina et al., 2020, p. 41). Permiten la creación de conocimiento a nivel de departamentos y áreas específicas, y facilitan la conformación de redes de conocimiento tanto institucionales como interinstitucionales. En consecuencia, la gestión del conocimiento, junto con los procesos comunicacionales, se posiciona como eje central de las actividades innovadoras. Para lograrlo, se hace imprescindible la construcción de "organizaciones inteligentes", capaces de adquirir conocimiento de forma continua, adaptarse a los cambios del entorno y comprender de manera sistémica el contexto en el que operan (Jiménez, 2019; Medina et al., 2020; Urrego et al., 2021; Guevara et al., 2021).

Cardona (2018) y Navarro et al. (2018) plantean que, en las IES resulta imprescindible llevar a cabo un diagnóstico organizacional que permita identificar tanto las áreas problemáticas como los recursos y capacidades disponibles. A partir de este análisis, es posible establecer objetivos estratégicos y delinear rutas de acción orientadas al cambio, con el propósito de reconocer y gestionar adecuadamente las posibles resistencias organizacionales e individuales que puedan surgir. Para ello, se necesita promover una cultura de cambio permanente, libre de obstáculos, que fomente ventajas competitivas y sea el resultado de procesos continuos de aprendizaje, innovación y transformación (I+D) (Naranjo et al., 2016).

En una institución educativa debe existir un liderazgo efectivo para alcanzar niveles óptimos de desempeño, que ejerza motivación, orden y empuje, y que influya en todos los integrantes de la comunidad educativa (Alfonzo, 2018). Sin embargo, en el contexto ecuatoriano, las instituciones de educación superior enfrentan el desafío de adaptarse a entornos dinámicos que demandan una gestión más eficiente del conocimiento y una capacidad sostenida de innovación organizacional.

La Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM-Extensión Sucre), como parte del sistema nacional de educación superior, no es ajena a estas exigencias, especialmente en lo que respecta al fortalecimiento de sus procesos sustantivos: docencia, investigación y vinculación con la sociedad. En este marco, se vuelve pertinente caracterizar los procesos de gestión del conocimiento y las prácticas de innovación organizacional en la ULEAM-Extensión Sucre, durante el periodo 2023, con el fin de identificar fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora en la articulación de estas dos dimensiones tan importantes para la sostenibilidad institucional.

METODOLOGÍA

La investigación adoptó un enfoque mixto, que integró estrategias cuantitativas y cualitativas dentro de un mismo estudio. El alcance de la investigación fue descriptivo, en tanto permitió detallar las propiedades, características y dimensiones del caso de estudio (Hernández et al., 2014). Desde la perspectiva cuantitativa, se aplicaron técnicas de estadística descriptiva para medir las variables centrales del estudio: gestión del conocimiento e innovación organizacional. Desde la perspectiva cualitativa, se empleó la técnica de la entrevista semiestructurada dirigida a los responsables de las comisiones académicas. El propósito fue profundizar en las percepciones, experiencias y prácticas vinculadas a las variables del estudio.

Población y muestra

La población estuvo compuesta por 25 personas, correspondientes a diferentes áreas administrativas y académicas de la universidad. Se trabajó con muestreo censal, es decir, se consideró a la totalidad de la población como muestra. La distribución de los participantes y los instrumentos aplicados se detalla en la tabla 1:

Tabla 1. *Distribución de los participantes y los instrumentos aplicados.*

Departamento	N° de personas	C. de Encuestas	Entrevistas
Decanato	1	-	1
Comisión Académica	6	5	1
Comisión de Vinculación	4	3	1
Comisión de Investigación	3	2	1
Aseguramiento de la Calidad	5	4	1
Titulación	1	1	-
Bienestar Universitario y Nivelación	3	3	-
Prácticas y Pasantías	1	1	-
Postgrado	1	1	-
Total	**25**	**20**	**5**

Recolección y análisis de datos

Se utilizó un cuestionario estructurado con doce ítems, planteados basándose en las teorías de Rodríguez & Gairín (2015) y Escorcia & Barros (2020), que se midieron en la escala de Likert de cinco puntos. El instrumento fue administrado a 20 docentes que integran distintas comisiones académicas de la ULEAM-Extensión Sucre durante el periodo 2023. Para garantizar la validez y confiabilidad del cuestionario, se aplicó la prueba del Alfa de Cronbach, obteniéndose un coeficiente de 0.938, lo que indica una alta consistencia interna.

