

# Ética y gestión del conocimiento en las organizaciones. Un mirada contemporánea

Ethics and knowledge management in organizations. A contemporary look

---

**Kathia Díaz Bedoya** 

Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas, Ecuador

**Erika Ortíz Díaz** 

Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas, Ecuador

Correspondencia: [kathia.diaz@utelvt.edu.ec](mailto:kathia.diaz@utelvt.edu.ec), [erika.ortiz@utelvt.edu.ec](mailto:erika.ortiz@utelvt.edu.ec)

**RESUMEN.** El objetivo del estudio estuvo focalizado en analizar la ética y la gestión del conocimiento en las organizaciones modernas. En cuanto a la naturaleza metódica, se realizó un trabajo de análisis de investigación documental que proporciona la base del estudio; en las consideraciones generales se hizo una revisión de los aportes más relevantes de algunos autores entre los cuales se pueden citar a Flores, et al. (2006), Martínez (2018) y Sánchez, et al. (2021), entre otros. Finalmente se destaca que la ética brinda a los miembros de una organización las herramientas y estrategias comunicacionales necesarias para actuar con responsabilidad, especialmente en el proceso de toma de decisiones y, por otra parte, la gestión de conocimiento hace referencia a socializar este al tomar decisiones compartidas que hace responsables de las consecuencias de su aplicación a todos los involucrados.

**Palabras clave:** ética, gestión del conocimiento, organizaciones.

**ABSTRACT.** The objective of the study was focused on analyzing ethics and knowledge management in modern organizations. Regarding the methodical nature, a documentary research analysis work was carried out that provides the basis of the study; In the general considerations, a review of the most relevant contributions of some authors was made, among which Flores, et al. (2006), Martínez (2018) and Sánchez, et al. (2021), among others. Finally, it is highlighted that ethics provides the members of an organization with the communication tools and strategies necessary to act responsibly, especially in the decision-making process and, on the other hand, knowledge management refers to socializing this when making decisions. shared that makes everyone involved responsible for the consequences of its application.

**Keywords:** ethics, knowledge management, organizations.

Recibido: 13/05/2022 Aceptado: 11/08/2022



## 1. Prefacio.

La evolución del conocimiento abre paso al actual paradigma del saber, la inteligencia y el talento, mediante el vínculo de la gestión y el conocimiento en la creación de un nuevo enfoque organizacional que responde principalmente a la escuela de relaciones humanas y del comportamiento en la sociedad de hoy, denominada como: gestión del conocimiento. Al respecto, González (2010) sostiene que: la organización, la planificación, la dirección y el control de procesos para conformar o disponer de ciertos objetivos. De otro lado, al hablar de conocimiento se pone de manifiesto que una organización, como cualquier ser humano, está sometida a una dinámica en la que del exterior y del interior mismo, se capta o se percibe información, se reconoce, se organiza, se almacena, se analiza, se evalúa y se emite una respuesta, basada en dicha información y englobada en el total de información almacenada procurando un resultado. Todo esto en un escenario donde la ética de los involucrados juega un papel fundamental al obrar prudentemente pues, habituarse a hacer buenas elecciones significa ser consciente de los fines últimos que se persiguen, acostumbrarse a elegir en relación con ellos y tener la habilidad suficiente como para optar por los medios más adecuados para alcanzarlos.

De manera que, en este trabajo se pretende analizar la ética y la gestión de conocimiento para el mejoramiento continuo de los procesos y productos en las organizaciones, siendo el conocimiento un recurso estratégico fundamental y su gestión se convierte en una capacidad dinámica que implica un conjunto de procesos (creación o captación, estructuración, transferencia y aplicaciones sucesivas), que permite añadir y generar valor.

## 2. Breve descripción de la metodología empleada.

Cuando se habla de tipo de investigación, Arias (2016) sostiene que existen muchos modelos y diversas clasificaciones. No obstante, lo importante es precisar los criterios de clasificación. En este sentido, el presente trabajo se caracteriza como descriptivo ya que consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Así, este artículo tiene el propósito de describir, para luego analizar la ética y la gestión de conocimiento para el mejoramiento continuo de los procesos y productos en las organizaciones.

