

**Gestión del conocimiento, potencialidades y limitaciones para la
preparación de los profesores de Educación Física**
**Knowledge management, potentialities and limitations for the
preparation of Physical Education teachers**

Roger Baró-Favier ¹

¹Lic. Instituto Preuniversitario Urbano “Enrique Soto”. Guantánamo, Cuba.
rbarofav@gmail.com

Fecha de recepción: 30 de octubre de 2020

Fecha de aceptación: 3 de diciembre de 2020

RESUMEN

El presente trabajo investigativo tiene como objetivo analizar las potencialidades y limitaciones que ofrece la gestión del conocimiento para la preparación de los profesores de Educación Física de la Enseñanza Media Superior. Para llevar a cabo esta investigación se emplearon métodos del nivel teórico y empírico que permitieron corroborar la problemática objeto de estudio. Se ofrece, una nueva definición de gestión del conocimiento acorde al nuevo contexto donde este se aplica.

Palabras clave: Gestión del conocimiento; Preparación; Profesores de educación física; Enseñanza media superior

ABSTRACT

The present investigative work aims to analyze the potentialities and limitations offered by knowledge management for the preparation of Physical Education teachers in Upper Secondary Education. To carry out this research, methods of the theoretical and empirical level were used that allowed corroborating the problem under study. A new definition of knowledge management is offered according to the new context where it is applied.

Key words: Knowledge management; Preparation; Physical education professors; Higher secondary education

INTRODUCCIÓN

El conocimiento es la principal vía de desarrollo en este siglo XXI y la del futuro previsible, teniendo como premisa los adelantos tecnológicos del pasado siglo. En nuestra sociedad, el conocimiento es un recurso indispensable presente en todos los sentidos, por lo que será necesario poseer capacidad para crearlo y generarlo, absorberlo, transmitirlo y utilizarlo.

Por ello que el profesional de estos tiempos en cualquier ámbito que se desempeñe requiere desenvolverse con eficacia, eficiencia, creatividad y una alta capacidad para la transformación de sus organizaciones en el contexto de un mundo cada vez más complejo, la llamada sociedad del conocimiento.

Actualmente las ventajas competitivas de las organizaciones están en el conocimiento y es el recurso humano quien lo genera y lo difunde, por ello la modernidad centra su atención en la creación y distribución del conocimiento que las estimule a ser más competitivas en el entorno que se desenvuelve su proceso de gestión.

El acelerado desarrollo científico-técnico y la compleja dinámica social de la época contemporánea, plantean a la educación, exigencias más elevadas en cuanto a la preparación del docente, de manera que estos puedan cumplimentar satisfactoriamente las tareas que en el orden profesional, social y personal requiere la vida; actualmente en las escuelas cubanas se protagoniza una profunda revolución educacional con la implantación de numerosos programas que van encaminados a asegurar aprendizajes de calidad a todos los ciudadanos.

En correspondencia con la política trazada por el estado, el Instituto Nacional de Deportes, Educación Física y Recreación (INDER) ha dedicado, desde el triunfo de la Revolución, una especial atención a la preparación de los profesores, pues estos constituyen su principal divisa y han sido los protagonistas de los logros alcanzados por el organismo a lo largo de todos estos años.

En la actualidad una de las preocupaciones de los profesores es lograr la perdurabilidad de los patrones que se crean con los educandos, manteniendo equilibrio con el medio en que se insertan, pero para lograrlo necesitan

desarrollar procesos eficientes de gestión y así preservar los conocimientos con que se cuenta.

Se ha referido hasta el momento la importancia y necesidad de la implementación de la gestión del conocimiento en las organizaciones para lograr resultados superiores y el autor considera pertinente señalar, que en el caso específico de los profesores de Educación Física resulta aún de mayor importancia, porque son responsables de elaborar proyectos y trazar metas organizacionales logrables para todos los educandos.

El desarrollo que los profesores de Educación Física puedan alcanzar en la gestión del conocimiento tiene que ver con una adecuada planificación de la estrategia de trabajo, el empleo sistemático de los recursos informáticos, la proyección real de las acciones previstas en cada una de las áreas de resultado clave y el uso de la información más actualizada en todo momento del proceso docente-educativo.