La recolección de datos cuantitativos se realizó de forma digital, mediante un cuestionario elaborado en *Microsoft Forms*, lo que facilitó el registro y sistematización de la información. Para su análisis e interpretación se utilizaron los programas Microsoft Excel y SPSS versión 25.

En cuanto a los datos cualitativos, las entrevistas se realizaron de manera presencial, grabadas y luego transcritas textualmente sin omitir información para evitar sesgos**.** El análisis se sustentó en la Teoría Fundamentada, conforme al enfoque propuesto por De la Espriella y Gómez (2020), siguiendo tres etapas:

- Codificación abierta: identificación de palabras clave a partir de la transcripción literal de las entrevistas.
- Codificación axial: agrupación de conceptos en categorías, subcategorías y propiedades.
- Codificación selectiva: definición e interpretación de dimensiones emergentes a partir de las categorías consolidadas.

Se aseguró en todo momento la confidencialidad y anonimato de la información proporcionada, protegiendo la identidad de los participantes y resguardando los datos obtenidos de acuerdo con los principios de privacidad. Asimismo, se utilizó la información exclusivamente con fines académicos y de análisis, sin generar perjuicio alguno a las personas o a la institución involucrada.

RESULTADOS

Encuesta dirigida a miembros las comisiones

La figura 1 muestra los resultados de la encuesta aplicada a los miembros de las comisiones académicas de la ULEAM-Extensión Sucre, en relación con distintas dimensiones vinculadas a la gestión del conocimiento y la innovación organizacional. Los resultados evidencian una percepción favorable en varias dimensiones. La "*Colaboración interdepartamental*" destaca como la dimensión con mayor valoración positiva, alcanzando un 65% en la categoría Siempre/Excelente. Le siguen la "*Información sobre cambios y decisiones*" y la "*Implementación de nuevas tecnologías*", ambas con un 55% de respuestas en los niveles más altos. Asimismo, dimensiones como la "*Frecuencia de retroalimentación*" y la "*Efectividad comunicativa"* registran valoraciones positivas del 50% y 35%, respectivamente, aunque en estos casos se observa una ligera dispersión hacia categorías intermedias, lo cual denota variabilidad en las percepciones del personal encuestado.