De igual forma, la estrategia o diseño de la investigación está definida por el origen de los datos: primarios en diseños de campo y secundarios en estudios documentales, entonces el diseño de la investigación, no es más que la manera cómo se hará para obtener la información requerida. En este sentido, se establece que la investigación es de tipo documental ya que se basa en la búsqueda, recuperación, análisis crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, lo obtenido y registrado en otras investigaciones en fuentes documentales, es decir, de material bibliográfico o trabajos como artículos, publicaciones, tesis de grados, entre otros.

## 3. En cuanto a la ética en las organizaciones.

Para Toro y Rodríguez (2017), la ética es entendida como una rama de la filosofía que reflexiona sobre la moral. En este contexto la moral se define como el conjunto de normas sobre los comportamientos permitidos y prohibidos que comparte un grupo humano y que pretende regular el comportamiento social. En otras palabras, la ética reflexiona sobre la finalidad de la conducta humana, de las instituciones sociales y de la convivencia en general. Es un tipo de saber que busca conducir bajo un sentido racional las acciones de las personas, por lo que asume el estudio de sus comportamientos desde lo teórico y lo práctico.

Como parte de la sociedad, los seres humanos tienen la necesidad de desenvolverse en un entramado de relaciones que implican la ética como dimensión humana (Martínez, Garcés y Chamat, 2022). Es por ello que las cuestiones éticas no sólo involucran asuntos individuales, sino que también evolucionan a nivel grupal, organizacional y contextual. Aunque de lo anterior, se concluye que la ética estudia la moral, en el presente artículo se usarán las dos palabras indistintamente, lo cual no implica mayor contradicción, pues ambas están relacionadas al ser la segunda el objeto de estudio de la primera (Rodríguez, et al., 2006).

Para Soto y Cárdenas (2007) la ética representa una ventaja competitiva para la organización que es capaz de evolucionar hasta una etapa en donde puede y desea conciliar los intereses de los accionistas con las demandas de

todos sus otros grupos de interés, o stakeholders, más allá de la ética entendida como la conducta de la empresa apegada a uno valores, que incluso pueden o no ser explícitamente enunciados en su filosofía organizacional, e incluso, hoy se habla de la responsabilidad social empresarial. No es nueva la existencia de empresas que se interesan, además de ser honestas con sus clientes, proveedores y cadenas de distribuidores, por lograr un excelente clima interno, por cumplir con sus obligaciones propiamente empresariales más allá de las establecidas en las leyes y por beneficiar a sus empleados y obreros excediendo largamente lo establecido en las normativas laborales.

En este sentido, Toro y Rodríguez (2017), indican que la ética organizacional articula la ética y las organizaciones como sistemas sociales en los cuales convergen personas y se comparten objetivos. Por su parte, Guillén (2006) la define como el análisis de lo que conviene hacer o no hacer para la contribución al propio bien y al de la organización, en busca de la mejora de la calidad humana y el desarrollo de las potencialidades de las personas que las conforman. Es una disciplina que reflexiona sobre los comportamientos humanos desde la perspectiva de lo que es correcto o incorrecto en la administración y que deben ser contrastados dentro de una sociedad con conflictos e intereses que ponen al límite a los seres humanos. Entonces, desarrollar competencias éticas es una necesidad para las organizaciones, pues la ética ayuda a sus integrantes a tomar mejores decisiones a partir de la reflexión sobre las normas que rigen sus comportamientos. Son diversas las razones que justifican la ética en la organización:

- Las actuaciones faltas de ética de las empresas que están detrás de los numerosos casos de corrupción, abuso de poder, estafas del sector bancario, falta de responsabilidad empresarial han desencadenado una pérdida de confianza con dos consecuencias muy importantes: disminución de ventas y deslealtad tanto de consumidores como de trabajadores.
- El fenómeno de la globalización, que ha supuesto, por una parte, el crecimiento del poder de las empresas y, por otra, la deslocalización de las mismas ha hecho que las leyes existentes sean insuficientes y el poder de los gobiernos sobre estas sea menor. También las decisiones de las empresas afectan a un mayor número de personas, por lo que debe exigírseles una mayor responsabilidad.
- La imagen y la reputación corporativa se ha convertido en los últimos años en una ventaja competitiva de las empresas. Las empresas se esfuerzan por vincularse con valores éticos y ganarse la confianza de los consumidores.

