



ANIVERSARIO

Revista Venezolana de Gerencia



COMO CITAR: Flores González, M. E., Hernández Morales, E. R., Piñero M., María L., y Ramírez Rodríguez, R. (2021). Gestión del Conocimiento en una experiencia curricular de la carrera de administración. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(Especial 6), 361-375. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e6.22>

Universidad del Zulia (LUZ)
Revista Venezolana de Gerencia (RVG)
Año 26 No. Especial 6 2021, 361-375
ISSN 1315-9984 / e-ISSN 2477-9423



Gestión del conocimiento en una experiencia curricular de la carrera de administración

Flores González, Marcos Enrique*
Hernández Morales, Evelyn Raquel **
Piñero M., María Lourdes***
Ramírez Rodríguez, Ruth****

Resumen

La investigación tuvo como objetivo interpretar los significados de la Gestión del Conocimiento (GC) en la experiencia curricular de la carrera de administración en una universidad privada en Perú. Se empleó el método fenomenológico hermenéutico, bajo la orientación de la perspectiva metodológica cualitativa. Los sujetos del estudio se han denominado versionantes clave, constituidos por administradores universitarios. La información recolectada mediante entrevistas por pauta y testimonios focalizados fue categorizada y codificada. Se reveló que los requerimientos del campo laboral son incorporados por los docentes, para ejercer la gestión del conocimiento mediante la construcción de saberes, apoyados en el desarrollo del currículo a fin de formar al futuro egresado para enfrentar retos, dando alternativas de respuesta a sus necesidades y alcanzar un adecuado desarrollo profesional del estudiante de administración. Entre las reflexiones finales se destaca que la gestión del conocimiento se le considera un proceso que les permite a los administradores universitarios capitalizar los saberes contentivos en el talento humano de la organización (estudiantes y docentes).

Palabras clave: Gestión del conocimiento; currículo; administración; fenomenología hermenéutica.

Recibido: 7.7.2021

Aceptado: 2.10.2021

- * Docente Investigador EP Administración. Facultad de Ciencias Empresariales. Coordinador Académico y de Investigación de la Unidad de Posgrado de Ciencias Empresariales. Universidad Peruana Unión. Lima Perú. Doctor en Gerencia. Universidad Yacambú Barquisimeto - Venezuela. Email: marcosflores@upeu.edu.pe
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1329-4901>
- ** Escuela de Posgrado, Universidad Peruana Unión, Lima, Perú. Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado (UCLA), Departamento de Orientación y Desarrollo (DOD), Venezuela Estado Lara. Email: evelyn.hernandez@upeu.edu.pe ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4768-4943>
- *** Docente investigadora Titular de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Instituto Pedagógico de Barquisimeto. Doctora en Ciencias mención Investigación. Barquisimeto, Venezuela. Email: malopima11@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7038-2871>
- **** PhD. en Educación con Énfasis en Instrucción Curricular. Dirección de Posgrado e Investigación. Facultad de Ciencias Educativas en la Universidad de Montemorelos, Montemorelos, N. L., México. Email: ruthramirez@um.edu.mx ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6506-5054>

Meanings about knowledge management in a curricular experience of a management career

Abstract

The objective of the research was to interpret the meanings of knowledge management (KM) in the curricular experience of the administration career at a private university in Peru. The hermeneutical phenomenological method was used, under the guidance of the qualitative methodological perspective. The study subjects have been called key versioners, made up of university administrators. The information collected through targeted interviews and testimonials was categorized and coded. It was revealed that the requirements of the labor field are incorporated by teachers, to exercise Knowledge Management through the construction of knowledge, supported by the development of the curriculum in order to train future graduates to face challenges, providing alternatives to respond to their needs and to achieve an adequate professional development of the administration student. Among the final reflections, it is highlighted that (KM) is considered a process that allows university administrators to capitalize on the knowledge that contains the human talent of the organization (students and teachers).

Keywords: Knowledge management; curriculum; administration; hermeneutic phenomenology.

1. Introducción

El empleo de la GC dentro de las organizaciones ha impactado de manera favorable la filosofía de trabajo de las mismas. Las publicaciones preliminares reflejan que al hacer GC, emerge una perspectiva novedosa de conducir la organización. Ello implica una serie de desafíos entre los cuales se cuenta, cómo administrar el conocimiento dentro de la misma, considerándolo un bien inmaterial, para ser cónsonos con lo que exige el tiempo de incertidumbre en el que se vive (Valdés, 2019).

Es decir, la GC se aplica a los entornos: sociales, culturales,

económicos, educativos, entre otros; al hacer la integración de éste con el currículo pudiese expresarse que la aplicación del conocimiento es indispensable en el entorno de aprendizaje, pues el docente versado con ese acabado el cual se evidencia en las habilidades y experiencias vividas, llega al estudiante imprimiendo esa necesidad de conocer y aprender gracias a la construcción de saberes.