Resulta preciso destacar que el proceso docente educativo se desarrolla en medio de constantes cambios, entre ellos el nuevo valor social del conocimiento, descubrimientos en el ámbito deportivo y búsqueda de información, que hacen que sea necesaria la incorporación de los mismos en el quehacer del profesor de Educación Física.

DESARROLLO

Todo lo acontecido en el mundo está asociado al conocimiento, el cual ha sido utilizado para su gestación y reproducido en diversos soportes para su conservación y transmisión en el tiempo y el espacio.

El conocimiento es materia de estudio de distintas disciplinas, tales como la Filosofía, la Psicología, la Pedagogía, por lo que se encuentran diferentes definiciones según el punto de vista e interés de quienes se pronuncian. A los efectos de este trabajo interesan sobre todo las definiciones más cercanas a la esfera organizacional educativa.

A continuación, se exponen algunas que por su enfoque parecen más relevantes:

“El conocimiento se puede definir como creencias justificadamente ciertas y técnicas adquiridas empíricamente” Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1995)

“El conocimiento es información que se encuentra dentro de las mentes de las personas; sin una persona que conozca y sea consciente de ello, no existe” Mayo (1998), citado por (Almeida, 2007, p.21). Rectificar número de página

“Es la capacidad de resolver un determinado conjunto de problemas con una efectividad determinada” (Muñoz Seca y Riverola, 1997), citado por (Dájer, 2006, p.34).

El ejecutivo español Yenes (2001), conocido en el campo de las tecnologías de la información y comunicaciones, citado por (Dájer, 2006, p.35) en su Diccionario de Gestión del Conocimiento e Informática propone la definición siguiente: Conocimiento: resultado obtenido al aplicar una o varias reglas objetivas de actuación a una información o conjunto de informaciones.

Hernández (2004) sostiene que, en la actualidad, *“la gestión del conocimiento constituye una forma novedosa de gerenciar los procesos organizacionales de todo tipo, basándose fundamentalmente, en la utilización del capital humano como generador, portador y explotador, en el sentido apropiado, de los conocimientos que posee.”* (p.149) Esto significa que son las personas las únicas que generan el conocimiento, lo llevan de manera explícita o tácita y pueden utilizarlo en su beneficio.

Vizcaya (1997, p.156) define conocimiento como:

“proceso en virtud del cual la realidad se refleja y se produce en el pensamiento humano, dicho proceso está condicionado por las leyes del devenir social y se halla indisolublemente unido a la actividad práctica esto es, conocimiento es la base para la acción”.

Sanz (1994, p.21) plantea que

“El conocimiento es información ordenada y estructurada; y para que la información se transforme en conocimiento se requiere de la presencia de estructuras preexistentes de entendimiento en la memoria, que sean capaces de retener determinada información para que llegue a formar parte del conocimiento de una persona”.

Para Malhatra (n. d.), gestión del conocimiento es: *“la combinación de sinergias entre datos, información, sistemas de información y la capacidad creativa e innovadora de los seres humanos.”* (p.1)

Quinta (1997, pp.385) sostiene que es: *“el proceso de gerenciar continuamente el conocimiento de todo tipo para satisfacer necesidades presentes y futuras, para identificar y explotar recursos de conocimiento tanto existentes como adquiridos para desarrollar nuevas oportunidades.”*

Por su parte Macintosh (1997), expresa que: *“La gerencia del conocimiento envuelve la identificación y análisis del conocimiento tanto disponible como requerido, la planeación y el control de acciones para desarrollar activos de conocimiento, con el fin de alcanzar los objetivos organizacionales.”* (p.1)

Brooking (1997, p.364) ofrece otra definición de este enfoque, el que define como: *“el conjunto de procesos y sistemas que hacen que el capital intelectual de la organización crezca y se preocupa además por las tácticas y estrategias para gestionar los recursos humanos.”*

Según Wallace (1999): *“la Gestión del Conocimiento es una nueva disciplina para habilitar personas, equipos y organizaciones en la creación, compartición y aplicación del conocimiento colectiva y sistemáticamente, para mejorar la consecución de los objetivos del negocio.”* (p.1)

En cuanto a Prusack (1998), la gestión del conocimiento tiene que ver con: *“la gestión del entorno que optimiza el conocimiento. El conocimiento en sí mismo no se puede gestionar. Gestionar el entorno es hacer que la gente lea, piense y coordine entre equipos.”* (p.1)