De igual manera, la aplicación de criterios y valores éticos en una empresa le proporciona una serie de ventajas:

- Incrementa la motivación para el trabajo y, por lo tanto, la satisfacción del trabajador. Esta no se debe exclusivamente a motivos como la remuneración o el prestigio social, sino también el respeto por los valores éticos que motivan a las personas y afectan a su rendimiento y actitud, a la vez que atraen a trabajadores de mayor cualificación.
- Genera cohesión cultural, proporcionando una cultura de empresa fuerte. Una cultura empresarial fuerte es un signo distintivo frente a la competencia. Esta se construye a partir de las actuaciones y actitudes de las personas que forman la organización, sustentadas en unos valores y criterios compartidos.
- Mejora la imagen empresarial. Una buena reputación en los negocios es uno de los principales activos empresariales. Cuando una empresa actúa mal, ya sea incumpliendo sus promesas, no dando la calidad ofrecida por un producto, o simplemente dando un mal servicio, se producen quejas, se crea mala reputación y las ventas caen. Y al revés, una buena reputación acaba generando confianza entre los diferentes grupos que interactúan con la empresa (empleados, clientes, proveedores, accionistas, sociedad en general).
- Evita casos de corrupción gracias a una política clara que presta atención a los posibles conflictos de intereses.

Para diversos autores, el hecho de convivir en las organizaciones es un quehacer moral, cuyos objetivos son la producción y los beneficios que, de ella, tanto bienes como servicios, resultan, de manera que, es imperante que la empresa recobre el concepto moral y de elevado tono vital. Para Flores et al (2006), una empresa éticamente impecable posee agilidad e iniciativa, fomenta la cooperación – y no el conflicto- entre sus miembros, movidos por un interés común, por la solidaridad, por el riesgo razonable y por la corresponsabilidad dentro de un marco de justicia.

En este contexto, los autores definen la ética como un tipo de saber de los que pretende orientar la acción humana en un sentido racional. A diferencia de los saberes preferentemente teóricos, contemplativos, a los que no importa en principio orientar la acción, la ética es esencialmente un saber para actuar de modo racional en el conjunto de la vida, para lo cual es preciso ordenar inteligentemente las metas de la vida. Al hablar de obrar racionalmente, se hace referencia en principio a saber deliberar bien antes de tomar una decisión con objeto de realizar la elección más adecuada y actuar según lo que se haya elegido.

Por su parte, Brown (1992) define la ética como un proceso de reflexión sobre las razones que existen para adoptar un curso de acción propuesto, a través del cual los que participan en él pueden generar recursos esenciales para tomar mejores decisiones. Este tipo de ética proporciona a los miembros de una organización, herramientas conceptuales y estrategias comunicacionales para actuar con responsabilidad. Hablar de acción responsable, se refiere a considerar por lo menos tres elementos básicos: el proceso de toma de decisiones, el sistema de la organización y la cultura (Gallardo, 2021).

En cuanto al primero, el proceso de reflexión ética puede ayudar a las organizaciones a tomar decisiones relacionadas tanto con su propia vida como con la de los grupos vinculados a ella (recursos humanos, consumidores, ciudadanos, inversionistas, entre otros), debido a que para que el análisis ético sea realmente eficaz en las organizaciones es necesario aprender a tratar los desacuerdos que pudiera haber entre ellos. Una vez que los grupos acuerdan tomar una decisión, es importante que ésta sea compatible con el sistema de la organización, debido a que es él quien determina que los recursos sean distribuidos con justicia y que se lleven a cabo los resultados de la reflexión ética.