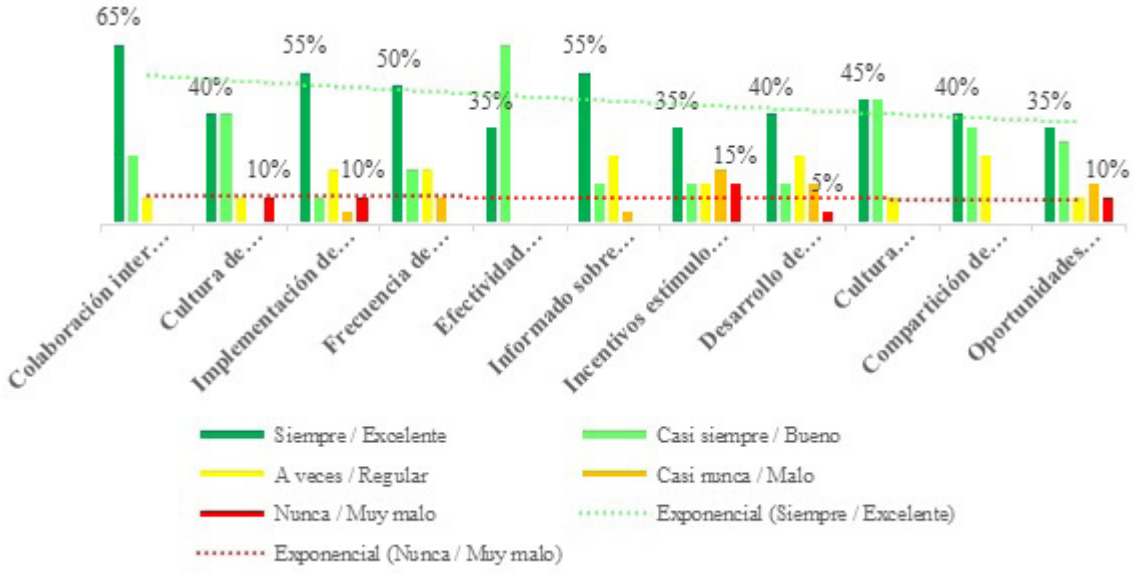

Figura 1. *Resultados de encuesta aplicada a miembros de comisiones ULEAM SUCRE*

Nota. Las categorías de las encuestas realizadas a informantes clave son: Colaboración interdepartamental; Cultura que fomenta la creatividad y asumir riesgos; Implementación de nuevas tecnologías; Frecuencia de retroalimentación; Efectividad comunicativa; Información sobre cambios y decisiones; Incentivos para estimular la generación de ideas innovadoras; Desarrollo de habilidades relacionadas en GC e innovación; Nivel de cultura organizacional; Compartición de conocimiento; Oportunidades de formación y desarrollo de habilidades en GC.

Otras dimensiones presentan indicadores que sugieren oportunidades de mejora, "*Incentivos para estimular la innovación*" registra apenas un 15% en la categoría más alta, con una presencia notable de valoraciones intermedias y negativas, posiblemente debido a la ausencia de mecanismos formales que reconozcan o estimulen la generación de ideas innovadoras. "*Oportunidades de formación y desarrollo en gestión del conocimiento*" alcanza solo un 35% de respuestas en la categoría Siempre/Excelente, acompañada de un 10% en Nunca/Muy malo. Mientras que "*Desarrollo de habilidades en gestión del conocimiento e innovación*" y "*Cultura que fomenta la creatividad y asumir riesgos*" también muestran distribuciones moderadas, con un 35% y 40% en los niveles superiores, lo demuestra la necesidad de fortalecer espacios que favorezcan la formación continua y la toma de riesgos creativos.

La encuesta expone una percepción institucional mayoritariamente positiva en aspectos relacionados con la colaboración, la comunicación y la implementación tecnológica. No obstante, se identifican áreas críticas como los incentivos a la innovación y las oportunidades de formación en gestión del conocimiento, las cuales requieren atención prioritaria para fortalecer la cultura organizacional innovadora de la institución.

Entrevistas a responsables de comisiones

A partir de los temas principales se generaron categorías y subcategorías lo cual facilitó establecer relaciones entre los conceptos emergentes. A continuación, en la tabla 2 se presenta una síntesis estructurada por tema:

Tabla 2. *Análisis cualitativo de las entrevistas.*

Temas centrales	Dimensión	Subcategoría	Respuestas
Gestión del conocimiento	Generación y gestión de información	Transferencia de conocimientos	"Compartimos saberes entre los docentes de cada comisión; cuando alguien asiste a un evento, nos presenta lo aprendido en reuniones. Además de las ponencias en congresos y eventos de investigación"
	Conocimiento de normativas	Reglamento institucional	"Nos guiamos por el estatuto y las políticas institucionales, aunque algunos compañeros aún no las dominan completamente."
Tecnologías de la información (TIC)	Herramientas tecnológicas / Sistematización	Integración tecnológica	"Tenemos varias herramientas digitales, pero no todos las usan de forma adecuada; falta capacitarnos para aprovecharlas mejor."
	Plataformas tecnológicas	Académicas	"Usamos el aula virtual, el correo institucional y Zoom para nuestras clases, y también para coordinar con los departamentos."
		Investigación	"No contamos con plataformas para gestionar proyectos"
		Vinculación	El Sistema de Administración de Proyectos de Intervención Social (SAPIS) nos permite organizar las actividades de vinculación, llevar el control de beneficiarios y documentar los resultados."