De ese modo el conocimiento tiene un rol fundamental para el progreso y mejora del currículo. La GC integrada con el currículo, permite comprender tanto las necesidades de aprendizaje de los estudiantes como las herramientas que

éste necesita para la consolidación de las habilidades propiciadas en el proceso de enseñanza de las organizaciones educativas (UKEssays, 2018).

Así que las organizaciones de educación superior requieren sus colaboradores hagan empleo de la GC de una manera exitosa a razón de consolidar destrezas en los estudiantes que tienen a su cargo. Entre los estudiantes de administración ello se traduce en formarse de modo competente para ocupar los espacios de trabajo en el ámbito laboral. Por consiguiente, es preciso develar la perspectiva de quienes forman a los administradores de hoy y del mañana, considerando la experiencia curricular a lo largo de su carrera de formación profesional, sobre todo en estos tiempos de desafío social.

Es de hacer notar que en la actualidad hay necesidad de dar respuestas distintas al hecho de aprendizaje de quien en general se prepara para una carrera profesional, para ello es fundamental entender de qué modo se dinamiza el aprendizaje en las aulas, en las cuales los estudiantes tienen la oportunidad de experimentar los procesos. Para comprender cómo se propician los saberes requeridos y dar respuesta a las necesidades del entorno que les espera a los egresados de administración, es necesario visibilizar la perspectiva del fenómeno manifiesto en la experiencia vivida de quienes están vinculados con ello.

Las acciones propuestas visibilizaron de qué modo se da la GC y la experiencia curricular desde la propia práctica docente. Es así como este trabajo atiende a las siguientes interrogantes de investigación: ¿Cómo contribuye el currículo declarado para la carrera de administración en la formación del estudiante?, ¿Cómo se maneja la GC en

relación con la experiencia curricular a la que se enfrentan los futuros graduados de la escuela de administración?, ¿Qué elementos surgen de las voces de los versionantes clave para develar la perspectiva sobre la GC y la experiencia curricular del futuro profesional de la administración?

El presente trabajo constituye un aporte a las investigaciones sobre GC y la experiencia curricular, considerando los postulados de quienes resaltan a la GC como proceso fundamental para un aprendizaje organizativo. A razón de ello el artículo reporta los hallazgos de un estudio que tuvo como objetivo interpretar los significados sobre la GC en la experiencia curricular de la carrera de administración en una universidad privada cristiana en Perú.

El estudio se enmarca dentro de la perspectiva metodológica cualitativa adoptando el método interpretativista según el modelo interpretativo GLATER (González de Flores y Hernández, 2011), tomando en cuenta las voces de los versionantes clave que hacen vida en la realidad a la cual los investigadores se han acercado, contrastando sus voces, las aseveraciones de los teóricos y la postura de los investigadores, con el uso de entrevistas, testimonios focalizados y registros anecdóticos.

2. Reflexiones teóricas en torno a la Gestión del Conocimiento

Para dar inicio a este apartado es preciso puntualizar una revisión de carácter muy sucinto sobre lo concerniente a lo que denota el término "gestión". Puede decirse que es la habilidad de conocer cuáles son las

fortalezas en función de cumplir las metas propuestas de modo eficiente. Además se trata de la interacción generada de los procesos inherentes a la organización en las distintas áreas bajo una conducción eficaz (Manrique, 2016; Murray, 2002).

Entonces es preciso que se considere como la asunción y práctica de las responsabilidades que se tiene en una organización sobre procesos inherentes a la dinámica de la misma. Además, se hace necesario llegar a una aproximación de lo que define el término “conocimiento”, tal ha sido considerado como el empleo de la información que posee el individuo para resolver sus problemas cotidianos.

En el caso que ocupa a esta investigación sobre la peculiar construcción de las definiciones presentadas nace lo que se conoce como GC. Inicialmente para ser usada a nivel gerencial-empresarial, como herramienta de empuje de las estructuras organizativas, haciéndoles más competitivas. De igual forma, asumido como un espacio donde confluyen la creación, la transferencia, la evaluación, interacción y puesta en práctica de esos saberes que componen al conocimiento (Díaz, 2007). Todo ello en función de distinguir el valor de la organización.