Flores, et al. (2006), señalan que diferentes organizaciones pueden tener también distintas culturas y la mayor parte tiene además subculturas diferentes y los diferentes grupos vinculados tendrán diferentes supuestos sobre la organización. La presencia de subculturas posibilita la reflexión de los supuestos dados por sentados y la evaluación de su adecuación en situaciones particulares, su pertinencia para las posibilidades reales y su coherencia con las acciones y aspiraciones de las personas.

#### **4. La gestión del conocimiento. Algunas generalidades.**

Sánchez, et al. (2021) señalan que el proceso de gestión del conocimiento involucra un ciclo continuo de creación, adopción, distribución y revisión del conocimiento. Asimismo, el conocimiento es considerado un recurso económico que permite crear valor mediante la productividad y la innovación al ser incorporado al trabajo. Los recursos intelectuales son tan importantes como los demás activos de una empresa en su rol como generadores de valor, de allí su calificación como capital intelectual.

Para Osorio (2003), la gestión del conocimiento busca que el capital intelectual de una organización aumente de forma significativa, mediante la administración de sus capacidades para la solución de problemas en forma eficiente con el objetivo de generar ventajas competitivas sostenibles en el tiempo, en sus palabras “gestionar el conocimiento implica la gestión de todos los activos intangibles que aportan valor a la organización para conseguir capacidades, o competencias esenciales, distintivas”. En otras palabras y de acuerdo a Añez y Nava (2009), la acumulación y gestión de conocimiento aporta valor a una organización mediante recursos intangibles (recursos y capacidades basados en conocimiento) capaces de producir ventajas competitivas o competencias esenciales al conjugarse con los recursos tangibles.

La gestión del conocimiento es una disciplina emergente que se va afirmando con la aparición de nuevos paradigmas en los sistemas económicos nacionales e internacionales: la economía basada en información y la sociedad basada en el conocimiento, dando lugar a las economías basada en el conocimiento y el aprendizaje (González y Socarras, 2021; CEPAL, 2002). Una economía basada en el conocimiento y el aprendizaje es un sistema en el cual el motor de creación de valor y/o beneficios es el conocimiento y la capacidad para construirlo por medio del aprendizaje, mediante sinergias que permitan aumentar la capacidad de las personas e instituciones en la adquisición, generación, difusión y uso del conocimiento para producir desarrollo social y crecimiento económico. De acuerdo a la CEPAL (2012), la sinergia del sistema de gestión de conocimiento, se logra a partir de:

- Procesos de apropiación social del conocimiento como “bien público” para responder a las oportunidades y desafíos del entorno.
- Capacidad de generar aprendizaje social para crear o fortalecer competencias que permitan actuar sobre el contexto.
- Gestión Estratégica del Conocimiento para generación del conocimiento y del cambio social y organizacional para desencadenar procesos sustentables de desarrollo.
- Importancia del conocimiento como factor de crecimiento y de progreso, educación orientada al desarrollo del “aprender a aprender”.

De manera que la gestión del conocimiento puede definirse con base en tres objetivos:

- Identificar, recoger y difundir el conocimiento existente,
- Facilitar la creación de más conocimiento e;
- Innovar para mejorar el desempeño de las organizaciones

Es importante mencionar que, a partir de las últimas dos décadas del siglo XX se presentaron diferentes modelos de gestión del conocimiento, que pretendieron garantizar la supervivencia de las organizaciones y empresas a largo plazo, considerando la generación y transformación del conocimiento como una estrategia competitiva. Los modelos integran dimensiones como la transferencia y creación de conocimiento, el trabajo en equipo, el uso de tecnología y los procesos de gestión. El común denominador de estos modelos es que han sido propuestos para promover recursos intangibles, así como información visual, dinámica y de valor agregado, resaltando el uso de elementos relevantes y significativos para la toma de decisiones.

