



Facultad de Administración
Universidad Nacional de Colombia sede Manizales
Grupo de Investigación en Filosofía y Teoría de la Administración

Manizales-Colombia	N° 4	pp. 122	Julio-Diciembre de 2011	ISSN: 2145-1206
--------------------	------	---------	-------------------------	-----------------

EL PROBLEMA ONTOLÓGICO DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LAS ORGANIZACIONES: UNA APRECIACIÓN CRÍTICA DEL ERROR CATEGORIAL

Elkin Fabriany Pineda Henao¹
efpinedah@unal.edu.co

¹ Estudiante de noveno semestre de Administración de Empresas, Universidad Nacional de Colombia Sede Palmira, Facultad de Ingeniería y Administración; Estudiante de primer semestre de Lic. en Filosofía, Universidad del Valle, Facultad de Humanidades, Estudiante investigador del Grupo de Estudios Neoinstitucionales.

Resumen

En la disciplina actual de la Administración no se han discutido a profundidad diversas consideraciones teóricas y prácticas sobre la gestión del conocimiento (GECO); se generan problemas al plantearse modelos de GECO empresarial en organizaciones que son distintas a las empresas, pues se tiende a confundir entre los modos de existencia de estas con los de otros tipos de organizaciones. Este texto parte de la diferencia de los modos de existencia de cada tipo de organización, trata la naturaleza de la GECO en las organizaciones, y finalmente aborda el marco teórico que sustenta este modelo de gestión.

Palabras clave

Gestión del conocimiento, organizaciones, Problema ontológico, Error categorial, universidades.

The ontological problem of knowledge management and organizations: a critical view of *category mistake*

Abstract

Currently, some theoretical and practical considerations about Knowledge management (GECO, in Spanish) have not been deeply discussed in the Management discipline. Main Problems are generated when an entrepreneurial GECO is proposed for nonprofit organizations, which are different of firms. Therefore, it is settled a trend that confuses both modes of existence. Present text starts from the difference of each own type of organization existence way, then it refers to the GECO's nature in organizations, and finally it deals with the theoretical framework of this management model.

Keywords

Knowledge management, organizations, ontological problem, category mistake, universities.

I. Introducción

La Gestión del Conocimiento (GECO)² es lo que se podría considerar un tema de moda en la disciplina actual de la Administración. Esto es debido a la gran importancia que se le ha atribuido al conocimiento, en relación con su papel fundamental en las organizaciones. Lo anterior, ha ocasionado que todo el cuerpo teórico que sustenta a la GECO sea considerado como si fuese un nuevo “paradigma” en la Administración; sin embargo, es apresurado llegar a tal afirmación, puesto que existen diversas consideraciones teóricas y prácticas que no se han abordado, y mucho menos debatido a profundidad. Lo anterior, se debe a que se ha esquematizado de una manera exagerada en el *contexto empresarial* a “la perspectiva organizacional y administrativa del conocimiento”³ (POAC).

Competencia, organizaciones y sus distintos modos de existencia

Al intentar implementar modelos y sistemas de GECO en tipos de organización distintas a las empresas -tales como las universidades o el Estado⁴- se acude a los modelos de GECO que han sido útiles para las empresas. Pero, si bien estos modelos son eficientes y eficaces para competir, en términos económicos, ¿tendrán el mismo resultado para organizaciones tan distintas tales como las señaladas? Es sabido que hay muchas diferencias en las estructuras, características, fines y modos de existencia entre los distintos tipos de organizaciones, y teniendo en cuenta que ontológicamente estas organizaciones son distintas ¿Qué garantiza que sean pertinentes estos modelos de GECO en organizaciones como las universidades o el Estado?

Para abordar lo anterior, primero hay que hacer una claridad: una cosa es referirse a competir en términos de *rendimientos económicos superiores* -concepto que hace referencia a la competitividad en las empresas y la *ventaja competitiva* elaborados por Porter (Noboa, 2006: P. 1. Citando a Porter, 1980)- y otra es referirse a competir en términos de *confrontación y contraposiciones*⁵ -ya sea para la construcción del co-

2 Para efectos del texto, de ahora en adelante se nombrará GECO, por sus iniciales, a la Gestión del Conocimiento.

3 Para efectos del texto se le llamara “perspectiva organizacional y administrativa del conocimiento” a todo el conjunto teórico y práctico referido al papel del conocimiento en las organizaciones.