Ahora bien, hacer GC es lograr que el aprendizaje de la organización sea constante, continuo y progresivo. Ello implica incorporarlo en la dinámica cotidiana de funcionamiento y filosofía de la organización de la cual se es parte, a razón de que tal aprendizaje pueda impactar de modo favorable sobre la eficacia en lo que a competitividad respecta (Romero, 2009). A la luz de lo que dijera Gomez y Matinez (2014), “la GC es utilizada como un instrumento para crear, descubrir e innovar en las

organizaciones”, siendo que a pesar de que ésta la GC es una herramienta que emergió para ser empleada en organizaciones empresariales, vista como elemento de sobrevivencia (Pinzón, Maldonado & Marín, 2019), su uso es transferible a diversas áreas del saber, entre ellas al área educativa y si esa área se dispone a la formación de los individuos que egresarán como administradores con más razón ha de justificarse. Este aspecto, es lo que ocupa a la presente investigación, al pretender indagar de una manera comprensiva interpretativa, los significados sobre la GC entre los actores sociales vinculados a la experiencia curricular llevada a cabo en la carrera de administración de una universidad privada cristiana en Perú y ese es el caso de estudio de esta investigación.

Específicamente para el área administrativa, la GC se considera un proceso sistémico en el cual se encausan los saberes configurados, asumidos, transferibles y apalancados en función del exitoso trascender organizacional (Rumizen, 2002).

La GC contribuye a la optimización de los procesos educativos al incorporar labores teórico-prácticas a sus situaciones de enseñanza y aprendizaje en el aula, permitiendo la ampliación de la perspectiva apuntando hacia una cosmovisión formativa académica pertinente (Lara, 2015). Esto para los estudiantes de la carrera de administración es consentir dentro de sus procesos de enseñanza y aprendizaje las vivencias directamente en el campo de labores a lo largo de su carrera, manteniendo el contacto con las organizaciones empresariales.

Al experimentar tales vivencias, pueden hacer uso y manejo de los sistemas inherentes a las áreas que

conforman a la organización y gozan de acceso guiado a los simuladores de gestión y negocios con los que se capacita al personal de la misma. Situación que a su vez les prepara para abordar con éxito sus prácticas preprofesionales y posteriormente sus pasantías.

Sin duda alguna reconocer que en el ámbito educativo esta herramienta contribuye a optimizar los procesos educativos para la formación de los estudiantes de administración, permitió a los investigadores apropiarse de convicciones claras desde la práctica docente, luego de escuchar tales apreciaciones de los versionantes clave.

Al focalizar la atención en el contexto universitario Cuadrado y Carrillo (2016), refieren que la GC debe asumirse como un proceso social continuo y dinámico que se compone de procesos particulares, tales como la creación (cc), transferencia/ almacenamiento (ta) y aplicación/ uso del conocimiento (au), los cuales sostienen la complejidad de las acciones implícitas en las funciones misionales de la organización universitaria, es decir, "en este proceso interactúan los elementos organizacionales y produce productos de conocimiento como salida del proceso organizacional" (Cuadrado y Carrillo 2016: 6).

Ahora bien, al distinguir la organización educativa universitaria que forma administradores, se apunta a la incorporación de la GC en los procesos para el aprendizaje de estos individuos, con lo que se permite que cada elemento cognitivo sobresaliente se emplee de modo correcto para que el futuro egresado se muestre competente al momento ir al campo de labores. Lo que en palabras de Pereira (2011), sería emplear en conjunto el conocimiento

como recurso intangible, en función de realzar las habilidades corporativas para la trascendencia de aspectos de gran valía de la organización en general, hecho que involucra a todos los individuos de ese contexto. En definitiva, la GC se asume en esta investigación como una herramienta articuladora de los procesos de enseñanza y aprendizaje declarados en el currículo en la praxis de formación del futuro profesional de la administración.

3. Modelo de socialización, externalización, combinación e interiorización (SECI) sobre gestión del conocimiento

En los actuales momentos hay muchos versados en materia de GC quienes han realizado distintas aproximaciones a lo que han denominado modelos. Sin embargo, se hace mención del modelo que, por las características de abordaje ante el conocimiento y los elementos emergentes de este estudio, se asemeja a lo que ocurre en la realidad a la cual los investigadores se han acercado. Este modelo es el denominado SECI por lo que significan sus siglas en inglés *Socialization, Externalization, Combination, Internalization* propuesto por Nonaka y Takeuchi, (1995).

A pesar de las distintas críticas recibidas por diversidad de investigadores, es el modelo de GC más aceptado e influyente por las características de sus componentes y por el ajuste a la dinámica del conocimiento en el cual las organizaciones se soportan para su trascendencia (Jingzun et al, 2014; Adesina y Ocholla, 2019). De igual modo, desde el año 2010 para la comunidad científica hay registros

de estudios trascendentes en las organizaciones que validan y describen el modelo SECI como representante de lo que la GC es y representa (Zheng y Yu, 2010).

