

## RELACIÓN ENTRE INNOVACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LA EMPRESA DE SERVICIOS DE SEGURIDAD INTEGRAL

### *Relationship between Innovation and Knowledge Management in the Comprehensive Security Services Company*

Dr. C. Reynaldo Carballo Cuenca  
<https://orcid.org/0000-0003-4035-8966>  
[reynaldo.carballo@seisa.cu](mailto:reynaldo.carballo@seisa.cu)  
Lic. Gladys Estapé Rodríguez  
<https://orcid.org/0000-0003-4035-8966>  
[gladys.estape@seisa.cu](mailto:gladys.estape@seisa.cu)

MSc. Alina Ofelia Chapman Goodridge  
<https://orcid.org/0000-0002-4929-0470>  
[alina.ofelia@seisa.cu](mailto:alina.ofelia@seisa.cu)

Centro de Gestión del Conocimiento  
de la Sociedad Mercantil, Servicios  
de Seguridad Integral, S.A. (SEISA).  
La Habana, Cuba

### SUMARIO

Relación entre innovación y gestión del conocimiento en la Empresa de Servicios de Seguridad Integral .....	14
Resumen .....	14
Introducción .....	15
Desarrollo .....	16
Conclusiones .....	19
Referencias bibliográficas .....	19

### RESUMEN

La presente investigación surge debido a la necesidad de resolver las insuficiencias existentes en la formación y desarrollo del capital humano, desde la relación entre la innovación y la gestión del conocimiento en SEISA. El objetivo está dirigido a fundamentar teórica y metodológicamente, la dinámica de dichas relaciones para contribuir al desarrollo de innovaciones creativas por parte de los profesionales, desde nuevas concepciones de competitividad y mercado. Como vía de solución a esta problemática, se propone la elaboración de una Concepción de Formación y Desarrollo de la Gestión del Conocimiento para la Innovación desde el Vínculo SEISA-Universidad, que toma en consideración la relación existente entre el carácter diverso de la gestión de los conocimientos científicos y tecnológicos y el carácter creativo de la innovación, mediante un proceso formativo en el que tiene lugar lo instructivo, educativo y desarrollador. Se aplican métodos teóricos (análisis-síntesis; sistémico estructural funcional) y empíricos (observación; encuesta).

### ABSTRACT

*This research arises due to the need to resolve existing insufficiencies in the training and development of human capital from the existing relationship between innovation and knowledge management in SEISA. The objective is aimed at theoretically and methodologically substantiating the dynamics of these relationships to contribute to the development of creative innovations by professionals from new conceptions of competitiveness and market. As a way of solving this problem, the elaboration of a Conception of Training and Development of Knowledge Management for Innovation from the SEISA-University Link is proposed, which takes into account the existing relationship and the diverse nature of knowledge management scientific and technological; and the creative nature of innovation through a training process in which the instructive, educational and developer takes place. Theoretical methods (analysis-synthesis; functional structural systemic) and empirical methods (observation; survey) are applied.*

### Palabras clave

Innovación,  
gestión del conocimiento,  
formación,  
desarrollo,  
talento

### Keywords

Innovation,  
knowledge management,  
training,  
development,  
talent

Fecha recibido:  
05 / 09 / 2022

Fecha publicación:  
22 / 10 / 2022

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, diversas organizaciones y empresas se enfocan en la indagación, búsqueda y socialización de conocimientos que contribuyan al mejoramiento del desempeño y competencias profesionales del capital humano, y a comprender, en las nuevas condiciones de competitividad y mercado, ¿cómo realizar los procesos de innovación, investigación y gestión de conocimientos?

De ahí que “las organizaciones modernas han entendido la necesidad de propender por el mantenimiento de altos estándares de conocimiento y aprendizaje, a través de la gestión del conocimiento” (Lopes, Scavarda, Hofmeister, Tavares & Roehe, 2017). Ello permite gestionar procesos innovadores y sostenibles en el tiempo, desde una cultura de apropiación y aplicación de los conocimientos que promueve la creación de valores en una empresa.

Por consiguiente, la intención de perfeccionar el sistema económico cubano depende en parte, de la capacitación y el desarrollo humano y de la implementación de las medidas aprobadas por el gobierno que abarcan diferentes ámbitos como el económico, el político, entre otros.

Lo anterior revela la importancia de que las empresas consideren dentro de su política la constante capacitación y desarrollo de su capital humano, orientado hacia la innovación, la gestión del conocimiento y el talento humano.