4 En el texto se hará referencia a las organizaciones *Estado* y *Universidad* ya que se han tomado como ejemplo fundamental debido a que, a consideración del autor, estas pueden ilustrar en gran medida las diferencias que se presentan con las empresas respecto al planteamiento de modelos de gestión del conocimiento -entre otras cosas.

5 Competencia como parte de una dialéctica, en la cual se cuestionan y confrontan las posiciones de algo.

nocimiento o para procurar la calidad de algo. Es decir, ¿Con qué propósito se busca competir? Y ¿en qué aspectos se compite? Por el lado de las empresas ser competitivo es un estado deseado para alcanzar, en últimas, una determinada rentabilidad, subsistencia y un lucro. Distinto es para las universidades, pues competir es un medio para poder medir la calidad, así como construir, y procurar el conocimiento⁶. Y, si bien la competencia, para algunos, es un medio para garantizar la permanencia a largo plazo de una organización, esto no siempre sucede así. La permanencia de una organización puede tener dos líneas de beneficiarios y múltiples razones por la cual se da: la existencia y permanencia para la empresa es un fin que beneficia unos individuos determinados, mientras que la permanencia y existencia para las universidades es un fin que beneficia a la sociedad, la cual a la vez sustenta a estas, pues poseen una dependencia y beneficio recíproco. La diferencia está en el propósito de una organización, y de las acciones que la misma utilice para dichos propósitos.

Ahora bien, en una postura diferente podríamos considerar que la competitividad es impropia para las finalidades y la naturaleza de organizaciones diferentes a las empresas, pues estas en vez de operar de forma competitiva -como lo hacen las empresas- actúan de forma *cooperativa* (en concordancia con Vega (S.A) y Van de Velde (2007)) y con un sentido de *sostenibilidad* para la sociedad. Lo anterior responde a la perspectiva del término *competitividad* como resultado de la guerra en los mercados globales, es decir que la competitividad hace parte de la dinámica conflictiva entre empresas. Sievéases (2000: p. 100), citando textualmente a Fleischhauer (1999: p.68), menciona al respecto que el mercado se asemeja a un "campo de batalla" (Sievéases. 2000: p. 100), en donde lo que se busca es "sobrevivir en el mundo de los negocios" (Sievéases. 2000: p. 100).

De forma similar ocurre con términos como el de *calidad*, pues éste es más usado en los procesos de elaboración de bienes y servicios, y en organizaciones como las universidades en vez de referirse a la *calidad* -cuando se hace referencia a la educación- lo pertinente sería usar el término *excelencia* (en concordancia con Rodríguez, 2010: p. 5).

6 En este caso lo que deseo mostrar es que no solo se compite en términos económicos y con fines lucrativos. En el caso de las universidades, por ejemplo, los debates, los resultados de investigación, las elaboraciones críticas, etc. hacen que exista una competencia en términos de construcción del conocimiento, lo cual permite la calidad del mismo. Esto, en el caso de las universidades, haría que la GECO se oriente más bien con un fin *dialectico* para la construcción del conocimiento o para su rol en la sociedad.

Ni la competitividad en términos económico-rentables, ni el lucro individual, son parte prioritaria de la finalidad de organizaciones como las señaladas. Los recursos -en este caso financieros- son un medio para los fines sociales de dichas organizaciones. Y la competitividad, en términos empresariales, no es conveniente para los fines de estas organizaciones con un propósito de bien social, pues implicaría que los fines sociales de estas organizaciones son un producto o servicio que busca superar la competencia, ganar demanda en un mercado y así generar más rentabilidad individual. Si esto fuese así, no habría diferencia entre el Estado, las universidades y las empresas.

Ya que el lucro y la competitividad, en estos términos, no hacen parte prioritaria de la finalidad de dichas organizaciones ¿es entonces pertinente proponer estos modelos de GECO basados en las empresas? ¿Por qué no plantearse modelos que den respuesta a las preocupaciones y finalidades de dichas organizaciones? o bien, ¿por qué no modificar estos modelos de GECO lo suficiente, de tal manera que sean coherentes con la naturaleza de cada tipo de organización?