Davenport (1997) lo define como: *“el proceso sistemático de encontrar, relacionar, organizar, destilar y presentar la información de una manera que mejore la comprensión de un área específica de interés para los miembros de la organización.”* (p.1)

En el análisis de estas definiciones se resaltan las diferencias entre información y conocimiento. En la actualidad, la gestión del conocimiento o Knowledge-Management (KM), por sus siglas en inglés, como también se le conoce, brinda la posibilidad de identificar, preservar, organizar, y diseminar el conocimiento de una

organización haciéndolo explícito, logrando agrupar recursos humanos y tecnológicos para la investigación en uno o varios temas, mediante disímiles herramientas y logrando que todos los miembros de la organización se sientan parte de la misma; ejecuten acciones para mejorar su desempeño, además de preocuparse por aprender y ser parte de equipos multidisciplinarios.

La gestión se identifica como la necesidad de transmitir ante todo la acción de dirigir, administrar o gestionar, entre otros aspectos. Este término proviene de la acepción latina *gestionis*, acción del verbo *gènerè* que quiere decir o significa acción y efecto de gestionar según la Real Academia Española, o sea, hacer diligencias que conduzcan al logro de un negocio o deseo cualquiera. (Mesa, 2006. p.1).

“La gestión del conocimiento es el sistema que organiza los flujos de información externos o internos, propicia la generación, apropiación, intercambio y uso de conocimiento necesario para el incremento de la eficiencia y calidad en los procesos fundamentales de las organizaciones”. (Artiles, 2007, p.56).

La gestión del conocimiento ha sido identificada como un nuevo enfoque que reconoce y utiliza el valor más importante de las organizaciones: las personas y el conocimiento que las mismas poseen y aportan a la organización, todo ello apoyado en la teoría (Drucker, 1993, p.180) sobre la existencia de un nuevo tipo de sociedad, la del Conocimiento, en la que los servicios y el conocimiento se convierten en recursos estratégicos para el moldeamiento de un nuevo orden social

Los aportes de la gestión del conocimiento van más allá de la contribución al desempeño exitoso en el plano económico, puesto que el nuevo enfoque permite a las organizaciones, conocer realmente el conjunto de valores que aportan los colectivos de personas que conforman la organización como también prepararse para el futuro no sólo sobre la base de los valores materiales y financieros disponibles, sino también sobre la base de valores morales, sociales e intelectuales que rigen.

En particular, la gestión del conocimiento permite aprovechar el conocimiento adquirido por las organizaciones y no siempre utilizado adecuadamente. Ello le

dará la posibilidad no sólo de usarlos sino también de protegerlos e incrementarlos. Entonces podrá aportar riqueza a su organización y a la sociedad de modo más efectivo.

(Almeida, 2007, p.21) plantea: “gestión del conocimiento es el proceso donde se desarrolla la planificación, organización y control de actividades tendientes a generar y transmitir conocimientos necesarios a las organizaciones con la finalidad de mejorar su utilización, renovación y transformación en capital estructural para el perfeccionamiento de las actividades y procesos fundamentales de las organizaciones.”

Fernández (2000) alega que la gestión del conocimiento “mejora radicalmente, el resultado de las personas, la eficiencia de la organización y la confiabilidad”. (p.3). Es el proceso sistemático de buscar, organizar, filtrar y presentar la información con el objetivo de mejorar la comprensión de las personas en una específica área de interés. (Davenport y Klahr, 1998, p.195).

Canals (2003, p.2) señala que “la nueva economía, la globalización y las nuevas tecnologías son algunos de los elementos que han hecho que la gestión del conocimiento vaya adquiriendo cada vez más importancia. El conocimiento, tal como se entiende hoy día, es un recurso que no tan sólo nos permite interpretar nuestro entorno, sino que nos da la posibilidad de actuar.

La gestión del conocimiento consiste en optimizar la utilización de este recurso mediante la creación de las condiciones necesarias para que los flujos de conocimiento circulen mejor” (Davenport y Prusak, 2001), sin embargo, este autor queda únicamente en la definición, sin reflejar formas o vías de organización, a la hora de realizar el proceso.

Se considera que la gestión del conocimiento se enfoca en la preparación y formalización de las actividades relacionadas con el conocimiento tales como la creación, captura, transformación y uso.