En SEISA se tienen en cuenta la formación y el desarrollo del trabajador, lo que contribuye al aprovechamiento del talento interno para generar eficiencia y eficacia dentro de la entidad, y a la vez, lograr ventaja competitiva.

Es evidente que la empresa tiene dentro de sus objetivos la realización de una actividad intensiva para movilizar y gestionar conocimientos, talentos científicos y técnicos, mediante la implementación de estrategias de formación y desarrollo de los recursos humanos para que contribuyan a mejorar la competitividad, a través de procesos innovadores.

De ahí que SEISA reconoce que la capacidad de innovación tiene una relación dialéctica con el proceso de gestión de conocimientos y talentos, como condiciones esenciales para lograr un aprovechamiento óptimo de los recursos humanos y de las capacidades disponibles para la obtención de resultados renovadores en la calidad de la producción y los servicios.

Lograr nuevas ventajas competitivas en la empresa, mediante la innovación basada en la gestión del conocimiento y el talento, exige transformar las prácticas y visiones tradicio-

nales existentes para la formación y desarrollo de los recursos humanos.

Al indagar en la relación existente entre la gestión del conocimiento y las capacidades de innovación en la empresa, se aplicaron diversas técnicas de investigación empíricas y teóricas, a partir de las cuales se pudo constatar que existen insuficiencias en los aspectos siguientes:

1. En la retención y aprovechamiento del talento interno de la empresa como condición básica para el desarrollo de innovaciones creativas, desde nuevas concepciones de competitividad y desarrollo en la gestión de la producción y los servicios de los sistemas integrales de seguridad.
2. Se evidencian dificultades teóricas y prácticas en la conceptualización y contextualización de la innovación, sobre la base de la gestión del conocimiento y el talento, que permitan la solución de los principales requerimientos para la producción y los servicios, desde la diversidad del conocimiento profesional y el desarrollo de potencialidades en el talento interno.
  - En la necesidad de transformar los métodos y procedimientos utilizados y contextualizarlos a SEISA para contribuir a la aplicación de un sistema de evaluación significativo, adecuado a los perfiles del cargo, sus funciones y cumplimiento, en el que el trabajador sienta, desde ese valor significativo que se le confiere a dicha evaluación, que es reconocido afectiva y efectivamente.
  - Deficiente tratamiento a la gestión del conocimiento como alternativa sistemática y formal para promover un proceso continuo de innovación.

El resultado del estudio indagatorio realizado da lugar al surgimiento de una contradicción que se manifiesta entre: la exigencia de SEISA para lograr que los profesionales aporten innovaciones creativas, desde nuevas concepciones de competitividad y mercado, y la necesidad de lograr la formación y desarrollo del talento en el capital humano para el trabajo y la vida social, desde la gestión del conocimiento.

De ahí que la investigación se realiza para conocer, ¿cómo lograr la formación y desarrollo del capital humano desde la relación innovación y gestión del conocimiento en SEISA?

Al analizar las causas del diagnóstico realizado y los resultados del estudio epistemológico, se reconoce que el objeto de estudio se enmarca en el proceso de formación y desarrollo

de capacidades humanas para la innovación y gestión del conocimiento desde el vínculo SEISA-universidad.

En correspondencia con el problema planteado, se determinó como objetivo: fundamentar teórica y metodológicamente la dinámica de las relaciones entre capital humano y gestión del conocimiento para contribuir al desarrollo de innovaciones creativas por parte de los profesionales de SEISA, desde nuevas concepciones de competitividad y mercado.

La contribución a la teoría es la concepción de las relaciones dialécticas que fundamentan el proceso de formación y desarrollo de la gestión del conocimiento para la innovación desde el vínculo SEISA-universidad, a partir de la relación que se produce entre el carácter diverso de los conocimientos y el carácter creativo de la innovación de dicho proceso.

La novedad de la investigación consiste en fundamentar teórica y metodológicamente la dinámica de las relaciones entre capital humano y gestión del conocimiento, a partir de reconocer las exigencias para la formación y desarrollo de la gestión del conocimiento en las condiciones actuales de SEISA, sobre la base de las relaciones que se producen entre el sistema de acciones formativas, dirigidas al desarrollo sostenible de la innovación creativa para enfrentar las nuevas concepciones de competitividad y mercado.