El problema ontológico de la GECO y las organizaciones

Algo similar ocurre en el desarrollo de estudios e investigaciones que se llevan a cabo sobre la GECO en las organizaciones, pues en los marcos teóricos se parte de aquellos postulados y teorías sobre la GECO en las empresas, lo cual no es el punto de partida correcto -teniendo en cuenta lo anterior- pues, hablar de GECO en las organizaciones implica diferenciar modelos y planteamientos distintos para cada tipo de organización. Existen tipos de organizaciones con características tan disímiles que cambian la finalidad de dichos modelos. De no ser así, epistemológicamente se estaría cometiendo un error al referirse a los términos *organización* y *empresa*, pues habría cierta tendencia a confundir estos términos como si fuesen lo mismo. De igual manera, ontológicamente se estaría cometiendo un error, pues se estaría asumiendo como si todos los tipos de organizaciones tuviesen el mismo modo de existencia de las empresas. Y más aún, habría una tendencia a señalar que los problemas, modelos y mecanismos administrativos y de gestión de las empresas son los mismos para cada tipo de organización.

Para abordar todas las reflexiones señaladas en esta introducción, se tratará como primer punto la naturaleza del conocimiento en las organizaciones, teniendo en cuenta las particularidades de cada tipo de organización y de GECO. Segundo, se expondrá brevemente el marco teórico por el cual parte la GECO en las empresas y

se planteará la necesidad de marcos teóricos pensados en tipos de organizaciones distintas a las empresas, y Tercero, se concluirá, con base en el primer y segundo punto, que no es pertinente el modelo de GECO empresarial para otras organizaciones distintas a las empresas -como las universidades y el Estado-, pues para fines conceptuales y prácticos, cometemos lo que se conoce como *error categorial*, al aplicar predicados que no son propios (Ryle, 2005: P. 25-37). También hará parte de las conclusiones el rol que posee el conocimiento en la sociedad actual y los distintos fines de la GECO en las organizaciones.

19

1. Introducción al conocimiento y las organizaciones: Diferencias sustanciales entre las empresas, el Estado y las universidades

El conocimiento y su papel en las organizaciones

El conocimiento hace parte importante de la gestión de las organizaciones en la actualidad. Para esclarecer un poco esta importancia que tiene el conocimiento en las organizaciones debemos recurrir a su utilidad individual, grupal y social. Por ejemplo, en el marco de la sociedad del conocimiento, Tünnermann y Desouza (2003: p.3) se refieren a la importancia productiva y económica del conocimiento, de tal manera que éste se convierte en un factor mucho más importante que *la disponibilidad de capital, la mano de obra, o las materias primas*. Lo anterior tiene relación con lo que Suarez (2005: p. 11) sugiere del pensamiento de Drucker, el cual destacaba que el conocimiento es mucho más importante que los factores clásicos de producción (*capital, tierra y trabajo*), pues éste los determina.

Ahora bien, a pesar de que el conocimiento es útil en los planteamientos productivo-económicos, su rol en las organizaciones es más importante. El conocimiento en las organizaciones también tiene un *rol de realización* en las personas que la conforman. Aguilera (2002: p. 1) destaca que las personas buscan afanosamente en las organizaciones autorrealizarse y satisfacer las necesidades intrínsecas a su existencia. Prácticamente las organizaciones sirven de vehículo para el proyecto de ser de las personas (Aguilera, 2002: p. 1). En este sentido, el papel de la organización hacia las personas que la conforman debe dar respuesta a dicho proyecto de autorrealización -que como lo indica el autor no solo se queda en las necesidades materiales del hombre- (Aguilera, 2002: p. 1). Se puede considerar entonces que el conocimiento -o la adquisición y desarrollo del mismo por parte de las personas- hace parte de ese proyecto existencial para el ser humano, y por lo tanto, la GECO debe considerar ser un medio en las aspiraciones de las personas en su proyecto de

existencia, además de ser una forma para comprender y reflexionar lo que lo rodea, y cuestionar su comportamiento.

Otra consideración sobre la importancia del conocimiento y su gestión es que este determina ciertos factores para el desarrollo y de estructura y cambio social. Chaparro (2001: p. 1, 2), se refiere sobre esto cuando destaca que el conocimiento en las sociedades actuales se convierte en el motor de los principios de acción y de organización del comportamiento humano -tal como lo hacen las organizaciones y las instituciones- en la sociedad, de tal manera que en las sociedades no solo se construyen conocimientos para explicar las realidades de los contextos a los cuales pertenece, sino que, adicional a ello, se construyen conocimientos que determinan su capacidad de acción, aprendizaje social, y consolidación de instituciones sociales, lo cual determina en conjunto el dinamismo y el desarrollo de una sociedad.