La aparición y creciente importancia del conocimiento como un nuevo factor de producción hace que el desarrollo de tecnologías, metodologías y estrategias para su medición, creación y difusión se convierte en una de las principales prioridades de las organizaciones en la actualidad y en un elemento indispensable para el desarrollo económico y social. Para Martínez (2018:21) se puede considerar la gestión del conocimiento como: “una herramienta administrativa, enmarcada en el fenómeno de la globalización, que busca la valoración del capital intelectual de la organización a través del procesamiento de la información para que este pueda ser convertido en conocimiento útil y aprovechable dentro de los procesos organizacionales”.

Asimismo, se reconoce a la gestión del conocimiento como proceso social, continuo y dinámico que permite la coherencia entre la estructura organizacional con la ejecución de las actividades que realizan los miembros de la organización. Los últimos años, se han caracterizado por nuevas formas de construir y producir conocimiento, involucrando diferentes lógicas ya no sólo desde las dinámicas de la formación sino también desde el hacer mismo de la investigación, y la redefinición de los espacios de interacción para la construcción de formas distintas de subjetividad individual y/o colectiva, en los contextos base de las organizaciones de lo humano.

De manera que, el conocimiento ha de ser difundido y circular por medios que faciliten su acceso a los actores que conforman las organizaciones y además se espera que estos actores sociales lo utilicen en la resolución de sus propios problemas, retroalimentando al sistema con nuevos conocimientos que van siendo sucesivamente utilizados y mejorados, dando sentido a su vez a la transferencia de conocimiento en dinámicas de red, en donde la pretensión, no es divulgar o circular información, sino provocar la apropiación social del conocimiento que se construye y se produce como derivación de la actitud y cultura de investigación, de la interacción con el entorno como experiencia permanente de aprendizaje y de la socialización del conocimiento.

En este sentido, Graterol, et al. (2017) indican que producir, construir, transferir y apropiar conocimiento de manera social, no debe comprenderse como la suma de procesos, ha de comprenderse como un proceso en el que la información, los datos, las descripciones sobre las realidades se aprehenden y se modifican en argumentos, técnicas, fundamentos, métodos de diagnóstico y análisis de contexto para la aprehensión, predicción, prospectiva y transformación de las situaciones culturales para que sean asimiladas, reconstruidas, visibilizadas entre los miembros de

una comunidad dando inicio a un nuevo proceso que posee como virtud el mejoramiento permanente de las condiciones de vida y los ámbitos de realización de las personas.

Entonces, la gestión del conocimiento debe comprenderse como el proceso de articulación del conjunto de intangibles que apoyan a la organización, a generar valor para la sociedad. Es decir, la gestión del conocimiento implica la explotación continua del mismo para desarrollar nuevos y diferentes procesos y productos dentro de las organizaciones. De manera que, el conocimiento se concibe como un recurso estratégico fundamental y su gestión se convierte en una capacidad dinámica que implica un conjunto de procesos (creación o captación, estructuración, transferencia y aplicaciones sucesivas que permiten utilizarlo para añadir y generar valor). La gestión del conocimiento supone un cambio sin precedentes en la dirección de las organizaciones, lo que ha generado el replanteamiento de una serie de aspectos teóricos y prácticos relacionados con la organización, dirección de instituciones y, sobre todo, la dirección del talento humano y el liderazgo.

Ahora bien, las personas adquieren conocimientos de sus propias experiencias y de sus compañeros mediante un proceso de aprendizaje social. Por su parte, Benavides y Quintana (2010) distinguen dos características fundamentales del conocimiento, primero en lo personal, porque lo origina y reside en las personas y segundo porque puede ser utilizado, sirviendo de guía para el logro de los objetivos. De esta manera, se destaca la persona en su entorno organizacional, así como la percepción que tiene de sus compañeros y los bienes que se encuentran en la organización. Una gestión del conocimiento que se haga del dominio público y común requiere que los individuos puedan articularlo como constitutivo del ciclo de aprendizaje organizacional, el conocimiento requiere ser transmitido y transferido en un proceso de conversión colaborativa.

