

Reflexiones acerca de la resignificación social de los conocimientos organizacionales

Some considerations about social significance of organizational knowledge

MSc. Yadira R. Nieves Lahaba,^I Dra. María L. Martínez Sánchez^{II}

^I Facultad de Comunicación. Universidad de La Habana. La Habana, Cuba.

^{II} Facultad de Filosofía. Universidad Autónoma de Nuevo León. México.

RESUMEN

El presente trabajo es el resultado de reflexiones de las autoras en torno al examen de la importancia del conocimiento organizacional, como activo intangible, para el desarrollo de la actual sociedad. El objetivo principal es enunciar y establecer vínculos entre los enfoques de algunas de las corrientes de pensamiento que han declarado su visión hacia el conocimiento en el entorno laboral. Se declara además cómo la mirada que realizan estas corrientes potencia el significado e impacto del conocimiento al ofrecer explicaciones que resignifican su alcance, pues declaran al conocimiento como un lazo que favorece los vínculos sociales.

Palabras clave: gestión del conocimiento, capital social, inteligencia social, saberes, conocimiento organizacional.

ABSTRACT

This work is the result of reflections of the authors about the examination of the importance of organizational knowledge as intangible asset for the development of modern society. The main objective is to articulate and establish links between the approaches of some of the schools of thought that have declared their vision to knowledge in the workplace. It further states that perform like watching these streams, enhances the meaning and impact of knowledge to the significance to their role in the cognitive framework that is generated by the knowledge intervention.

Key word: knowledge management, social capital, social intelligence, knowledge, organizational knowledge.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como propósito abordar aspectos referentes al conocimiento organizacional. En este siglo XXI se ha definido categóricamente el conocimiento como el activo más importante para la potenciación de la actual sociedad. Se ha definido también la importancia de las relaciones interpersonales en los procesos esenciales del conocimiento y se ha posicionado a la socialización y el establecimiento de relaciones como paradigma que posibilita el engrandecimiento y la expansión del conocimiento. Aunque la interrelación de estos tres elementos no es un descubrimiento de la actual sociedad, la sociedad del conocimiento, sino la expresión exacta y clara de una concepción que siempre estuvo presente en la práctica filosófica y sociológica, resulta importante abordar algunos paradigmas actuales que han enfocado su mirada en estos elementos, así como en la necesidad de crear y potenciar competencias en el contexto de las organizaciones que permitan una práctica socialmente responsable.

Tratar de explicar qué es conocimiento ha sido una de las reflexiones más extendidas en la historia de las ciencias. Los constructos que se han desarrollado en torno a esta categoría han impactado en muchas corrientes de pensamiento que han contrastado en sus enfoques. El objetivo no es polemizar en este sentido, sino asumir la convergencia que pudiera existir en algunas de estas corrientes como punto de partida de este trabajo, y declarar cómo se ha resignificado al conocimiento y se le ha otorgado una posición esencial desde el punto de vista social.

El conocimiento es polémico, contradictorio; es una verdad que está relacionada con la experiencia; es eminentemente tácito; es un proceso activo que se construye. A partir de aquí, y con la premisa que nos enuncia la sociedad del conocimiento, "una sociedad del conocimiento es una sociedad que se nutre de sus diversidades y capacidades... Una sociedad del conocimiento debe garantizar el aprovechamiento compartido del saber... Una sociedad del conocimiento ha de poder integrar a cada uno de sus miembros y promover nuevas formas de solidaridad con las generaciones presentes y venideras".¹ Se reflexiona, con el intento de esbozar o acercarse al impacto, reconocimiento y significación social que este intangible tiene para el entorno laboral.

DESARROLLO

Hasta hace muy recientemente, se consideraba que únicamente la ciencia era capaz de hacer aportaciones significativas desde el punto de vista cognitivo*. Producto del avance y desarrollo de las tecnologías se estilaba dar más peso y reconocimiento a lo que pueda demostrarse, lo tangible y matemático. Sin embargo, es posible hablar de aspectos cognitivos que hoy resurgen y resaltar, por ejemplo, atributos culturales que se redefinen como elementos con un sentido práctico, aportadores de conocimiento, los cuales inclinan al hombre a visiones con mayores aperturas con más pragmatismo.