La GECO y las organizaciones: consideraciones básicas

Si el conocimiento determina tantos aspectos en los individuos, los grupos, las organizaciones y la sociedad, la GECO marca el orden de esta determinación. La GECO, según Rivera (2000: p. 1), no propone una gestión como tal del conocimiento, sino la gestión de las condiciones en que se crea, adquiere, distribuye y produce el mismo. Lo anterior responde a que es imposible una manipulación directa y concreta de algo que hace parte íntima de lo humano. Según esto, Rivera (2000: p. 1) describe que la GECO viene a comprender todos aquellos aspectos que brindan una posibilidad de adquisición, adaptación, creación y difusión del conocimiento. Además, de establecer las condiciones necesarias para el aprendizaje organizacional, con la finalidad de una determinada adaptación en el entorno y una ventaja competitiva sostenible -en el caso específico de las empresas-.

Por su parte, Prieto y Revilla, (2004: p. 4 citando a Daft y Huber, 1987; Ford, 1996; Mirvis, 1996; Gloet y Berrell, 2003) aportan al concepto de la GECO señalando que posee una naturaleza dual: la primera basada en lo técnico-estructural y la segunda en el comportamiento humano y los procesos de interacción social: "En el primero predomina la visión del aprendizaje y su gestión como algo objetivo y centrado en la manipulación de información, mientras que en el segundo prima la vinculación con el comportamiento social y humano, de tal forma que los agentes individuales son los protagonistas" (Prieto & Revilla, 2004: p. 4).

Teniendo en cuenta lo anterior, cabe mencionar que la GECO no solo sería el proceso administrativo especializado por medio del cual se llevan a cabo las condiciones

individuales, grupales, sociales y de estructura necesarias que plantean y propician la selección, adquisición, manejo, divulgación, procesamiento y creación del conocimiento en las organizaciones, sino que también contempla diversos aspectos humanos, que van desde lo ético hasta la creación del conocimiento. Pone énfasis en la importancia del accionar, la interacción y el razonamiento humano en el contexto organizacional, en el cual el factor humano deja de ser considerado un *recurso* y pasa a ser el componente determinante, central y fundamental en este proceso.

21

Es importante considerar que La GECO se basa y enfoca según el fin, las características y función particular de cada organización en la sociedad. Y si bien es pertinente y necesario que existan procesos de GECO en las organizaciones este debe responder a la naturaleza, los problemas y los fines de cada tipo de organización.

La racionalidad formal y sustantiva de la GECO: modelos, procesos, propósitos y fines

De acuerdo a estos referentes sobre el conocimiento y la GECO en las organizaciones, hay que señalar que cada tipo específico de organización destaca unas características particulares -como su misión, su estructura y su función en la sociedad- que hace que existan ciertos criterios a la hora de establecer un modelo de GECO. Ahora bien, la discusión central es el propósito. Y esto, en relación a la GECO, podemos reflexionarlo, en términos de Weber (1947: p.184, 185), a partir de la *racionalidad formal y sustantiva*.

Los modelos son, de alguna manera, la representación, y a la vez una aproximación, de la teoría para ser aplicado en la realidad. Esto plantea que cada modelo está cargado de ciertas normas, procesos y mecanismos, en donde se espera que sigan cierta lógica racional. Pero esta lógica racional se destina a un fin, el cual es la razón de ser del modelo, pues los mecanismos, las normas, y los procesos empleados son el recurso y la forma como se espera que se alcance cierto propósito. De esta manera reconocemos, por lo menos, dos lógicas racionales: la lógica racional que está en los mecanismos y medios contenidos en el modelo y la lógica racional para la cual se justifica o se encamina dicho modelo.

Por un lado la racionalidad formal, para Weber (1947: p.184, 185), hace referencia al cálculo racional de los medios y fines contenidos en una secuencia dada, de lo técnicamente posible (Weber, 1947: p. 185). Es decir, que la racionalidad formal a la que hace referencia Weber trata de la racionalidad aplicada a los medios y mecanismos para un fin determinado -pero no es la racionalidad del fin en sí mismo.