Asimismo Chatterjee et al, (2018), sostienen que el SECI se ha usado para diferentes áreas en las cuales el conocimiento es el centro, en especial para transferencia y gestión del aprendizaje, validándolo como útil por sus extraordinarios cambios luego de su aplicación; se asume desde esta perspectiva que las organizaciones educativas por las características descritas no escapan a esta realidad.

El modelo de Nonaka y Takeuchi (1995) tiene por objeto poner de relieve la forma en la que se crea el conocimiento, prestando atención en la manera que un individuo percibe el mundo. Al respecto, se destacan dos tipos de conocimiento en este modelo, el tácito y el explícito. El conocimiento tácito de los individuos es la base para la creación del conocimiento organizativo, por su parte el explícito, también conocido como conocimiento codificado, puede expresarse a través de algún tipo de lenguaje (Nonaka y Takeuchi, 1995).

En definitiva, a diferencia de otros modelos de GC, el modelo SECI asume el conocimiento tácito con un gran potencial y mucho valor para entornos organizativos. Los autores del SECI hacen referencia a que no por el hecho de que el conocimiento es individual y personal deja de contribuir con el avance del conocimiento organizativo, pues este al ser externalizado supone la base de la teoría de conversión del conocimiento.

3.1. Currículo

Desde la antigüedad el hombre ha sentido necesidad de mejorar la realidad

de su entorno, por eso precisó de organizar lo que toma por conocimiento para desenvolverse de modo correcto en su entorno correspondiente. A nivel educativo tal conocimiento se logró estructurar en un todo coherente con el fin de alcanzar la consolidación de habilidades en los estudiantes. Es así como el currículo se constituye en un corpus de contenidos organizados, vinculados a fundamentos teóricos afines a una profesión, que pretende delinear la ruta de desenvolvimiento en un ámbito y contexto específico, evidenciando el modo de resolver situaciones puntuales, con la aplicación de los saberes alcanzados. Lo que en palabras de Sacristán (2010), es un instrumento de regulación de la práctica pedagógica el cual tiene la capacidad de permitir hablar, discutir y contrastar las distintas perspectivas sobre los hechos educacionales con los cuales se pretende que el estudiante aprenda y el modo de aprendizaje para la formación como profesional.

Al respecto Mutale (2018), indica que el currículo es toda experiencia educacional particular, sistemática, integral, novedosa y organizada en un plan de estudios destinado a la formación específica de los aprendientes en función de alcanzar resultados de aprendizaje como parte del crecimiento de éstos, sin descuidar que el negocio central de las organizaciones educativas es el cumplimiento del currículo tomando en cuenta las creencias valores y saberes.

En consecuencia, la aplicación de un plan de estudios representa la regulación y el control para impartir conocimientos y, por lo tanto, regula la práctica de la educación (Sacristán, 1998). En este sentido según Cañal y Porlán (1988: 144), el plan de estudios es un “aspecto normativo de una teoría

particular o un modelo de enseñanza-aprendizaje". Asimismo el curso de la acción curricular, merece mostrar los diferentes elementos que participarán en el proceso, a esto se le llama el Enfoque Curricular (Stenhouse, 2010).

Por consiguiente el enfoque curricular adoptado para la formación del administrador, va más allá del cultivo de la mente, siendo que debe brindar una formación integral, con fundamento en la consolidación de valores, y que conlleve en el interesado estimular el conocer al cuidado físico, haciendo consciente al estudiante de la preeminencia que se debe tener con el cuidado de la salud y la transferibilidad de los saberes a la praxis, a fin de afrontar situaciones problemáticas, (Universidad Peruana Unión, 2020).

El enfoque curricular se articula con la GC en el hecho de que para ésta al igual que para el currículo una de sus intencionalidades más preeminentes se centra en comunicar los saberes construidos, situación que le permite alcanzar altos estándares de calidad desde las acciones novedosas que ello genera para la organización, evidente en las labores exitosas y de gran versatilidad que desempeñan los individuos que la practican, (UKEssays, 2018).

4. Elementos metodológicos

La presente investigación se aborda desde el paradigma del interpretativismo, el cual según Ricoy (2006) procura un acercamiento comprensivo a la realidad, considerando que el conocimiento no es neutral, en tanto se vincula con los significados de los sujetos en interacción mutua. De allí que tiene pleno sentido en la cultura y en las peculiaridades de la cotidianidad del fenómeno social. Consecuentemente, la consistencia

científica del método se orientó en el fenomenológico hermenéutico, ya que se orientó al estudio del significado esencial de los fenómenos cotidianos rescatados desde el punto de vista de las personas, así como el sentido y la importancia que éstas tienen en función de la experiencia vivida (Piñero et al, 2020).