El actual examen hacia los conocimientos que intervienen en las organizaciones, no está circunscrito a considerar solo el conocimiento patentado (el conocimiento académico), sino que todo tipo de conocimiento debe ser valorado y aplicado en el contexto más idóneo. Es así como se hace necesario asimilar no solo los conocimientos disciplinarios; la demanda también recae en aprender de los conocimientos intrínsecos de la organización, para potenciarlos y generar nuevos conocimientos útiles, como es el caso de los saberes socialmente productivos (SSP).

Los saberes socialmente productivos²⁻⁴ son surgidos de la experiencia cultural de las personas, lo que les permite modificar sus subjetividades y les enseña a transformar la naturaleza y la cultura; saberes que modifican el *habitus*⁵ de las personas o grupos; son saberes que enriquecen y potencian el capital cultural de la sociedad o de la comunidad. Estos saberes conforman un bagaje cultural social que está disponible y volcado a la *praxis* laboral convivencial, organizativa, recreativa y surgen de las relaciones sociales. Son saberes que emanan de la experiencia y de la experimentación; saberes no letrados y tácitos, pero que conforman un piso de significaciones compartidas.² Son saberes que siendo patrimonio de una persona o un conjunto de personas, surgen de vínculos entre los diversos sectores involucrados en los procesos productivos y es así como crean el tejido social y sirven en un momento histórico determinado para el desarrollo conjunto de las sociedades.

Cuando los saberes socialmente productivos propician vínculos, se favorecen lazos sociales que se potencian como redes de sostén y posibilitan altos niveles de inclusión social.⁶ Esto permite a los integrantes de las organizaciones analizar su posición, sus intereses, sus identidades, pues son saberes que están reconocidos por la organización; de esta forma, en un ambiente laboral, los trabajadores pueden engrandecer su sociabilidad y compartir sus saberes en un ejercicio de su responsabilidad social, en este caso espontánea,⁷ tanto para la organización como para la comunidad.

La mirada hacia los SSP se orienta a dar respuesta o tratar de comprender el rol que estos desempeñan en la vida social posmoderna, la cual realiza cada vez mayores esfuerzos por reconocer y rescatar las posibilidades del conocimiento.⁸ Los SSP son especialmente los que se consiguen fuera de la educación formal, surgidos y formados en la vida social, en la herencia familiar, son fuerzas de pericia que emergen en el espacio de la sociedad civil (rural, urbana o periurbana). Es por eso que resignifican el papel del conocimiento.⁴

Los saberes socialmente productivos, al ser particulares y originalmente privativos de una persona en particular, se expresan en modos de accionar, rutinas y prácticas, los cuales muchas veces están arraigados en la cultura de las organizaciones, pero por su naturalidad o espontaneidad no son tomados en la justa medida. Se hace necesario que en el ambiente laboral se realice una mirada hacia el impacto e importancia de estos saberes en el desempeño y campo de actividad de la organización. También se hace necesario que no solo puedan ser identificados, sino utilizados en la justa medida, y que se le aplique el mismo tratamiento que le es otorgado a saberes patentados o academizados.

Pero ¿cuál es la responsabilidad de la organización ante estos saberes? Al identificar el valor que supone el conocimiento de cada una de las personas que integran una organización, no de forma aislada, sino de forma en que se aprovechen colectivamente, las organizaciones se someten entonces a procesos que demandan una responsabilidad hacia las personas, y especialmente hacia estos saberes, que son poco visibles pero que indudablemente están aportando a la organización. La

responsabilidad de los procesos de conversión de estos conocimientos recae no solo en la gerencia, sino en todos los integrantes de la organización. Se hace oportuna entonces la declaración consciente de la organización de potenciar otros saberes y competencias que fortalezcan su responsabilidad colectiva, tanto desde el punto de vista interno como externo, en un ejercicio socialmente productivo y responsable.

Un ejercicio socialmente responsable es una práctica de inteligencia social⁷ y parte en primera instancia del reconocimiento de una nueva cuestión social en las organizaciones. *Schvarstein*⁷ explica el concepto de lo social como una característica de las relaciones humanas: la característica de la mutua interdependencia. Lo social, apunta este autor, está constituido por una configuración específica de prácticas orientadas a promover la satisfacción de cierto tipo de necesidades cognitivas de los miembros de una comunidad, elemento que está encaminado a procurar su cohesión sobre la base de la vigencia del principio de solidaridad.