Gestionar el conocimiento significa gestionar los procesos de creación, desarrollo, difusión y explotación del conocimiento para ganar capacidad competitiva. (Revilla y Pérez, 2000, p.1)

En la bibliografía consultada se aprecia que numerosos autores han abordado el tema de la gestión del conocimiento, de los conceptos expresados pueden generalizarse como elementos comunes los siguientes:

- El conocimiento es importante como base para una competencia efectiva, aunque todavía es un terreno en el que las organizaciones tienen mucho que avanzar.
- El conocimiento se consolida cada vez más como un elemento de importancia estratégica en las organizaciones.
- Existen dificultades en cómo instrumentar la gestión del conocimiento y cómo hacerla útil para las organizaciones.
- El individuo es el centro del proceso de gestión del conocimiento porque solo los seres humanos pueden asumir el papel central en el proceso de creación del conocimiento.
- Se debe compartir el conocimiento, diseminarlo y hacerlo.

Para (Lara, 2002. p.4) se trata entonces de un proceso formal y de carácter integrador, cuya implementación está orientada en base a la respuesta a las siguientes interrogantes:

¿Qué conocimientos, si lo tuviéramos en la organización, permitirían que la misma funcionara mayor efectividad?

¿Ese conocimiento ya está en la organización, pero no llega a los lugares adecuados, o es un conocimiento que tendremos que adquirir fuera de la organización?

¿Quién utiliza el conocimiento?

¿Cómo podemos empezar a transmitir conocimiento?

“Es importante destacar que para nuestra investigación se tuvieron en cuenta estas interrogantes pues las mismas contribuyeron a la conformación de las potencialidades y limitaciones para satisfacer las exigencias actuales de los profesores y en correspondencia con las necesidades de la situación actual y futura del país.

Por otra parte, (Reyes, 2002. p.3) destaca que los objetivos de la gestión del conocimiento son:

- Visibilizar el conocimiento.
- Desarrollar una cultura intensiva del conocimiento animando conductas de compartición, y actitudes de buscar y ofrecer conocimiento.

Este propio autor plantea que lo básico es entender que la base de la cadena de valor de la gestión del conocimiento en un programa bien implantado estaría compuesta por estos eslabones:

- Identificar el conocimiento.
- Capturar ese conocimiento.
- Codificarlo y almacenarlo, en la medida de lo posible.
- Hacerlo accesible.

Desde otra perspectiva el documento “Bases para la introducción de la Gestión del Conocimiento en Cuba” del Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente (CITMA) señala que actualmente existen en Cuba varios factores que propician la aplicación de técnicas de gestión del conocimiento en función del desarrollo social y económico en que el país está empeñado. (2002, p.15)

Los objetivos de la gestión del conocimiento en Cuba según este documento son:

1. Crear las condiciones necesarias para la explotación adecuada en función de las instituciones, de los conocimientos creados y adquiridos para el desarrollo sostenible del país.
2. Propiciar e impulsar la aplicación de las técnicas de gestión del conocimiento en las organizaciones cubanas para alcanzar mejores resultados y desarrollo, con la gestión adecuada de elementos estratégicos como son los recursos humanos, recursos de información y el conocimiento.

Sobre la base de lo anterior queda justificado y resaltado el valor que actualmente se le confiere a la gestión del conocimiento como un importante proceso para alcanzar el éxito en la docencia cubana y la preparación de los profesores en este tema, constituye cada vez más, una vía importante para contribuir a lograrlo.

Son varias las razones que convocan hoy a la superación de los profesores de Educación Física en gestión del conocimiento: una de ellas es, que el valor del conocimiento, su creación, socialización y protección orientado al desarrollo son

retos actuales; la segunda, que la sociedad del conocimiento depende de una amplia cultura general, científica y tecnológica.

Se considera importante investigar sobre cómo las ideas de la gestión del conocimiento pueden incorporarse a la Educación Física de la Enseñanza Media Superior ante las necesidades provocadas por el actual contexto social y tecnológico; su aplicación debe encaminarse al perfeccionamiento, de las clases de Educación Física con el objetivo de facilitar el desarrollo de un sistema deportivo competitivo y recreativo adaptado a las nuevas demandas de la sociedad.