La actualidad de la investigación radica en que la solución del problema responde a una de las prioridades de la conceptualización del modelo económico y social cubano de desarrollo socialista, en lo referido a:

1. El principio de “el papel destacado de la innovación científica y tecnológica como modo de concebir y promover el desarrollo económico y social del país” (PCC, 2021, p. 19),
2. Las principales transformaciones dirigidas a impulsar la ciencia y el desarrollo de la tecnología e innovación, contribuir a proteger y recuperar el medio ambiente y el uso racional de los recursos.

Apoyar en el conocimiento de base científica, la toma de decisiones y la evaluación de resultados (PCC, 2021, p. 21).

## DESARROLLO

La búsqueda de un sistema de relaciones que revele los nexos existentes entre los resultados en la innovación y los procesos de formación y el desarrollo de la gestión del conoci-

miento, constituye necesidad apremiante en SEISA para lograr el mejoramiento productivo y la competitividad en el mercado.

Es evidente que la solución a esta necesidad demanda el mejoramiento de la formación y desarrollo de su capital humano, a partir de un proceso formativo que tenga en cuenta el vínculo SEISA-universidad como forma fundamental para obtener nuevos conocimientos, habilidades, cualidades y valores por parte de los sujetos.

La concepción de un proceso formativo basado en este vínculo posibilita que los especialistas y técnicos puedan identificar, comprender, explicar e interpretar, desde nuevas concepciones de competitividad y mercado, las relaciones existentes entre el proceso de innovación y la gestión del conocimiento en la transformación del entorno socioeconómico de la empresa, de la calidad de vida y de la sociedad en general.

La formación y desarrollo del capital humano mediante la gestión de conocimientos y talentos, “ha pasado a ser considerado como el factor clave de la estrategia competitiva de las empresas” (Gutiérrez López, Dorian. 2019, p. 8). Por lo que el proceso formativo contribuye e impacta en que los profesionales aporten innovaciones creativas desde nuevas concepciones de competitividad y mercado, acordes a las nuevas necesidades que la sociedad en general está teniendo. Es coherente con esta investigación la idea de Dorian Gutiérrez, al referir que “la innovación es un proceso que ayuda al desarrollo económico y social de una organización, (...) es la introducción de un nuevo comienzo, que se puede conjugar con habilidades creativas y técnicas que dan el mejoramiento a un proceso, producto o servicio. De esta forma, se puede competir en un mercado internacional objetivo” (Gutiérrez López, Dorian, 2019, p. 10).

La formación y desarrollo de capacidades humanas para el logro de un proceso de innovación y gestión del conocimiento es una necesidad apremiante en los especialistas y técnicos de SEISA, la cual debe ser resuelta mediante un proceso formativo que le permita resolver problemas prácticos y profesionales de forma actualizada y creativa.

Lo anterior se reconoce con mayor argumentación teórica al asumir que “[...] en la actualidad son pocos los sectores que no hayan al menos comenzado a estudiar el tema, e incluso, ya algunos han implantado sistemas, modelos o simplemente procedimientos de gestión del conocimiento, y lo han hecho sobre la base de esquemas que ilustran pasos que son esenciales en este proceso” (Toledo Díaz, Edison Y., 2019, p. 114).

La gestión del conocimiento se desarrolla mediante un conjunto de acciones conscientes, multifactoriales y de carácter sistémico que contribuyen al mejoramiento continuo de las actividades y procesos que se realizan y fortalecen mediante el intercambio de información, evaluación y generalización de experiencias y resultados con valores, dentro de una organización, empresa o grupo de profesionales.

Además, es un proceso social que se desarrolla en las condiciones actuales de las organizaciones y empresas que se han establecido, desde un consenso anónimo y paradigmático, a partir de tener en cuenta la atención a las exigencias siguientes (ver figura 1).



**Fig. 1. Exigencias para la gestión del conocimiento como proceso social en las condiciones actuales de las organizaciones y empresas.**

*Fuente de elaboración: CGC.*

La creación de condiciones formativas para la aplicación de la gestión del conocimiento en la empresa es una concepción enfocada en la generación de ventajas competitivas sostenibles, la cual está dirigida a pensar y hacer. Ello contribuye a “la utilización del conocimiento empresarial para resolver problemas, tomar decisiones, agregar valor a los productos y servicios, enriquecer los puestos de trabajo y empoderar a los trabajadores para asegurar la creación de capacidades que permitan explotar en forma efectiva y productiva todo el potencial del conocimiento y los recursos disponibles” (Nagles G., Nofal, 2007, p. 79).