Aunado a lo antes planteado, la socialización del conocimiento, implica; externalización, combinación e internalización del conocimiento significativo; posteriormente, se requiere la codificación y la gestión narrativa para vinculado a las personas y sus realidades. Por consiguiente, consisten en las mejores prácticas; en las historias que recogen experiencias y de las que se obtienen lineamientos; en las mismas personas y grupos que tienen la experiencia y la comparten en comunidades de práctica; en los conocimientos de la organización y de las personas en forma de registros y repositorios que se han incorporado a la vida de la organización y sus integrantes. En tal sentido, la gestión del conocimiento implica el manejo de técnicas, herramientas y prácticas que persiguen la creación, distribución, almacenamiento y aplicación del conocimiento, en el seno de la organización, cuyo objetivo final es la generación de ventajas competitivas.

Para Guadamillas (2010), el conocimiento puede ser individual o colectivo, aunque es básicamente individual. Este autor acota que existen algunos denominados preconscientes o automáticos, otros conscientes, que los individuos poseen y son explícitos, otros que están objetivados y pertenecen a toda la organización y finalmente los colectivos diferentes para cada contexto. Por lo tanto, las organizaciones gestionan una gran cantidad de conocimientos colectivos. Sobre este aspecto, se advierte que existen diferencias importantes en los aportes de distintos autores, entre ellos Bueno (2011), quien expresa que algunos se encuentran enclavados en la memoria de la organización y allí permanecen, incluso cuando la abandonan los individuos. Sin embargo, el conocimiento organizativo está unido a los individuos que lo han generado; por eso, su abandono ocasionaría pérdidas para la organización.

## **5. Ética y conocimiento: Una relación dentro de la organización.**

La clave de la ética dentro de la organización, supone actuar bien con el objeto de hacer buenas elecciones, en pro del mejoramiento empresarial. De manera que la ética empresarial se centra en una organización en la que resulta fundamental la función directiva y el proceso de toma de decisiones. Esto hace referencia a que una empresa debe ser coordinada por un directivo con aptitudes para alcanzar los objetivos de la organización, aplicando el saber para producir resultados, dado que, las cualidades necesarias son, en consonancia con el tipo de organización que dirige, el saber para actuar, la agilidad, la capacidad de proyectar e ilusionar con sus proyectos, la habilidad para colocar a los recursos humanos de la empresa en un lugar oportuno, la imaginación y la capacidad de innovar para adaptarse mejor a la realidad social siempre cambiante.

Según Flores, et al. (2006), el gerente o el líder de la organización, es una persona dotada de iniciativa, imaginación y capacidad innovadora, jamás queda anclado en las soluciones ya conocidas, sino que, con un prodigioso instinto de adaptación, imagina posibilidades nuevas y diseña diversas estrategias; todas ellas encuadradas en un marco de negociación y no de conflicto. El gerente trabaja con personas que no se les puede cambiar totalmente, sino que es preciso ir estimulando el desarrollo de sus aptitudes, colocándolos en los puestos en que puedan resultar más eficaces.

El beneficio que se logrará con ello será que la empresa podrá valerse de las capacidades de las personas con que cuenta y a su vez éstas se sentirán cada vez más satisfechas de su contribución y más identificadas con su trabajo, debido a que la empresa es un espacio ético para innovar, cooperar y ser justo en la medida en que se plantee como una institución legitimada en el marco de unos valores éticos compartidos por quienes se relacionan con ella, tales como, directivos, trabajadores, clientes y proveedores. En consecuencia, en una empresa, la principal función del directivo será la de dinamizar y movilizar las capacidades de sus recursos humanos con el fin de armonizar un espacio ético en el que se integra, converge y mantiene cohesionada la voluntad de un grupo de personas (Araujo, 2022).