Es así como se asume que una práctica responsable hacia los saberes no académicos, como son los SSP, es el ejercicio o fomento de un conjunto de competencias de responsabilidad social. Ser socialmente responsable implica tomar conciencia de la propia situación social y de la situación social de los otros. Significa que, al ubicarse en el nivel de los individuos, se tiene un saber, se practica y se socializa, para de esta forma aludir a la noción de *habitus*, es decir, a la incorporación por parte de los integrantes de la organización, al reconocimiento de las necesidades sociales de los otros y a su disposición para satisfacerlas. Se establecen entonces estructuras de relaciones en el intercambio de conocimientos entre los integrantes de las organizaciones y las situaciones donde interactúan.

Se alcanza a reconocer, al menos, dos tipos de responsabilidades en el ambiente laboral: la responsabilidad interna (RI) y la responsabilidad exigible (RE).⁷ La RI es espontánea y está relacionada con la manera en que el individuo se juzga a sí mismo teniendo en cuenta los ideales y la conciencia de cada cual, por lo que en este caso es socialmente responsable por elección. Por otra parte, la RE alude a la subordinación del individuo ante otro, que responde a una obligación o compromiso asumido, por el cual debe rendir cuentas frente a quien tiene la autoridad para exigir su cumplimiento. El individuo entonces es socialmente responsable por imposición.

Cualquiera de las prácticas que sea asumida por la organización, debe mostrar no solo el papel central de los individuos y el reconocimiento de sus SSP, sino también la responsabilidad social que estos saberes representan hacia la organización y hacia la comunidad por medio del reconocimiento, la valoración, la potenciación y la disposición como un bien público que ha de estar a disposición de todos. De esta forma la organización contribuye responsablemente a resignificar el conocimiento y a su poseedor, pues fomenta que se fortalezcan las identidades de los individuos al ser reconocidos, ya no solo por su nivel jerárquico o académico.

Otro de los enfoques hacia la resignificación de los conocimientos es el realizado por la gestión del conocimiento (GC). La gestión del conocimiento es un paradigma que también toma en cuenta el papel del conocimiento, y que reconoce una serie de procesos que posibilitan el gobierno y aprovechamiento de sus potencialidades de forma que pueda ser empleado, no de forma espontánea o casuística, sino con miras a su potenciación.

La gestión del conocimiento, la cual se reconoce como todas aquellas acciones y recursos destinados a la potenciación del conocimiento organizacional por medio de sus procesos medulares, ha pasado por lo que llaman algunos autores

"generaciones de la gestión del conocimiento" ⁹ (tabla). A pesar de que el nuevo paradigma no completa las cuatro décadas, en la actualidad se afronta ya la tercer a generación.

Tabla 1. Enfoques de las generaciones de la gestión del conocimiento

Primera generación	Énfasis en el desarrollo de plataformas TIC y de bases de datos para almacenar el conocimiento explicitado. Se enfoca a la gestión de los contenidos.
El éxito se adjudicaba a capturar, codificar y tener disponible el conocimiento en el momento adecuado, principalmente por medio de las tecnologías de información y comunicación.	
Segunda generación	Énfasis en el intercambio de conocimiento
El éxito se adjudicaba al establecimiento de espacios y condiciones adecuadas para el intercambio de conocimientos para contribuir a posibilitar el cambio de las conductas.	
Tercera generación	Desarrollar nuevos conocimientos, los nuevos conocimientos se desarrollan en forma colectiva.
El éxito radica en posibilitar las condiciones idóneas para la creación colectiva de nuevos conocimientos.	

La primera generación se caracterizaba, a opinión de *Koenig*,¹⁰ por el empleo de la tecnología para compartir el conocimiento y coordinarlo a través de la empresa. *Davenport* y *Cronin*¹¹ la presentan enunciando que la gestión del conocimiento está relacionada con gestionar la información existente. En esta primera etapa no proliferan los desarrollos teóricos, pues se centra en la operación y uso de los contenidos dentro del contexto organizativo tradicional.

La segunda generación se desarrolla sobre la base de la producción del conocimiento.⁹ Se comienzan a estudiar los momentos y espacios en que el conocimiento se crea y comparte en las organizaciones. *McElroy* plantea que existen principios que rigen el desarrollo de la segunda generación de la gestión del conocimiento; el aprendizaje y la innovación son procesos sociales, no administrativos. El valor del conocimiento organizacional es creado por las personas; el nuevo paradigma se relaciona con sistemas, base de datos, aplicaciones computacionales, pero deja claro que estas son herramientas para potenciar el impacto de su gestión; no es una técnica para implementar una estrategia; la estrategia se subordina a la gestión del conocimiento.