La gestión del conocimiento en la empresa se realiza mediante la aplicación de acciones y vías dirigidas a:

- Garantizar la sostenibilidad de la empresa a través de la aplicación, socialización y utilización de los conocimientos y prácticas profesionales en los procesos de

fabricación de productos y prestación de servicios de alto valor agregado en los procesos realizados;

- aplicar sistemas de gestión que distingan, autentiquen y optimicen de forma segura la efectividad en el uso de los recursos y la capacidad de innovación de la organización;
- fortalecer las prácticas de investigación como espacios ideales para el desarrollo de procesos de innovación que permitan consolidar nuevos enfoques creativos de gestión del conocimiento y el talento humano en la entidad.

La formación y desarrollo continuo de la gestión del conocimiento mediante el vínculo SEISA-universidad, es una fuente generadora del proceso de innovación que “permite desplegar el potencial del conocimiento como fuente generadora de ventajas competitivas sostenibles que aseguren la viabilidad y perdurabilidad de la empresa” (Nagles G., Nofal, 2007, pp. 77-88), la innovación por lo general, se considera que está dirigida a hacer (capacidad para generar soluciones ingeniosas, creativas y rentables).

El aprovechamiento de las relaciones y nexos simbióticos de este vínculo, de la gestión del conocimiento y de la innovación, propicia, desde los diversos procesos productivos y de servicios, que se solucionen las problemáticas tecnológicas y, al propio tiempo, se atiendan las necesidades, aspiraciones y demandas de los clientes, mercados y sociedad en general. De ahí que la innovación y la gestión del conocimiento en su relación se expresan como el factor sinérgico y dinamizador de la competitividad de una empresa.

Por consiguiente, al implementar eficientemente la gestión del conocimiento en función del desarrollo del proceso de innovación, se concibe en el proceso formativo de los especialistas y técnicos el desarrollo de habilidades, cualidades, valores y competencias profesionales que garantizan a la empresa disponer de recursos humanos competentes para dinamizar los procesos de innovación.

La formación y desarrollo de habilidades profesionales para la gestión del conocimiento asegura que: “la innovación se constituya en el motor del progreso de las organizaciones, las sociedades y las naciones que definen su éxito en la generación de nuevas ideas, en la incorporación sistemática de las mismas en productos, procesos o servicios, los cuales se convierten en motivadores del crecimiento económico, promueven

la creación de empleo y originan beneficios para la sociedad” (Ortiz y Nagles, 2018, 73).

Durante la formación y desarrollo de capacidades humanas para la innovación y gestión del conocimiento, se deben realizar acciones dirigidas al desarrollo del proceso de innovación, entre las que se encuentran las siguientes:

- Identificar el talento humano como lo transversal en las dinámicas de operación de la empresa y el punto central para la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación.
- Enfocar la investigación científica hacia la utilización creativa de las potencialidades de las estructuras existentes para ser eficientes y lograr excelentes resultados.
- Identificar, desde la gestión del conocimiento, las mejores oportunidades de innovación, a partir de nuevas concepciones de competitividad y mercado.
- Definir los conocimientos relevantes para aprovechar las oportunidades de innovación.
- Orientar el proceso de innovación hacia la mejora y fortaleza de las prácticas actuales de competitividad y mercado.
- Desarrollar nuevos métodos y enfoques de innovación orientados al logro de la misión y prioridades de la empresa.
- Generar desde la gestión del conocimiento soluciones creativas sostenibles y rentables para la organización.
- Explorar anticipadamente, los temas emergentes a prioridades y compromisos futuros, que permitan responder con éxito a un entorno cambiante.

La formación y desarrollo del capital humano en SEISA tiene lugar desde la relación innovación y gestión del conocimiento, como aspiración impostergable para alcanzar competencias profesionales que garanticen la evolución tecnológica de los procesos productivos y de servicios, acorde a la realidad actual y adaptable de competitividad y mercado.

Es por ello que se asume el vínculo SEISA-universidad a partir de la relación que se produce entre: el carácter diverso de la gestión de los conocimientos científicos y tecnológicos y el carácter creativo de la innovación, mediante un proceso formativo en el que tiene lugar lo instructivo, educativo y desarrollador.