Temas centrales	Dimensión	Subcategoría	Respuestas
Innovación organizacional	Creatividad y experimentación	Ideas innovadoras	"A veces surgen buenas ideas en las reuniones, y cuando nos dejan implementarlas, dan buenos resultados; falta más apoyo institucional."
		Habilidades investigativas	"Nos han dado talleres y becas para investigar (maestría y doctorado); participamos en congresos, eventos y hay fondos, pero no siempre son accesibles para todos."
	Cultura organizacional	Trabajo interdisciplinario	"Nos toca trabajar entre comisiones, y eso nos ayuda a entender mejor los procesos; la colaboración es clave, pero no todos se involucran."
		Comunicación efectiva	"Cuando hay apertura y participación, se trabaja mejor; lo que falta es motivación y que todos se sientan parte de los procesos."
Procesos	Procesos administrativos	Comisión académica	"Tenemos manuales para cada actividad, pero a veces no se actualizan; la planificación curricular guía nuestras acciones.
		Comisión de investigación	"Se planifican proyectos, mentorías para nuevos docentes, y organizamos simposios, pero la participación varía mucho según el equipo."
		Comisión de vinculación	"Se llevan a cabo proyectos con la comunidad y prácticas estudiantiles, pero el seguimiento podría mejorar."
		Comisión de calidad	"Trabajamos con los indicadores del CACES, pero no contamos con instrumentos propios para medir el cumplimiento internamente durante el año."
	Excelencia académica	Progreso de la sociedad	"Apostamos por formar profesionales bien preparados, y que la universidad sea reconocida por su capacidad investigativa y compromiso social."

DISCUSIÓN

En la ULEAM-Extensión Sucre, se evidencia la práctica activa de manejo y transferencia del conocimiento entre los miembros de distintas comisiones. Esta dinámica responde a una visión de gestión centrada en el desarrollo de competencias, la comprensión de las ventajas estratégicas basadas en el conocimiento operativo (*know-how*) y la generación de capital intelectual (Baiget, 2016).

Asimismo, se han identificado avances en el uso de TIC para la docencia, la gestión académica y la vinculación, lo que constituye una base para impulsar prácticas de innovación organizacional. Existen esfuerzos por promover la gestión del conocimiento mediante la socialización de saberes, no obstante, dichas prácticas

aún no se encuentran sistematizadas ni orientadas por una política institucional clara que permita consolidar la gestión del conocimiento como un proceso transversal.

Según Quintero et al. (2021), la gestión del conocimiento representa un factor clave para promover la innovación en la producción investigativa dentro de las IES, que manejan elevados niveles de conocimiento especializado, lo que contribuye al aprendizaje organizacional, al desempeño eficiente de los procesos institucionales y al fortalecimiento del impacto en sus grupos de interés, tanto internos como externos. Esto implica la incorporación de las TIC como herramientas para fomentar la innovación en los distintos estamentos institucionales.

En este contexto, la innovación educativa en las IES se impulsa mediante la identificación y articulación de diversos procesos de conocimiento —como la transferencia, creación, codificación, aplicación, adquisición, identificación, protección y evaluación— y de gestión —como la planificación, evaluación, coordinación, control y análisis— (Díaz et al., 2023). La integración estratégica de estos procesos permite diseñar actividades que optimicen el ciclo de gestión del conocimiento, así como establecer mecanismos que garanticen su ejecución efectiva y sostenida en el tiempo.

Vázquez et al. (2022) coinciden al afirmar que la gestión del conocimiento resulta imprescindible en las instituciones de educación superior, ya que contribuye a la planificación, coordinación y control de los procesos y flujos de información y conocimiento. Esta articulación facilita la solución de problemas, la toma de decisiones fundamentadas y el fortalecimiento de la innovación institucional, particularmente mediante el uso estratégico de las TIC.

Por su parte, Acevedo et al. (2020) sugieren que, para fortalecer la gestión del conocimiento, es fundamental fomentar la transferencia interna del conocimiento y consolidar una cultura organizacional orientada a la preservación del saber. En este sentido, proponen la reutilización sistemática de los conocimientos ya existentes como estrategia para evitar la pérdida de información valiosa y optimizar los procesos institucionales a partir de la experiencia acumulada.

Los resultados obtenidos en la ULEAM- Extensión Sucre evidencian la necesidad de fortalecer la gestión del conocimiento, porque impulsa la innovación educativa, y permite implementar la transferencia del conocimiento como un proceso dinámico de intercambio científico orientado al desarrollo integral de las necesidades y expectativas de las comunidades y territorios vinculados al entorno institucional (Mendoza & Bullón, 2022; Ocaña et al., 2023; Urrego et al., 2021; Vázquez et al., 2021). Aunque existen espacios de intercambio y buenas prácticas, no se cuenta con mecanismos estructurados para asegurar la preservación, reutilización y evaluación del conocimiento generado. Esto limita la posibilidad de retroalimentar los procesos institucionales y construir capital intelectual sostenible en el tiempo.