Por otro lado, la racionalidad sustantiva es aquella basada en el valor y el bien de un propósito obtenido por un curso de acción o un medio determinado. Es decir, que es aquella racionalidad por la cual se sustentan los propósitos de algo.

Ahora bien, tomando este aporte de Weber podemos considerar que el problema en la GECO no es el método o los mecanismos administrativos en sí mismos -en términos de la racionalidad formal- sino el propósito de estos métodos y la relación que estos tengan con la naturaleza misma de la organización -en términos de racionalidad sustantiva. De esta manera, la reflexión a abordar es sobre la racionalidad contenida en los modelos de GECO respecto a los propósitos de la organización, tiene su centro en lo sustantivo. Y de igual manera, los estados alcanzados por medio de la GECO -como la adaptación, la subsistencia, el desarrollo organizacional- serán a la vez medios para el propósito de la organización. Al trasladarse modelos de GECO provenientes de las empresas a otros tipos de organizaciones, también se trasladan las finalidades de estos modelos; lo que hace que estas organizaciones operen bajo la lógica de las empresas, lo cual haría que perdieran su naturaleza propia.

2. El marco teórico de la GECO y su enfoque

El enfoque empresarial

La POAC comprende todo el cuerpo teórico y los planteamientos sobre la praxis que existe referente al conocimiento en las organizaciones. Este cuerpo teórico se centra en las empresas a pesar de que en diversos textos se señale que hace referencia a las organizaciones. La teoría de la empresa basada en los recursos y la teoría de la empresa basada en el conocimiento -versión extendida de la anterior- (En concordancia con Grant 1996: p. 109-122) tienen su origen en la teoría de la firma -teoría de la empresa- de Penrose (1959). (En concordancia con Nonaka Y Takeuchi 1999: p. 55).

De índole similar tenemos los postulados sobre las “empresas que aprenden” y el “aprendizaje en las organizaciones” (Nonaka & Takeuchi, 1999: P. 53 haciendo referencia a Argyris y Peter Senge), la “teoría de la creación del conocimiento organizacional” y la concepción de la “organización creadora de conocimiento” (Nonaka y Takeuchi, 1999: p. 1-20), pues cuando se hace referencia a las *organizaciones* los predicados que se enuncian se están refiriendo a las *empresas*.

Respecto a la “nueva economía basada en el conocimiento”, el conocimiento se presenta como *factor de producción* superior a los factores clásicos de la economía: capital, tierra y trabajo. En este mismo sentido, la concepción de sociedad del conocimiento, propuesta por Drucker (Suarez, 2005: p.11), pone como eje dicha superioridad del conocimiento, pero con fines netamente empresariales y capitalistas (en concordancia con Vega, 2011: p.1).

La GECO social, en este marco de “la sociedad del conocimiento”, pone al conocimiento como un *factor de producción* (Álvarez, 2009: p. 6), en donde las universidades se convierten en *fábricas del conocimiento* y el sistema educativo como el medio por el cual el Estado garantiza un sistema de GECO social enfocado en el mercado laboral y que fortalece el sistema capitalista.

Consideraciones para los estudios en la POAC

Pese a que existen organizaciones con modos de existencia diferentes, los puntos de partida son estos trabajos referidos a las empresas, los cuales se usan para implementar y estudiar modelos de GECO o estudiar el papel del conocimiento en dichas organizaciones. Esto lleva a reflexionar sobre la necesidad de estudios en este campo, partiendo de las diferencias existentes en cada tipo de organización. Pues, de esta manera, se podrían considerar modelos de gestión capaces de responder a las particularidades y problemáticas de cada tipo de organización. Sumado a lo anterior, comprender la naturaleza distinta de las organizaciones ayudara a reexaminar los modelos de GECO, de tal manera que estos respondan a la finalidad y los propósitos de aquellas.

3. Conclusiones

El papel del conocimiento en la sociedad capitalista

En concordancia con Álvarez (2009: p. 1, 2), todo lo que se adelanta respecto al papel del conocimiento en la sociedad actual se enmarca en un estudio a partir del capitalismo y su desarrollo. Esto, como sugiere el autor, ha hecho que el conocimiento sea acorde al contexto.