El proceso de formación y desarrollo de capacidades humanas para la innovación y la gestión del conocimiento desde el vínculo SEISA-universidad contribuye al desarrollo y aplicación de soluciones creativas en la producción y los servicios, al posicionamiento de la empresa desde concepciones actualizadas de competitividad y mercado, como aspecto trascendente, que sufre cambios desde el carácter diverso de la gestión de los conocimientos científicos y tecnológicos y el carácter creativo de la innovación mediante un proceso formativo instructivo, educativo y desarrollador.

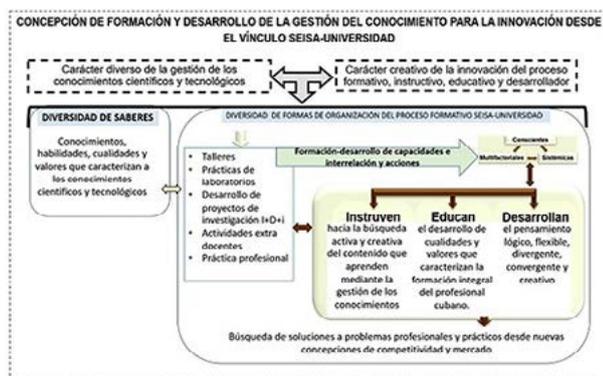
A partir de los aspectos anteriores, se fundamenta la concepción de las relaciones del proceso de formación y desarrollo de la gestión del conocimiento para la innovación desde el vínculo SEISA-universidad.

La concepción parte de reconocer la relación que se produce entre el carácter diverso de la gestión de los conocimientos científicos y tecnológicos, entendido como los recursos y las formas a través de los cuales los recursos humanos hacen suya la diversidad de saberes: conocimientos, habilidades, cualidades y valores que caracterizan a los conocimientos científicos y tecnológicos.

Lo anterior se logra por medio de la diversidad de formas de organización del proceso formativo que tiene lugar mediante el vínculo SEISA-universidad, el cual tiene un carácter creativo y desarrollador, de las competencias para la innovación. De ahí que, el carácter creativo de la innovación mediante un proceso formativo instructivo, educativo y desarrollador, se interpreta como el proceso de formación-desarrollo de capacidades e interrelación de acciones conscientes, multifactoriales y con carácter sistémico, que realizan los docentes y tutores en cada una de las formas de organización de la docencia y la práctica profesional del vínculo SEISA-universidad, por medio de las cuales:

- Instruyen a los sujetos en la búsqueda activa y creativa del contenido que aprenden mediante la gestión del conocimiento.
- Educan en el desarrollo de cualidades y valores que caracterizan la formación integral del profesional cubano.

Estimulan el desarrollo de su pensamiento lógico, flexible, divergente, convergente y creativo en la búsqueda de soluciones a problemas profesionales y prácticos desde nuevas concepciones de competitividad y mercado (ver figura 2).



**Fig. 2. Representación gráfica de la concepción de formación y desarrollo de la gestión del conocimiento para la innovación desde el vínculo SEISA-universidad.**

Fuente de elaboración: CGC.

Esta concepción parte de reconocer al proceso de formación y desarrollo de capacidades humanas para la innovación y gestión del conocimiento desde el vínculo SEISA-universidad, mediante la interactividad e interacción social que se produce entre los sujetos implicados en la transformación digital de forma contextualizada y flexible, a partir de las ideas básicas que constituyen el soporte de la concepción de formación y desarrollo de la gestión del conocimiento para la innovación:

*Primero:* la formación y desarrollo de la gestión del conocimiento para la innovación desde el vínculo SEISA-universidad, se connota desde la integración de la diversidad de saberes en la gestión del conocimiento, que contribuye a la apropiación interactiva de una cultura creativa para la innovación.

*Segundo:* Las relaciones que fundamentan el proceso de formación y desarrollo de la gestión del conocimiento para la innovación desde el vínculo SEISA-universidad, connotan el carácter diverso de la gestión de conocimientos científicos y tecnológicos en unidad con el desarrollo de la creatividad para el proceso de la innovación desde el proceso formativo, que contribuye a la aplicación de nuevas concepciones sobre competitividad y el mercado.

*Tercero:* El tratamiento a la formación y desarrollo de la gestión del conocimiento en el proceso formativo desarrollado desde el vínculo SEISA-universidad, se apoya en la integralidad del desarrollo de la personalidad de los sujetos, lo cual sirve de base para que se hagan altas exigencias al intelecto, dirigidas hacia las innovaciones creativas que mejoren el impacto de la competitividad y mercado.