La tercera generación ya ha recorrido un camino que le permite enfatizar en aspectos tratados en las dos generaciones anteriores. Esta generación transita por la concepción de que los equipos de trabajo poseen un acervo de conocimiento los cuales afloran y se potencian en ese contexto y permiten el desarrollo de nuevos conocimientos por medio de la acción colectiva y el aporte voluntario. Las organizaciones ya no están tan enfocadas a las operaciones organizativas, sino a las actividades relacionadas con el conocimiento.

Este tránsito va evidenciando madurez en los conceptos y, a la vez, demostrando su aplicabilidad. Sin embargo, la actual sociedad también es una sociedad con errores, inconforme, que aboga por el individualismo. En un ambiente así, la GC

puede sufrir de erróneas interpretaciones, de prácticas no loables, posibles solo a partir de sus propias debilidades como paradigma, pero ¿qué paradigma no lo tiene? La GC puede no ser la respuesta por antonomasia, pero sí es otra de las vías que posibilita la toma de conciencia hacia las posibilidades del conocimiento en el entorno laboral, pues ofrece soluciones que permiten utilizar conceptos para facilitar la reivindicación de todos los conocimientos, tanto los académicos, como los que surgen de la experiencia y la práctica, o los surgidos de las relaciones laborales, sin reparar en quién es su poseedor o qué lugar ocupa dentro de la organización.

Este aspecto humanista de la GC promueve el intercambio, las relaciones, pues conecta y suscita la coincidencia entre los miembros, identifica áreas de oportunidades en las organizaciones en relación con los procesos cognitivos, y establece que cada integrante debe ser un gestor, un trabajador del conocimiento como modo de vida, lo que posibilita la simbiosis espontánea entre sus integrantes, donde cada uno aporta y recibe de manera natural.

La gestión del conocimiento se vincula en estrecha relación con el sistema de capital intelectual que, a su vez, está estrechamente influenciado por el capital social y cultural. Para los intereses de este trabajo se hace énfasis en el capital social, pues se considera un elemento esencial que ha contribuido también a la resignificación del conocimiento al tomar en cuenta aspectos como los valores y los espacios sociales que generan un beneficio e impacto en los resultados esperados en disímiles instancias.

La pertinencia que toma el capital social como parte de la GC, en relación con los saberes socialmente productivos y la inteligencia social, responde a que nos sirve de conexión, de vínculo entre estos conceptos antes tratados, pues el capital social se manifiesta en forma de capacidades organizativas arraigadas en su red de relaciones sociales, y en forma de recursos accesibles a través de esa red.¹² La característica principal de este capital es que es eminentemente tácito, difícilmente puede ser imitado, pero por otra parte se manifiesta en un ambiente colectivo, lo que proporciona las capacidades necesarias para la creación de conocimientos.

Los directivos de las organizaciones pueden desarrollar el capital social a través de una variedad de relaciones personales, sociales, y económicas con los elementos del entorno para que puedan usarse en beneficio de sus organizaciones. Estos incluyen las relaciones personales y sociales con los proveedores, los clientes, los competidores, las asociaciones de empleados, el gobierno, las empresas, y las organizaciones de la comunidad.¹³ *Accquah*¹⁴ retoma los postulados de *Bordieu*,¹⁵ *Lin*,¹⁶ *Baker*¹⁷ y *Gulati*,¹⁸ y hace énfasis en el papel de las redes personales y sociales en la formación de un capital social donde la relación con entidades del ambiente externo es vital. Por tanto, las organizaciones que sostienen altos niveles de relación con su ambiente desarrollan, y probablemente obtienen, mayores beneficios que sus similares. Si bien estos autores se refieren a vías para obtener beneficios del capital social existente en el ambiente, debe tenerse presente la relatividad y la ubicuidad de este concepto.¹³

El capital social se presenta tanto en el plano individual como en el colectivo. En el primero, tiene que ver con el grado de integración social de un individuo.^{12,19} Los códigos éticos de los empresarios y profesionales son parte de los recursos productivos de la sociedad. Si estos códigos subrayan valores afines al proyecto reclamado por amplios sectores de la población, de desarrollo con equidad, lo favorecerán o, de lo contrario, lo obstaculizarán.^{19,20}