Por esas razones es necesario crear las bases de una cultura organizacional que reconozca el valor que tiene para una entidad el uso adecuado de la gestión del conocimiento, así como la importancia de utilizar y preservar estos conocimientos sobre Educación Física, adquiridos por los profesores en el tiempo, que se consideran a su vez, parte estratégica de su patrimonio y permiten mantener el prestigio de los cubanos en el extranjero.

Esa cultura ha de estar presente en todos los profesores de Educación Física para contribuir a ser cada vez más eficientes. Se pudo constatar en la revisión bibliográfica que varios autores señalan además que la implantación y uso de la gestión del conocimiento requiere de la gestión de la información y documental, del empleo de las tecnologías de la información y las comunicaciones, así como de un eficiente manejo de los recursos humanos.

En correspondencia con lo anterior se entiende que la evolución de la Educación Física, la connotación que tienen para Cuba, el hecho de satisfacer necesidades, con recursos limitados y las necesidades mayores de estas, exige establecer prioridades.

Se reconoce que el único recurso inagotable, capaz de añadir valor y que a partir de él se pueden generar todas las fuentes de ventajas es el recurso humano. Este aporta a las organizaciones el conocimiento, la propia dinámica organizacional, la experiencia, la capacidad de análisis y de toma de decisiones que permite la búsqueda constante de perdurabilidad y de equilibrio con el entorno, por ello el conocimiento es el activo máspreciado de cualquier organización.

El contenido de la Educación Física de la Enseñanza Media Superior favorece las acciones y oportunidades de gestión del conocimiento, son los conocimientos (hechos, conceptos, principios), las habilidades, las capacidades y los valores, que tienen mayor o menor significado en la medida que se identifiquen las necesidades e intereses de los profesores por ser cada día mejores en su labor profesional.

La gestión del conocimiento en su implementación social no está exenta de confrontar problemas que pueden constituir limitaciones como resultado de la dependencia que tienen del conocimiento que tengan los profesores sobre el proceso de gestión del conocimiento (concepto, importancia, herramientas), uso de los elementos del proceso de gestión del conocimiento (identificar, capturar, almacenar y compartir), preparación recibida en gestión del conocimiento, herramientas informáticas destinadas a la búsqueda de información para el proceso de gestión del conocimiento.

La cantidad de medios informáticos disponibles para la gestión, la conectividad de los mismos, el uso del correo por parte de los profesores, utilización de la internet e intranet, todo ello afectando lo positivo de la misma.

Las potencialidades de la gestión del conocimiento pueden ser aprovechadas para la preparación de los profesores de Educación Física de la Enseñanza Media Superior en el desarrollo de actividades por ejemplo mediante el uso de video y audio conferencias, foros online, aprovechamiento del conocimiento de profesores que ya no están dentro del sistema educativo y poseen conocimientos esenciales para todos los integrantes los que posibilitarían que profesores de otras educaciones y personas de otras comunidades puedan conocer e incorporar estos a su quehacer diario.

Como resultado de este trabajo investigativo queda demostrado que las insuficiencias o limitaciones planteadas pueden resolverse en favor de su erradicación total o parcial al corroborarse que la gestión del conocimiento puede potenciar la preparación de los profesores de Educación Física de la Enseñanza Media Superior favoreciendo el vínculo entre profesores para así transformarse y lograr un incremento sustancial en el empleo de dicho proceso.

En consecuencia, el poco aprovechamiento de las potencialidades que ofrece la gestión del conocimiento para la preparación de los profesores de Educación Física declarado como insuficiencia que motivara la realización de este trabajo queda demostrado que es soluble con el empleo de la preparación metodológica.

Teniendo en cuenta todo lo abordado hasta ahora se puede definir la gestión del conocimiento como: el proceso que permite a las personas y a las organizaciones identificar las fuentes de conocimiento, capturar, almacenar y luego compartir el mismo para lograr un desarrollo consciente.

Es preciso insistir en que la gestión del conocimiento ocupa, en su significación educativa y sociológica un lugar importante en el mundo actual. No hay sector de la población que esta no pueda alcanzar. Es necesario que los pueblos tengan la posibilidad de informarse inteligentemente sobre otros países y sobre los grandes problemas sociales, económicos y políticos de nuestro tiempo.