Para alcanzar estos objetivos, es necesario contar con una cultura organizacional abierta al cambio y a la transformación, que asuma el compromiso de actuar en función del bienestar colectivo y del progreso social. Finalmente, la gestión del conocimiento y la innovación no pueden avanzar sin el compromiso efectivo de todos los actores, desde los niveles operativos hasta los directivos, acompañados por una visión institucional clara. Aunque este el estudio se centró en una unidad académica específica, sus resultados ofrecen valiosas orientaciones que pueden adaptarse a contextos similares dentro del sistema de educación superior.

CONCLUSIONES

La ULEAM - Extensión Sucre ha dado pasos importantes hacia la consolidación de una cultura organizacional basada en el intercambio de saberes y la implementación de tecnologías. Si bien se identifican desafíos como la necesidad de fortalecer la infraestructura tecnológica, fomentar la transferencia de conocimiento y promover una cultura más abierta al cambio, también se evidencia un alto potencial para avanzar hacia una organización educativa más innovadora e inteligente.

La existencia de comisiones activas, el uso incipiente de plataformas digitales y el interés en la mejora continua representan una base sólida sobre la cual construir. Se recomienda potenciar los programas de formación, estimular la creatividad institucional, fortalecer la comunicación interna y generar entornos que favorezcan la participación y el desarrollo profesional.

REFERENCIAS

Acevedo, Y., 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), 103-112. https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000100103

Alfonzo, M. (2018). Gestión del Conocimiento e Ineststituciones Educativas. *Educ@ción en Contexto, 4*(8), 158-176. https://educacionencontexto.net/journal/index.php/una/article/view/83

Álvarez, J. A., Aguilar, M., Álvarez, T., García, B., & Patiño, J. (2020). La gestión del conocimiento en instituciones educativas. *RIDE - Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 11*(21), 1-21. https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.775

Baiget, J. (2016). *Gestión del conocimiento y competitividad*. EUNSA.

Barbón, O. G., & Fernández, J. W. (2017). Rol de la gestión educativa estratégica en la gestión del conocimiento, la ciencia, la tecnología y la innovación en la educación superior. *Educación Médica, 19*(1), 51-55. https://doi.org/10.1016/j.edumed.2016.12.001

Barrientos, E., Briceño, M., Suárez, W., & Valdés, M. (2021). Cultura organizacional inclusiva en instituciones de educación superior chilenas. *Revista Venezolana de Gerencia , 26*(96), 1058-1075. https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.96.5

Barrios, C. E. (2018). Gestión educativa basada en un sistema de calidad en instituciones de educación universitaria. *Revista Docencia Universitaria, 19*(1), 53-73. https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistadocencia/article/view/7847

Bermeo, M., Acevedo, Y., Palacios, L., Benjumea, M., & Arango, D. (2020). Evolución y tendencias investigativas sobre estrategias de gestión de conocimiento en instituciones de educación superior. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte- Evolución y Tendencias*(60), 202-227. https://doi.org/10.35575/rvucn.n60a11

Cardona, L. M. (2018). *Gestión del cambio en organizaciones*. Universidad de Antioquia.

Cardona, M., Pardo, M., & Dasí, A. (2020). El cambio organizativo en la educación superior en Colombia: Perspectivas y retos. *REDU. Revista de Docencia Universitaria, 18*(1), 249-273. https://doi.org/10.4995/redu.2020.12878

Correa, A. M., Benjumea, M., & Valencia, A. (2019). La gestión del conocimiento: Una alternativa para la solución de problemas educacionales. *Revista Electrónica Educare (Educare Electronic Journal) , 23*(2), 1-27. https://doi.org/10.15359/ree.23-2.1

Díaz, C. G., Padrón-Quindemil, F., & Martínez Gutiérrez, R. (2023). Propuesta de un modelo de Oficina de Gestión de Proyectos I+ D+ i en universidades públicas manabitas. *Revista San Gregorio*, *1*(54), 57-78. https://doi.org/10.36097/rsan.v0i54.2442