El diseño investigativo se sustenta en la perspectiva metodológica cualitativa, ya que las evidencias cualitativas contribuyen a una mejor comprensión de las personas, sus motivaciones y acciones y las realidades en donde éstos se desenvuelven (Merriam y Tisdell, 2016; Sandín, 2003; Gadamer, 2017; Myers, 2008; Piñero et al, 2020). Tomando en cuenta que la investigación cualitativa ha de centrar sus acciones en la experiencia más que en una cosa en sí, significa que se pretende estudiar la dinámica del fenómeno para comprender e interpretar el desenvolvimiento de los actores sociales en la realidad seleccionada y los significados que éstos otorgan al respecto, tal cual las metodologías procedimentales en los estudios de (Bager-Charleson, 2020; Roque et al, 2020; Smith y Sparkes, 2020; Rivas y Londoño, 2020).

El carácter del estudio es descriptivo interpretativo del fenómeno social objeto de estudio, desde la perspectiva y experiencia de las personas vinculadas en su mundo vivido con la finalidad de rescatar e interpretar los significados sobre determinado fenómeno de estudio (Piñero et al, 2020). De allí, que el contexto social, para la realidad de acercamiento en este caso, fue una universidad cristiana privada ubicada en la ciudad de Lima-Perú. Los sujetos elegidos para este estudio son administradores universitarios,

cuyas características laborales proporcionaron valiosa información por su vasta experiencia, (signados con la denominación “Versionantes Clave”), con estudios como administradores de carrera de pregrado y/o posgrado, en condiciones de docentes, ocupantes de puestos gerenciales y de importante autoridad curricular.

A cada colaborador se le asignó un código específico para proteger su identidad, situación que les fue notificada al momento de aceptar su participación en el estudio. Los sujetos seleccionados intencionalmente fueron siete, con cargos estratégicos de alto impacto en razón de las actividades relacionadas con la GC y la experiencia curricular del administrador en formación. Estaban conformados por damas y caballeros entre 24 a 61 años de edad, la mayoría de los participantes presentó edades entre 40 a 61 años. A propósito de los grados académicos, algunos poseen

títulos de maestría y doctorado.

La evidencia se levantó utilizando entrevistas por guion o pautas sugerentes de acuerdo con el perfil de cada entrevistado. Además se procedió, con el uso del testimonio focalizado contenido de una lista de aspectos en forma de preguntas abiertas e intencionadas en un documento, el cual se devolvió por escrito según la perspectiva de cada sujeto seleccionado (Piñero y Rivera, 2012). Tanto el guion de entrevistas como los testimonios focalizados fueron discutidos y contruidos con el equipo de investigadores, dentro del cual hay expertos en el área administrativa, comercial y de metodología cualitativa, ello a razón de evitar sesgos otorgándole así, credibilidad al estudio.

Los protocolos de transcripción y posterior uso en el análisis de la información se organizaron utilizando las siguientes identificaciones mostradas en la Tabla 1.

Tabla 1
Nomenclatura de identificación para los protocolos de transcripción

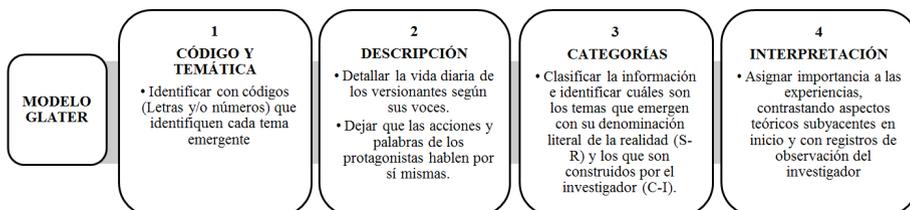
Vc.1	T.1,	vol.1	e#1	p.1
versionante clave	El tema emergente de la realidad	volumen 1	la posición de la expresión	la página de ubicación

Fuente: Elaboración propia

Estas técnicas de recolección de datos cualitativos se emplearon entre el mes de febrero y junio de 2020, iniciándose el análisis de la evidencia simultáneamente con la recolección de la

información. Los datos se interpretaron utilizando el Modelo GLATER (González de Flores y Hernández, 2011) según se indica en la Diagrama 1.