En este orden, Moreno, Vargas, Gómez y Rodríguez (2022) junto a Flores, et al. (2006) manifiestan que las organizaciones deben generar nuevos conocimientos a partir de la experiencia, las aptitudes y actitudes en el desarrollo de una cultura propia; ellas deben crear un ambiente que estimule el conocimiento en el que converjan la calidad de los recursos humanos, la capacidad de gestionar éticamente la información y la presencia de un modelo organizativo capaz de implementar e integrar las herramientas, técnicas y métodos adecuados para involucrarse completamente en el proceso de creación del conocimiento. En perspectiva, es imprescindible destacar la inevitable relación entre la gestión del conocimiento y la ética, como elementos fundamentales para que el proceso resulte eficiente. Entonces, el conocimiento también ha pasado a ocupar un lugar muy destacado, debido a su importancia para la generación de resultados positivos y significativos en la organización. Se requiere saber gestionarlo con efectividad, en función de obtener ventajas competitivas frente a un mercado de exigencia creciente, donde se impone el perfeccionamiento de los procesos.

## 6. Reflexiones finales.

Cuando se hace referencia a gestión del conocimiento, es indispensable recalcar la importancia de promover la iniciativa y la innovación permanente en los recursos humanos en la empresa. Cuando en la gestión de conocimiento se habla de compartir los conocimientos, se relaciona con lo que plantea la ética empresarial de que al tomar decisiones compartidas nos hacemos responsables de las consecuencias de su aplicación. Lo expresado en este documento deja entrever que el estímulo para la innovación continua en un nuevo contexto ético en el que hay que actuar en consecuencia. A tal efecto, se relaciona el proceso de toma de decisiones en la empresa. Por un lado, refuerza lo planteado de que todos sus integrantes deben participar en la generación y aplicación de ese conocimiento para ejecutar acciones que mejoren los niveles de productividad y competitividad en la empresa y que permitan alcanzar más beneficios, presentes y futuros, para todos los involucrados en el proceso.

Actualmente, muchos líderes o gerentes de las organizaciones, son conscientes de que el logro de los objetivos de la organización y los fundamentos de su ventaja competitiva dependen de la forma en que gestione el conocimiento de las personas, puesto que ello permite potenciar el aprendizaje logrando ser significativos a fin de que puedan imbuirse en el entorno social. Todo ello, está apoyado en el convencimiento de que la ventaja competitiva de la organización surge del conocimiento y, en concreto, de la capacidad para integrar los saberes de muchos individuos en el proceso de producción.

De esta manera, las organizaciones con los líderes en los distintos sectores están fomentando estrategias y herramientas que permitan combinar, transferir, aplicar y mejorar los conocimientos y experiencias de todos los miembros de la organización. Con relación a esto, se resalta que una organización que aprende, es hábil en la creación, adquisición y transferencia de conocimiento, y en la modificación de su comportamiento para reflejar nuevo conocimiento y visiones dentro del contexto donde se desenvuelve.

La gestión del conocimiento supone un cambio sin precedentes en la dirección de las organizaciones, lo que ha generado el replanteamiento de una serie de aspectos teóricos y prácticos relacionados con la organización, dirección de instituciones y, sobre todo, la dirección del talento humano, y el liderazgo. En este contexto, de las posturas citadas en el presente trabajo se infiere que la ventaja competitiva en un entorno en el que los productos y la tecnología cambian rápidamente, sólo puede surgir de la capacidad de la organización y de las personas que la componen, para crear nuevos conocimientos, transmitirlos ampliamente a toda la empresa y aplicarlos en nuevas tecnologías y productos. Sin embargo, a pesar de la importancia del conocimiento en la organización como factor de éxito para mejorar productos y procesos, dejando a un lado el potencial en lo que se refiere a este recurso, que además supone una capacidad exclusiva de la organización que la ha desarrollado.