Durán, S. (2019). Gestión del conocimiento y satisfacción laboral en las instituciones educativas del nivel inicial. *Revista Innova Educación, 1*(3), 355-362. https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.03.008

Escorcia, J., & Barros, D. (2020). Gestión del conocimiento en Instituciones de Educación Superior: Caracterización desde una reflexión teórica. *Revista de Ciencias Sociales (Ve), 26*(3), 83-97. https://www.redalyc.org/journal/280/28063519013/html/

Esquinca, A., & Gaggiotti, H. (2019). Calidad Universitaria y Cultura Organizacional en Instituciones de Educación Superior en México: aproximaciones conceptuales. *Revista Theomai*(40), 22-33. https://www.redalyc.org/journal/124/12466220003/html/

Fierro, E., García, J. J., & García, C. (2018). Contraste de un modelo de gestión del conocimiento en una universidad pública del centro de México. *Revista de psicología de la universidad autónoma del estado de México, 7*(13), 49-79. https://doi.org/10.18800/360gestion.201904.004

Fresno, C. (2018). *¿Qué es la gestión del conocimiento?* Ciudad Educativa.

García, J. F., Shriner, G. G., Martínez, D., & Caamal, I. (2020). Gestión del conocimiento como determinante de la capacidad de innovación en instituciones de educación superior. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo, 11*(21), 1-27. https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.807

García, W. C., Cedillo, M. d., & Jara, G. A. (2018). Experiencias sobre la articulación de las funciones sustantivas en Educación Superior. *Revista Killkana Sociales, 2*(3), 115-120. https://doi.org/10.26871/killkanasocial.v2i3.334

González, J. J., & Álvarez, L. (2019). Gestión de Conocimiento e Innovación Abierta: hacia la conformación de un modelo teórico relacional. *Revista Venezolana de Gerencia, 24*(88), 1199-1216. Obtenido de https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29062051013

González, J. J., Rodríguez, M. T., & González, O. U. (2019). Factores que inciden en la gestión de conocimiento y la innovación abierta en empresas colombianas. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*(58), 116-138. https://doi.org/10.35575/rvucn.n58a10

Guevara, H. E., Huarachi, L. A., Lozano, G. A., & Vértiz, J. J. (2021). Gestión del cambio en organizaciones educativas pospandemia. *Revista Venezolana de Gerencia, 26*(95), 178-188. https://www.redalyc.org/journal/290/29066223012/29066223012.pdf

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edición ed.). Mcgraw-HILL. https://lc.cx/bik2VL

Jiménez, D., Jiménez, Á., & Redondo, P. (2019). Gestión del conocimiento organizacional en instituciones de educación superior: un estudio de caso. *Praxis, 15*(2), 153-162. https://doi.org/10.21676/23897856.3309

Jiménez, J. (2019). Transformando la educación desde la gestión educativa: hacia un cambio de mentalidad. *Praxis, 15*(2), 223-235. https://doi.org/10.21676/23897856.2646

Jiménez, L. L., Naranjo, I., & Pantoja, M. T. (2022). Articulación de las funciones sustantivas de la educación superior tecnológica para el aseguramiento de la calidad. *Revista Publicando, 9*(33), 1-13. https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2277

Ley Organica De Educacion Superior [LOES]. (2010, 12 de octubre). Registro Oficial Suplemento 298. https://www.ces.gob.ec/documentos/Normativa/LOES.pdf

Martínez, J., & Garcés, J. (2021). Gestión del conocimiento en instituciones de educación superior: Actores y objetivos. *Dictamen Libre*(29), 1-11. https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.29.7856

Medina, V., Almansa, A., & Castillo, A. (2020). Gestión del conocimiento en las universidades. Comunicar en entornos digitales. *Inmediaciones, 15*(1), 41-66. https://doi.org/10.18861/ic.2020.15.1.2953

Mendoza, C. E., & Bullón, C. A. (2022). Gestión del conocimiento en instituciones de educación superior: una revisión sistemática. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación, 6*(26), 1992-2003. Obtenido de www.revistahorizontes.org

Montero, D., & Ureña, Y. (2021). Gestión del Conocimiento y Aprendizaje Organizacional en Instituciones Educativas. *CIE - Revista Conocimiento, Investigación y Educación, 2*(13), 75-96.