Grobart (S.A: p. 1-10), por ejemplo, realiza una crítica respecto a lo conocido como la “nueva economía”; él argumenta que esta perspectiva solo es un manifiesto más de la etapa imperialista del capitalismo, la cual toma como eje central los avances y beneficios que proveen las novedades en sistemas de información y las TICs. Este au-

tor destaca al concepto de “Nueva Economía” como sinónimo de lo conocido como la Era o Sociedad de la Información. En la crítica que el autor hace es importante reconocer cómo todas las “armas” de esta Nueva Economía son solo instrumentos útiles para la dinámica del mercado y para aumentar los beneficios capitalistas. Sumado a ello, Heler (2010: p.108) describe algo similar, destacando que la producción del conocimiento hace parte importante de la *valorización capitalista*.

El error categorial en la teoría y en la práctica de la GECO

Teniendo en cuenta lo anterior, el problema de no distinguir claramente entre cada tipo de organización puede enmarcarse nuestra realidad de una sociedad capitalista, pues en este modelo de sociedad las empresas poseen un papel protagónico. Y de esta manera, al referirnos y aplicar predicados propios de las empresas, en organizaciones que son distintas -tanto por su naturaleza, como por su propósito-, confundimos ambos entes y cometemos lo que el filósofo de la escuela de Oxford Gilbert Ryle (2005: p. 25-37) determina como un *error categorial*. Es decir, cuando referimos un predicado a un ente al cual no le es propio. Este error se evidencia cuando se hace un uso impropio de predicados como “competencia” o “ventaja competitiva”, cuando al aplicar la GECO se toman los enunciados de los fines empresariales para organizaciones con una naturaleza distinta, cuando al referirse al conocimiento se predica como un producto -mercantil- hecho por las Universidades, o cuando al referirnos al concepto de organización usamos solo enunciados que describen el orden estructural particular de una empresa.

Si tenemos en cuenta que estamos presentando enunciados y aplicando métodos referidos a la GECO, a organizaciones a las cuales no les pertenece el mismo orden lógico de las empresas, estamos cometiendo un error categorial *en la teoría y en la práctica*.

Propósitos diferentes respecto a la GECO: el conocimiento como *medio* y como *fin*

Respecto a los propósitos de la GECO en las organizaciones, las empresas emplean la GECO debido a que el conocimiento es un *medio* para sus *fines*, mientras que en organizaciones como las universidades se emplearía la GECO debido a que el conocimiento es un *fin* para sus medios, y a la vez es *medio* y *fin*. De esta manera, mientras que algunas empresas intentan ser “creadoras de conocimiento” y basarse en el conocimiento y el aprendizaje para fines ajenos al conocimiento, las universidades son organizaciones que por propia naturaleza crean y se basan en el conocimiento,

el cual es su mismo fin. Por otro lado, en el caso del Estado, el conocimiento es medio en tanto que se convierte en un recurso para los fines de desarrollo y bienestar social.

Finalmente, teniendo en cuenta todo lo tratado en este texto, sólo resta reflexionar que en esta construcción teórica referida al conocimiento y las organizaciones, y en sus aplicaciones prácticas, es importante tener claridad en el abordaje de conceptos y enunciados, así como en la comprensión de los distintos contextos y de las distintas naturalezas de las organizaciones; pues todo esto determina los estudios teóricos y las explicaciones que se den al respecto, así como la construcción de modelos que establecen desde los mecanismos y los propósitos de la GECO en las organizaciones, y hasta el fin y la naturaleza de las mismas. 

Referencias

AGUILERA, Carlos. (2002) "Recursos Humanos: Una perspectiva humanista". En: "¿humanismo organizacional? Nuevas perspectivas". Cali, Colombia. Universidad del Valle. Facultad de ciencias de la Administración. Vol. Nº 27 P.p. 147-159

ÁLVAREZ, Alejandro. (2011) "La universidad de las competencias: el lugar del conocimiento en el capitalismo contemporáneo". En: Revista "Pedagogía y saberes". Colombia. Facultad de Educación de la Universidad Pedagógica Nacional. P.p. 71-80

CHAPARRO, Fernando. (2001) "Conocimiento, aprendizaje y capital social como motor de desarrollo" En: Ci. Inf., Brasília, Vol. Nº 30, n. 1, p. 19-31.