LA RESIGNIFICACIÓN SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS

Tomando como premisa fundamental lo social, en la revaloración que está teniendo el conocimiento como activo potenciador de las organizaciones y a partir de las reflexiones anteriores, se puede declarar que el conocimiento ya no solo es reconocido como categoría que encierra en sí un gran valor académico o financiero, sino también un significado social. Este significado es confluyente e inclusivo; toma en cuenta, a los efectos de este trabajo, el reconocimiento de la importancia de los saberes socialmente productivos, su vinculación con las relaciones sociales,⁸ y la inteligencia social, en un ejercicio permanente y espontáneo de responsabilidad social. De esta misma manera es posible asociarlo con la toma de conciencia y la necesidad de gestionar los procesos cognitivos que conllevan la transformación y la creación de los saberes.

La resignificación social que está teniendo el conocimiento puede relacionarse entonces con el papel que desempeñan los saberes, las competencias y los procesos de transformación de conocimiento, como un vínculo para establecer y potenciar los entramados sociales que se generan en y desde las relaciones sociales, ya sea por medio de la explicitación oral o escrita, el adiestramiento, el asesoramiento o cualquier tipo de relación presencial o virtual que se establezca entre seres humanos.

Los saberes socialmente productivos, la gestión del conocimiento, la responsabilidad social y la inteligencia social (Fig.) no se sustituyen, sino que se incluyen, se relacionan, en un ciclo dinámico y continuo que permite una reflexión permanente cualitativamente superior a la abordada en las organizaciones que solamente responden a la solución de problemas concretos en la *praxis*. Esta mirada multidisciplinaria permite abordar el fenómeno de la valoración del conocimiento organizacional desde una visión más humanista, donde el ser humano es valorizado en todos y cada uno de estos elementos.



Fuente: Elaboración propia.

Fig. Algunos enfoques que reconocen el significado social del conocimiento.

Los saberes socialmente productivos vinculan a la totalidad de los miembros de la organización sin distinción de jerarquías estructurales a los procesos de toma de decisiones de estas. La inteligencia social aporta el conjunto de competencias útiles para el logro de los objetivos organizacionales y el engrandecimiento de los individuos y su desempeño, tanto a nivel individual como organizacional. Estos planteamientos se vinculan a la formación de una responsabilidad social. La responsabilidad social, por su parte, permite suplir las deficiencias en el ámbito generadas por el comportamiento de los individuos y su relación con la solución de problemas sociales de la comunidad, a partir de los compromisos organizacionales y el vínculo con los beneficios que aportan al medio en que se insertan. Atendiendo a estos espacios y a la relación que se establece entre ellos, se incorpora la gestión del conocimiento con una nueva perspectiva de desarrollo y, sobre todo, de implantación. Esta permite repotenciar esa nueva dimensión del conocimiento, desarrollarla y compartirla de manera espontánea en aras de la generación de beneficios e impacto social a todos los niveles y espacios organizacionales sin distinción.

CONCLUSIONES

La sociedad transita por una reflexión hacia la trascendencia del conocimiento. En este proceso han surgido explicaciones que resignifican su alcance, pues ya no solo es visto como una categoría académica y científica, sino que también se declara al

conocimiento como un lazo que permite establecer vínculos, potenciar identidades y valorar al ser humano.

Los saberes socialmente productivos, la gestión del conocimiento, la responsabilidad social y la inteligencia social son algunos de los conceptos que evidencian esta preocupación hacia la significación de los conocimientos, en particular los conocimientos organizacionales. Estos constructos no se sustituyen como paradigmas, sino que es posible encontrar relaciones entre ellos, en un ciclo dinámico y continuo que permite una reflexión permanente.

Una mirada integradora de cada uno de los enfoques tratados anteriormente, permite establecer puntos de contacto, los cuales se redimensionan, lo que facilita el acceso a una percepción más humanista, y una visión (de las organizaciones laborales) que conduzca a la reivindicación de los conocimientos de sus integrantes en el ejercicio de una responsabilidad social como modo de vida, y no solo como un enfoque.