Diagrama 1 Modelo GLATER

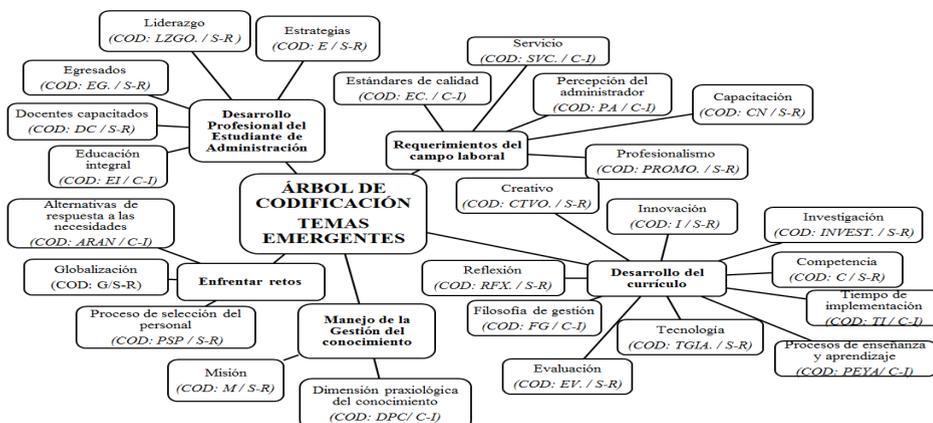


Fuente: González de Flores y Hernández (2011: 65)

Luego de haber realizado el análisis y la interpretación de la evidencia, considerando además la frecuencia de la información emergente al respecto se elaboraron los temas, subtemas y categorías. Se recabaron

más de ciento cincuenta páginas de texto cualitativo, correspondientes a la desagregación de cinco temas y treinta subtemas, los cuales han sido codificados como se muestra en la Diagrama 2.

Diagrama 2 Temas emergentes de la realidad en el proceso de interpretación cualitativa con códigos y categorías asignadas



5. Temas emergentes desde la perspectiva de la gestión del conocimiento y la experiencia curricular

En esta sección se muestra una representación de cada uno de los cinco temas agrupados emergentes, los cuales constituyen elementos que interpretan la perspectiva de los constructos GC y la experiencia curricular del futuro profesional de la administración en la realidad objeto de estudio. Los temas emergentes son: requerimientos del campo laboral, desarrollo del currículo, manejo de la GC, enfrentamiento de retos y desarrollo profesional del estudiante de administración.

Sobre los requerimientos del campo laboral, los versionantes expresaron que los estudiantes hoy día están preparados para cubrir las exigencias en el campo de desempeño: *"...listos a enfrentar los retos laborales que se le presenten"* (Vc.1, T.1, vol.1, e#1, p.1). Esto en concordancia con Camarena y Velarde (2009), quienes destacan en su estudio que en el campo de labores seguirá presente la necesidad de contar con quienes estén capacitados para enfrentar situaciones insospechadas, según los procesos comunicativos y los requerimientos de la globalización. Además, los versionantes apuntan expresiones indicando que la enseñanza del estudiante: *"...debe centrarse en las exigencias del ámbito laboral actual"* (Vc.1, T.1, vol.1, e#5, p.1).

El campo laboral del administrador en formación abarca distintos sectores industriales en los cuales han de centrar la consolidación de sus habilidades, haciendo énfasis en sus procesos de enseñanza y aprendizaje en áreas de producción, planeamiento,

finanzas, comercialización, evaluación de desempeño, compras, ventas, importación, exportación, gestión, entre otras, (Universidad Peruana Unión, 2020).

En cuanto al desarrollo del currículo los versionantes indican que: *"... la aplicación del currículo es para beneficio del estudiante"* (Vc.1., T.2, vol.1., e#3, p.17). Según los postulados de Freire et al, (2018) el desarrollo curricular, beneficia al estudiante en aspectos motivacionales, de participación y le proporciona herramientas como constructor de su propio aprendizaje. También destacan opiniones como *"... realmente nosotros estamos en la línea. Estamos apuntando a donde tenemos que apuntar al desarrollo de esas competencias de los chicos"* (Vc.1., T.2, vol.1., e#4, p.17). En palabras de Hidalgo et al, (2017), el involucramiento de los estudiantes en las actividades para la consolidación de las competencias afines con su área es enriquecedora, ya que el cuerpo profesoral apunta en la dirección correcta al promover la comprensión de los aspectos teóricos aplicados a su vida tanto laboral como personal.

Asimismo los versionantes dejan claro que se encuentran haciendo lo adecuado para que el estudiantado consolide habilidades vinculadas a la carrera profesional de administración, indicando además que *"... se realizan estudios constantes con la comisión de currículo"* (Vc.1., T.2, vol.1., e#2, p.17), la cual tiene responsabilidad de ser garantes educativos de la Escuela Profesional *"... para la mejora del currículo y así pueda ser sostenible"* (Vc.1., T.2, vol.1., e#1, p.17), actualmente y desde siempre el acompañamiento del equipo encargado de planificar y decidir sobre los contenidos programáticos curriculares garantizan en alguna medida

la incorporación de las exigencias de los entornos de trabajo en los programas de estudios para las Instituciones de Educación Superior, a fin de ser congruentes con las expectativas del mercado laboral (Bañuelos et al, 2020) la planeación académica debe proporcionar a los nuevos requerimientos sociales la actualización de planes y programas de estudio en las Instituciones de Educación Superior (Camarena & Velarde, 2009).