CONCLUSIONES

En el presente trabajo se abordan las potencialidades que reportan el empleo de la gestión del conocimiento para la preparación de los profesores de Educación Física de la Enseñanza Media Superior. Se relacionan y analizan además las posibles limitaciones que están dadas en mayor medida por el desconocimiento sobre este proceso por lo que queda demostrado que el uso de las potencialidades y bondades que aporta la gestión del conocimiento al posibilitar que los profesores logren una mayor profesionalización y con ello el incremento y mejora de sus capacidades para desenvolverse en el ámbito de la enseñanza; a pesar de los posibles problemas que se puedan confrontar, los mismos pueden ser solubles mediante la superación y preparación de los profesionales de la Educación Física en la Enseñanza Media Superior.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Almeida, S (2007). Metodología para la gestión del conocimiento. Tesis de Doctorado. Matanzas.

Artiles, L (2007). Propuesta de modelo de gestión de información y conocimiento para la empresa cubana. Ponencia del evento GESTEC 2007. [CD-Room]

- Brooking, A. (1997). *The Management of Intellectual Capital*. Journal of long Range Planni 391.
- Canals, A. (2003). *La gestión del conocimiento*. Disponible en: <http://www.uoc.edu/dt/20251/index.html>
- CITMA. (2002). *Bases para la introducción de la gestión del conocimiento en Cuba*. La Habana
- Dájer, J. (2006). *Modelo para la gestión del conocimiento en los destacamentos fronterizos del país*. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Técnicas. Universidad de Matanzas, Cuba.
- Davenport, T. y Prusak, L. (2001) *Conocimiento en acción*. España: Editorial Prentice Hall.
- Davenport, T. & Klahr, P. (1998). Managing customer support knowledge. *California Management Review*, 40(3).
- Davenport, H. Some principles of Knowledge Management. University of Texas at Austin. Marzo, 1997. Citado por: Zorrilla, Hernando. *La Gerencia del Conocimiento y la Gestión Tecnológica*. [en línea] <<http://www.sht.com.ar/archivo/management/conocimiento.htm>>. [Consulta: enero 2003]
- Drucker, P. (1993). *La Gerencia. Tareas, responsabilidades y práctica*. Buenos Aires: Ed. El ateneo.
- Fernández, J., (2000) *Los campos de acción de la Gestión del Conocimiento*. España: Capital Humano.
- Hernández, R. (2004) “Activos intangibles. Enfoques para su medición” en *Gestión del Conocimiento. Un enfoque gerencial*. La Habana: Editorial Academia.
- Lara, J. (2002) *Diez respuestas a las preguntas más frecuentes sobre Gestión del Conocimiento*. Disponible en: [http:// joselsatlink.com](http://joselsatlink.com).
- Malhatra, Y. (s.f.). *Knowledge Management in Inquiring Organizations*. [en línea] <<http://www.brint.com/km/kmhtm>>. [Consulta: enero 2003]
- Macintosh, An. (1997). *Position Paper on Knowledge Management/Ann Macintosh*. University as Aderburgh, marzo 1997. En: *La Gerencia del Conocimiento y la Gestión Tecnológica*. [en

-
- línea]<<http://www.sht.com.ar/archivo/management/conocimiento.htm>>.
[Consulta: febrero 2003]
- Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1995). *La organización creadora de conocimiento. Cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación*. [en línea] [Consulta: 02 noviembre 2006] Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos13/laorgcre/laorgcre.shtml#top>
- Prusack, L. (1998) En: *Gestión del Conocimiento*. Online Information (Sesión española). material fotocopiado. S/p.
- Reyes, W. (2002). Disponible en: <http://srwilmwer.hotmail.com>.
- Revilla, E. y Pérez, P. (2000). *De la Organización que Aprende hacia la Gestión del Conocimiento*. Valladolid. VIII Congreso Nacional de ACEDE Empresa y Economía Institucional.
- Sanz, E. (1994). *Estudios de usuarios*. Madrid: Fundación Germán Sánchez Ruipérez.
- Vizcaya, D. (1997). *Lenguajes documentarios*. Argentina: Nuevo Paradigma.
- Wallace, W. (1999). Knowledge Management Today/Willian Wallace. En: *García, J. Gestión del Conocimiento como modalidad del correo electrónico*. [en línea] <<http://www.gestiondelconocimiento.com/ponencia/htmponencia.htm>> [Consulta: mayo 2003].