Tomar en cuenta que el conocimiento tiene una significación social en el entorno laboral podría traer mejoras en la valoración de los integrantes de la organización y en la solución de problemas en la *praxis*, más allá de su jerarquía o academia, pues conduciría a repensar, desarrollar y aplicar concepciones validadas con un enfoque orientado al beneficio humano en la dimensión laboral. Las organizaciones laborales se someten a procesos que demandan una responsabilidad hacia las personas, y especialmente hacia aquellos saberes que son poco visibles, pero que indudablemente están aportando a la organización. La responsabilidad de los procesos de conversión de estos conocimientos recae no solo en la gerencia, sino en todos los integrantes de la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. UNESCO. Hacia las sociedades del conocimiento. Ediciones UNESCO. 2005:p.17.
2. Orozco Fuentes B. Competencias y curriculum: una relación tensa y compleja. 2009. Disponible en: http://www.riseu.unam.mx/documentos/acervo_documental/txtid0057.pdf
3. Freire P. La educación como práctica de la libertad. Santiago de Chile: ICIRA; 1969.
4. Puiggros A, Galiano R. La fábrica del conocimiento. Los saberes socialmente productivos en America Latina. Ediciones HS, editor . Argentina: Homo Sapiens ediciones; 2004.
5. Bourdieu P. La fabrique de l'habitus économique. Actes de la recherche en sciences sociales. 2003.
6. Dacuña R, Parietti L, Rodriguez A, editors. Los saberes del trabajo como fuente de sentido. Cuarto Congreso Nacional y Segundo Internacional de Investigación Educativa. Buenos Aires: Facultad de Ciencias de la Educación. 2005.
7. Schvarstein L. La inteligencia social de las organizaciones: desarrollando las competencias necesarias para el ejercicio efectivo de la responsabilidad social. Buenos Aires: PAIDOS; 2006.

8. Puiggros A, Galiano R. Consideraciones Teóricas. En: Ediciones HS, editor. La Fábrica del Conocimiento. Los saberes socialmente productivos en America Latina. Buenos Aires: Homo Sapiens Ediciones ; 2004.
9. Mcelroy MW. The New Knowledge Management. Knowledge and innovation: Journal of the kmci. 2000;1(1):43-67.
10. Koeing MED. The third stage of KM emerges. KMWorld. 2002:20 -8.
11. Firestones JM, Mcelroy MW. Missing Claims?: Response to Denham Gr ey's. 2002.
12. Coleman JS. Foundations of social theory. Cambridge: Belknap Press of Harvard University Press; 1990.
13. León Santos M, Ponjuán Dante G, Torres Ponjuán D. Panorámica sobre la medición del conocimiento organizacional. Acimed [Internet]. 2 009;19(6). Disponible en: http://www.bvs.sld.cu/revistas/aci/vol19_6_09/aci02609.pdf
14. Acquaah M. Managerial social capital, strategic orientation and organizational performance in an emerging economy. Strategic Management Journal. 2007;28(12):1235-55.
15. Bourdieu P, Wacquant LJD. An invitation to reflexive sociology. Chicago: University of Chicago Press; 1992.
16. Lin N. Social capital a theory of social structure and action. Cambridge; New York: Cambridge University Press. 2001; Disponible en: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&scope=site&db=nlebk&db=nlabk&AN=74320>
17. Baker W. Market networks and corporate behavior. American Journal of Sociology. 1990:589-625.
18. Gulati R. Social structure and alliance formation pattern: a longitudinal analysis. Administrative Science Quarterly. 1995:619-52.
19. Kliksberg B. Capital social y cultura: claves olvidadas del desarrollo. Buenos Aires: Banco Interamericano de Desarrollo, Departamento de Integración y Programas Regionales; Banco Interamericano de desarrollo; 2000.
20. Sen A. Economics, business, principles and moral sentiments. The Journal of the Society for Business Ethics. 1997;7(3):5 -16.

Recibido: 26 de junio de 2012.

Aprobado: 15 de octubre de 2012.

MSc. *Yadira R. Nieves Lahaba*. Facultad de Comunicación. Universidad de La Habana. Calle G, entre 23 y 25. Vedado, La Habana, Cuba. Correo electrónico:

yadira.nieveslahaba@gmail.com

* Autores como *Lander* señalan que el conocimiento moderno está ubicado en el contexto universitario, y reconoce solo aquel que ha sido legitimado científicamente (Lander E. Universidad y producción de conocimiento. Reflexiones sobre la colonialidad del saber de América Latina. En S. V. (ed.), América Latina: Los desafíos del pensamiento crítico (Vol. I). México: Siglo XXI. 2004.