## CONCLUSIONES

La fundamentación de la dinámica de las relaciones entre capital humano y gestión del conocimiento para contribuir al desarrollo de innovaciones creativas, por parte de los profesionales de SEISA desde nuevas concepciones de competitividad y mercado, encuentra su solución en la conciliación de las relaciones entre el carácter diverso de la gestión de los conocimientos científicos y tecnológicos y el carácter creativo de la innovación, mediante un proceso formativo en el que tiene lugar lo instructivo, educativo y desarrollador.

La innovación y gestión del conocimiento como proceso social, se actualiza y responde con éxito a las exigencias de la política económica del país referidas al proceso de formación y desarrollo humano, a través del vínculo formativo acordado SEISA-universidad, en el que se logran diversos niveles de integración tales como: la planificación; misión, visión y valores de la empresa; gestión de las tecnologías; gestión de la planificación estratégica; gestión de capital humano; gestión de información; gestión de la calidad; gestión medioambiental; así como gestión de proyectos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo Correa, Yesenia, et al. (2020). Formulación de modelos de gestión del conocimiento aplicados al contexto de instituciones de educación superior. Universidad de Antioquia. Fundación Universitaria Católica del Norte. Departamento de Sociología. Publicado Feb. 2020. Vol. 31 (1), 103-12. Medellín, Colombia. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100103>.
- Gutiérrez López, Dorian. (2019). Innovación y desarrollo en los procesos de gestión humana. Universidad Cooperativa de Colombia, Facultad de Ciencias Económicas y Contables, Programa de Administración de Empresas. Santiago de Cali, Colombia. Consultado el 12 de octubre de 2022, [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEWilifdwd36AhXzImoFHcCYAW4QFnoECAkQAQ&url=https%3A%2F%2Frepository.ucc.edu.co%2Fbitstream%2F20.500.12494%2F13666%2F1%2F2019\\_innovacion\\_gestion\\_humana.pdf&usq=AOvVaw3k2B28k7jXpixMCILS-e0c](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEWilifdwd36AhXzImoFHcCYAW4QFnoECAkQAQ&url=https%3A%2F%2Frepository.ucc.edu.co%2Fbitstream%2F20.500.12494%2F13666%2F1%2F2019_innovacion_gestion_humana.pdf&usq=AOvVaw3k2B28k7jXpixMCILS-e0c)
- Lopes, C. M., Scavarda, A., Hofmeister, L. F., Tavares, M. A. & Roehe, G. L. (2017). An Analysis of the Interplay Between Organizational Sustainability, Knowledge Management, and Open Innovation. Journal of Cleaner Production, 142(1), 476-488. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.10.083>.
- Nagles G., Nofal. (2007). La gestión del conocimiento como fuente de innovación. Universidad EAN, Revista Escuela de Ad-

- ministración de Negocios, núm. 61, septiembre-diciembre, pp. 77-87. Bogotá, Colombia. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/206/20611495008.pdf>
- Ortiz Pabón, Efraín & Nagles García, Nofal. (2018). Gestión de tecnología e innovación. Teoría, proceso y práctica. Universidad EAN. Bogotá, Colombia.
- PCC. (2021). Conceptualización del Modelo Económico y Social Cubano de Desarrollo Socialista. Redacción: Comité Central del Partido Comunista de Cuba, junio / 2021. La Habana, Cuba. Consultado 11 de octubre de 2022, disponible en: <https://www.mined.gob.cu/wp-content/uploads/2021/09/CONCEPTUALIZACION-DEL-MODELO-ECONOMICO-Y-SOCIAL-CUBANO-DE-DESARROLLO-SOCIALISTA-y-LINEAMIENTOS-DE-LA-POLITICA-ECONOMICA-Y-SOCIAL-DEL-PARTIDO-Y-LA-REVOLUCION-PARA-EL-PERIODO-2021.pdf>
- Quijano Barón, Paola & Yepes González, Juan F. (2020). Guía para la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG). Dirección de Gestión del Conocimiento.
- Sánchez Díaz, Marler; Vega Valdés, Juan Carlos. La gestión del conocimiento y su relación con otras gestiones. Ciencias de la Información, vol. 37, núm. 2-3, mayo-diciembre, 2006, pp. 35-52. Instituto de Información Científica y Tecnológica, La Habana, Cuba.
- Toledo Díaz, Edison Y. (2019). Antecedentes y perspectivas de la gestión del conocimiento en archivos. IX Congreso ISKO España. Valencia, España.