En el manejo de la GC los versionantes indican "... el conocimiento se gestiona por la producción intelectual, ya sea por lo que se escribe o por seminarios y conferencias que el docente expone en los diversos foros" (Vc.3, T.3, vol.1, e#2, p.39). Según el estudio de Saldarriaga (2013), esto es reconocer que la GC intercede eminentemente en los procesos de aprendizaje de la estructura organizativa en general, puesto que propicia la generación de la producción intelectual y la sostenibilidad en el tiempo de ese conocimiento, haciéndolo vital para el dinamismo de la institución.

De los testimonios se destaca que la GC "...se basa más que todo en desarrollar actividades y que en la institución haya más herramientas para la planificación" (Vc.3, T.3, vol.2, e#1, p.40). Las herramientas a las que se hace referencia definitivamente incluyen la manera cómo el conocimiento llega hasta las bases estudiantiles, para eso se considera que "...debe haber un hilo conductor entre lo que se dice y lo que se hace, pensando en lo que se necesita como egresado" (Vc.3, T.3, vol.2, e#2, p.40). Todo esto en concordancia con el modelo SECI para las GC, el cual toma en cuenta la planificación de actividades de aprendizaje con el fin de conservar una congruencia en cuanto al abordaje del conocimiento, gracias a un proceso

en el cual la información recibida pasa de ser meramente tácita a exteriorizarse de manera explícita en el momento de haber un cambio en el comportamiento de los estudiantes producto del aprendizaje. Sin dejar de lado lo tocante a la dimensión técnica asumida como la forma en la cual el docente y estudiante manejan los elementos para la construcción del conocimiento, complementada con las particularidades de aplicación de los saberes compartidos, en correspondencia con lo que respecta a la dimensión cognitiva (Nonaka y Takeuchi, 1995).

Respecto al enfrentamiento de retos, los versionantes expresan "... un reto que marca la diferencia en mi formación es, de qué me vale la teoría si no lo voy a aplicar, me hubiese gustado que en ese proceso de formación me pongan la teoría, pero también la parte práctica y es un reto; se supone que yo soy un estudiante que quiero salir competente, quiero marcar mi diferencia porque fui formado en base a lo que se requiere en el mercado" (Vc.4, T.4, vol.2, e#2, p.60). En este testimonio se revela que es un desafío incorporar el cumplimiento correcto entre lo que se define y la utilización de ello para la solución de problemáticas a las que se enfrenta el estudiante y ello se logra alcanzando un entendimiento de orden superior.

De allí que es aquí donde el estudiantado debe iniciarse en los procesos encontrando un punto de motivación, explorando para dar una explicación de lo ocurrido basado en lo que reflexiona para crear y que ello le conduzca a una evaluación de lo producido, se podrá ubicar en alguno de los niveles cognitivos según el resultado de aprendizaje para cada actividad, apuntando a la consolidación

de la habilidad deseada, considerando el conocimiento, la comprensión, la aplicación, el análisis, la síntesis y la evaluación (Bloom, 1984).

En el tema relativo al desarrollo profesional del estudiante de administración, los versionantes aseveran "... que la mejor estrategia sería centrarse en lo que se quiere formar y consolidar en los estudiantes de administración del hoy, que es muy distinto al que egresó ayer" (Vc.3, T.5.1, vol.1, e#1, p.83). Así, lo que se espera del administrador en la realidad de acercamiento es el desarrollo y consolidación de destrezas instrumentales mentales capacidades cognitivas, metodológicas, tecnológicas y lingüísticas y destrezas interpersonales, capacidad para interactuar, cooperar y servir (Universidad Peruana Unión, 2020).

Esta situación reafirma el hecho de que el estudiante debe formarse estratégicamente en habilidades que contribuyan a su crecimiento no nada más profesional sino personal, uno de los versionantes sugiere la ruta: "... la estrategia pedagógica ayudará a que el estudiante desarrolle competencias blandas" (Vc.3, T.5.1, vol.2, e#1, p.83). Es así como "... La gestión de todo aprendizaje, depende de la estrategia pedagógica a seguir" (Vc.7, T.5.1, vol.1, e#1, p.85).

Se aprecia en las categorías-temas significadas que la GC en la formación del futuro egresado de la carrera de administración se constituye en un eje curricular de especial importancia, en tanto debe ser considerado como componente de aprendizaje clave en el desarrollo de habilidades, competencias y conocimientos, los cuales le permitirán enfrentar los retos que impone el cambiante y complejo campo laboral del

profesional de la administración tanto en el ámbito nacional como global.