### Referencias bibliográficas.

- Añez, C. & Nava, Y. (2009). Gestión del conocimiento del capital humano en las pequeñas empresas. *Omnia*, 15(1), 162-177.
- Araujo, J. (2022). Neuroética. Dotación ética del cerebro humano y los retos actuales en las ciencias sociales. *SUMMA. Revista disciplinaria en ciencias económicas y sociales*, 4(1), 1-21. <https://doi.org/10.47666/summa.4.1.05>
- Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación*. Venezuela: Editorial Episteme.
- Benavides, C. y Quintana, C. (2010). *Gestión del conocimiento y calidad total*. México: Ediciones Díaz de Santos. S.A.
- Brown, M. (1992). *La ética en la empresa*. España: Ediciones Paidós.
- Bueno, E. (2011). *Gestión del conocimiento y capital intelectual*. España: IU Euroforum Escorial.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL (2002). *Introducción a la gestión del conocimiento aplicada al sector público*. Chile: ILPES.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL (2016). *Horizontes 2030: la igualdad en el centro del desarrollo sostenible*. Chile: ILPES.
- Flores, M.; Machado, I. y Ojeda, J. (2006). Dimensión ética de la gerencia del conocimiento en organizaciones empresariales. *Revista Formación Gerencial*, 5(1), 112-133.
- Gallardo, W. (2021). Gestión estratégica, factor clave para el éxito organizacional. *SUMMA. Revista disciplinaria en ciencias económicas y sociales*, 3(2), 1-24. <https://doi.org/10.47666/summa.3.2.40>
- González, B. y Socarras, L. (2021). Innovación abierta basada en la gestión del conocimiento para ser aplicado en empresas de telecomunicaciones. *SUMMA. Revista disciplinaria en ciencias económicas y sociales*, 3(2), 1-22. <https://doi.org/10.47666/summa.3.2.39>
- González, R. (2010). *La escuela media en la sociedad del conocimiento*. Argentina: Novedades Educativas.
- Grant, R. (2007). *Dirección estratégica: conceptos, técnicas y aplicaciones*. España: Ediciones Civitas.
- Graterol, Á.; Graterol, M.; Acuña, M.; Kunath, I. y Suárez, E. (2017). Gestión del capital intelectual en las pequeñas y medianas empresas del sector plástico. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVI(Número Especial 2), 301-313. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i0.34129>
- Guadamillas, F. (2010). *La gestión del conocimiento en la empresa desde una perspectiva basada en los recursos. Análisis de las implicaciones para la dirección de recursos humanos*. España: Estudios Financieros.
- Guillén, M. (2006). *Ética en las organizaciones. Construyendo confianza*. España: Editorial Pearson.
- Martínez, J. (2018). Revisión del estado del arte sobre el conocimiento: modelos para su gestión. *REDHECS: Revista electrónica de humanidades, educación y comunicación social*, 13(25), 10-33.
- Martínez, J.; Garcés, J. y Chamat, C. (2022). Capital humano: Sus aportes al desarrollo intelectual en las unidades universitarias de investigación en salud. *Revista de ciencias sociales*, 28(2), 74-85. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i2.37925>
- Martínez, M. (2006). Conocimiento científico general y conocimiento ordinario. *Cinta de Moebio. Revista de epistemología de ciencias sociales*, 27, 219-229.

- Moreno, G.; Vargas, M.; Gómez, K. y Rodríguez, M. (2022). Resiliencia como antecedente del aprendizaje organizacional en el contexto de la pandemia por COVID-19. SUMMA. Revista disciplinaria en ciencias económicas y sociales, 4(1), 1-11. <https://doi.org/10.47666/summa.4.1.02>
- Osorio, M. (2003). El capital intelectual en la gestión del conocimiento. Revista cubana de información en ciencias de la salud, 11(6), [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1024-94352003000600008](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352003000600008)
- Rodríguez, M.; Castaño, C.; Osorio, V.; Zuluaga, H. y Duque, V. (2006). La auditoría ética: herramienta para fortalecer la integridad del carácter organizacional. Innovar, 16(27), 26-46.
- Sánchez, M.; Sánchez, Y. y Jasso, J. (2021). Caracterización del capital intelectual en las universidades públicas. Estudio comparativo. Journal of Professional Business Review, 6(1), 1-17.
- Soto, E. y Cárdenas, J. (2007). Ética en las organizaciones. México: Editorial McGrawHill.
- Toro, J. y Rodríguez, M. (2017). Formación en Ética en las Organizaciones: Revisión de la Literatura. Información tecnológica, 28(2), 167-180.