Naranjo, S., González, D. L., & Rodríguez, J. (2016). El reto de la gestión del conocimiento en las instituciones de educación superior colombianas. *Revista FOLIOS*(44), 151-164. https://doi.org/10.17227/01234870.44folios151.164

Navarro, A., Cota, R., & González, C. D. (2018). Conceptos para entender la innovación organizacional. *Revista de Comunicación de la SEECI*(45), 87-101. https://doi.org/http://doi.org/10.15198/seeci.2018.45.87-101

Ocaña, J. G., Álvarez, I. P., & Paredes, A. P. (2023). La gestión del conocimiento e innovación en los procesos educativos en la disciplina del diseño. *Cuaderno 181 | Centro de Estudios en Diseño y Comunicación*, 173-182. https://doi.org/10.18682/cdc.vi181.8904

Passaillaigue, R., & Estrada, V. (2016). La gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional en instituciones de educación superior. *GECONTEC: Revista Internacional de Gestión del Conocimiento y la Tecnología, 4*(2), 35-43. https://gecontec.org/index.php/unesco/article/view/91/79

Quintero Quintero , W., Garzón Castrillón, M. A., & Sotelo Barrios , M. E. (2021). Gestión del conocimiento en las universidades: un análisis bibliométrico. *Desarrollo Gerencial*, 13(2), 1–23. https://doi.org/10.17081/dege.13.2.5499

Rodríguez, D., & Gairín, J. (2015). Innovación, aprendizaje organizativo y gestión del conocimiento en las instituciones educativas. *Educación, 24*(46), 73-90. https://doi.org/10.18800/educacion.201501.004

Romero, G. A., Suárez, R. M., & Rodríguez, H. G. (2018). Modelo de capacidades de innovación para instituciones de educación superior. *INGE CUC, 14*(1), 87-100. https://doi.org/10.17981/ingecuc.14.1.2018.8

Romero, G. M. (2018). Calidad educativa: engranaje entre la gestión del conocimiento, la gestión educativa, la innovación y los ambientes de aprendizaje. *REXE. Revista de Estudios y Experiencias en Educación, 17*(35), 91-106. https://doi.org/10.21703/rexe.20181735romero6

Torres, K., lamenta, P., & Hamidian, B. (2018). Clima organizacional como gestión del conocimiento. *Sapienza Organizacional, 5*(9), 159-172. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553056570008

Urrego, G. A., Gutiérrez, J. A., & Jurado, D. A. (2021). Gestión del conocimiento en las Instituciones de Educación Superior para la apropiación social del conocimiento. *Pensamiento y Acción,* (31), 27-51. https://doi.org/10.19053/01201190.n31.2021.12492

Vázquez, G. C., Jiménez, I. U., & Juárez, L. G. (2020). Construcción-validación del cuestionario sobre madurez de la gestión del conocimiento para la innovación educativa en universidades. *Apertura, 12*(1), 132-151. https://doi.org/10.32870/Ap.v12n1.1767

Vázquez, G., Jiménez, I., & Juárez, L. (2022). Classification of Knowledge Management Strategies in order to enhance educational innovation in Higher Education Institutions. *GECONTEC: Revista Internacional de Gestión del Conocimiento y la Tecnología, 10*(1), 18-35.

Vesga, J., García, M., Forero, C., Aguilar, M., Jaramillo, J., Quiroz, E., . . . Gómez, M. (2020). Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional. *Suma Psicológica, 27*(1), 52-61. https://doi.org/10.14349/sumapsi.2020.v27.n1.7

Conflictos de interés:

Los autores declaran no tener conflictos de interés.

Contribución de los autores:

Emilia Melani Gautherot Hernández y Estrella Gloria Ferrín Delgado: Conceptualización, curación de datos, análisis formal, investigación, metodología, supervisión, validación, visualización, redacción del borrador original y redacción, revisión y edición.

Descargo de responsabilidad/Nota del editor:

Las declaraciones, opiniones y datos contenidos en todas las publicaciones son únicamente de los autores y contribuyentes individuales y no de Revista San Gregorio ni de los editores. Revista San Gregorio y/o los editores renuncian a toda responsabilidad por cualquier daño a personas o propiedades resultantes de cualquier idea, método, instrucción o producto mencionado en el contenido.