GRANT, Robert. (1996) "Toward a knowledge-based theory of the firm". En: Strategic Management Journal, Vol. Nº 17 P.p. 109-122

GROBART, Fabio. (S.A) "La "nueva economía"-génesis y decadencia del concepto (apuntes para un debate)". Recuperado el 22 de Junio de 2011, en [http://www.uh.cu/centros/ciei/biblioteca/biblioteca_virtual/investigaciones%20ciei/fabio%20grobart%20sunshine/la%20nueva%20economia.%20genesis%20y%20decadencia%20del%20concepto.%20apuntes%20para%20un%20debate\).pdf](http://www.uh.cu/centros/ciei/biblioteca/biblioteca_virtual/investigaciones%20ciei/fabio%20grobart%20sunshine/la%20nueva%20economia.%20genesis%20y%20decadencia%20del%20concepto.%20apuntes%20para%20un%20debate).pdf)

HELER, Mario. (2010) "Gestión de conocimiento: algunas cuestiones suscitadas por sus supuestos acerca del conocimiento". En: Revista Praxis Filosófica. Cali, Colombia. Universidad del Valle. Vol. Nº 30. P.p. 107-125

NOBOA, Fabrizio. (2006) "Ventaja competitiva". En: Nota Técnica Particular FN-002, Quito, Ecuador. P.p. 1-9

NONAKA, Ikujiro; Et al. (1999) "La organización creadora de conocimiento". Estados Unidos. Oxford University Press.

PRIETO, Isabel; Et al. (2004) "La naturaleza dual de la gestión del conocimiento: implicaciones para la Capacidad de aprendizaje y los resultados organizativos". En: Revista latinoamericana de Administración. Bogotá, Colombia. CLADEA. Vol. N° 32, P.p. 47-76

RIVERA, Olga. (2000) "La gestión del conocimiento en el mundo académico: ¿cómo es la universidad en la era del conocimiento?" Recuperado el 20 de junio de 2011 en <http://www.gestiondelconocimiento.com/pdf-art-gc/00203Rivera.pdf>

RODRÍGUEZ, Wanda. (2010) "el concepto de calidad educativa: una mirada crítica desde el enfoque históricocultural". En: revista Actualidades investigativas en educación. Costa Rica. Instituto de Investigación en Educación. Vol. N° 10, P.p. 1-28

RYLE, Gilbert. (2005) "El concepto de lo mental". Estados Unidos. Ediciones Paidós Iberica, S.A.

SUAREZ, Mario. (2005) "Para entender la Sociedad del Conocimiento de Peter Drucker". Recuperado el 10 de septiembre de 2011, en <http://agora.unapec.edu.do/Mario.pdf>

SIEVÉASES, Burkard. (2000) "La competencia como prolongación de la guerra con otros medios: una deconstrucción socio-analítica". En: "¿humanismo organizacional? Nuevas perspectivas". Cali, Colombia. Universidad del Valle. Facultad de ciencias de la Administración. Vol. N° 27 P. p. 91-131

TÜNNERMANN, Carlos; Et al. (2003) "desafíos de la universidad en la sociedad del conocimiento, cinco años después de la conferencia mundial sobre la educación superior". En: Comité Científico Regional para América Latina y el Caribe del Foro de la UNESCO. Paper No. 4 /S

VAN DE VELDE, Hernán. (2007) "las "competencias" en la educación y su fondo político-ideológico". En: "Aportes para una reflexión crítica sobre nuestro quehacer educativo diario". Estelí Nicaragua, Centro de Investigación, Capacitación y Acción Pedagógica. P.p. 1-4

VEGA, Renán. (S.A) "Las "competencias educativas" y el darwinismo pedagógico". Recuperado el 1 de diciembre en <http://firgoa.usc.es/drupal/node/41478>

VEGA, Renán. (2011) "La "Sociedad del Conocimiento": una Falacia del Capitalismo Contemporáneo". Recuperado el 1 de diciembre en <http://www.forocomunista.com/t14280-la-sociedad-del-conocimiento-una-falacia-del-capitalismo-contemporaneo-texto-de-renan-vega-cantor-noviembre-de-2011>

28

WEBER, Max (1947). "Theory of social and economic organization". Estados Unidos. The falcon's Wing press.