6. Reflexiones finales

Cuando se pretende interpretar significados en una investigación cualitativa hay una intención epistemológica de acudir al mundo de las creencias, percepciones, conceptos y valores en la conciencia de las personas respecto determinado fenómeno social. Para el caso del presente estudio, el fenómeno de estudio ha estado precisado por la gestión de conocimiento como eje estratégico curricular en la formación de los futuros egresados de administración en una universidad privada cristiana en Perú.

Producto del proceso interpretativo se pudo significar que los requerimientos del campo laboral en Administración son incorporados por los docentes para manejar la GC con la construcción de saberes, apoyados en la ejecución del currículo a fin de formar al futuro egresado para enfrentar retos, dando alternativas de respuesta a sus necesidades, alcanzando un adecuado desarrollo profesional del estudiante de administración en estos tiempos de desafío social. Todo ello, se hace evidente en los procesos de enseñanza y aprendizaje, hecho que les permite experimentar la GC en los encuentros educativos, evidenciando tanto la dimensión técnica como la cognitiva, distinguida en el modelo SECI. Indudablemente que los docentes en su gran mayoría cuentan con habilidades para enfrentar retos (desafíos), en pro de consolidar las mismas en el estudiantado, conduciéndoles a la aplicación de sus definiciones conceptuales para solucionar situaciones de aprendizaje. En consecuencia, se alcanza el desarrollo

profesional con una contextualizada formación del administrador.

Al respecto, del significado sobre desarrollo curricular que se está manejando en el modelo educativo de la universidad objeto de estudio, se pudo revelar que hay una adecuada formación del estudiante, ya que se incorporan a la práctica docente aspectos que les hace hábiles en correspondencia tanto con las exigencias del entorno profesional como con las habilidades personales, preparándoles de modo integral.

Finalmente, se destaca que a pesar de los diversos estudios que revelan sobre el valioso uso de la GC en el campo educativo universitario, aún se sigue considerando como parte de una disciplina distante para muchas organizaciones. Por ello se precisa justificar, hacer más investigaciones sobre la GC en la enseñanza de instituciones universitarias, ya que ésta contribuye al desarrollo de habilidades en los aprendientes, entre las cuales se cuenta con el adecuado empleo de la tecnología en pro de dar apoyo a los actores sociales del proceso educativo. Además hoy día con la alta demanda de un ambiente universitario transformador, es pertinente seguir explorando tal constructo.

Referencias bibliográficas

- Adesina, A., y Ocholla, D. (2019). The SECI Model in Knowledge Management Practices. *Mousaion: South African Journal of Information Studies*, 37(3). <https://doi.org/10.25159/2663-659X/6557>
- Bager-Charleson, S. (2020). Doing Qualitative Research. In *Enjoying Research in Counselling and Psychotherapy* (pp. 13–35). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-55127-8_2
- Bañuelos, V., García, F., Álvarez, R., y Hernández, R. (2020). Grupos de interés y reestructuración del plan de estudios caso empleadores. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(91), 1114–1125. <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i91.33185>
- Bloom, B. S. (1984). The 2 Sigma Problem: The Search for Methods of Group Instruction as Effective as One-to-One Tutoring. *Educational Researcher*, 13(6), 4. <https://doi.org/10.2307/1175554>
- Camarena, B., y Velarde, D. (2009). Educación superior y mercado laboral: vinculación y pertinencia social ¿Por qué? y ¿Para qué?. In *Estudios sociales (Hermosillo, Son.)* (Vol. 17, pp. 105–125).
- Cañal, P., y Porlán, A. (1988). Bases para un programa de investigación en torno a un modelo didáctico de tipo sistémico e investigativo. *Enseñanza de Las Ciencias: Revista de Investigación y Experiencias Didácticas*, 6(1), 54–60. <https://www.raco.cat/index.php/Ensenanza/article/view/51046>
- Cuadrado, G., y Carrillo, L. (2016). *Los procesos de gestión del conocimiento. El caso de las universidades del Los procesos de gestión del conocimiento*. <https://bit.ly/3Gudttt>
- Chatterjee, A., Pereira, A., y Sarkar, B. (2018). Learning transfer system inventory (LTSI) and knowledge creation in organizations. *The Learning Organization*, 25(5), 305–319. <https://doi.org/10.1108/TLO-06-2016-0039>
- Díaz, L. (2007). Gestión del conocimiento y del capital intelectual: una forma de migrar hacia empresas innovadoras, productivas y competitivas.

Flores González, Marcos Enrique; Hernández Morales, Evelyn Raquel; Piñero M, María Lourdes; Ramírez Rodríguez, Ruth
Gestión del conocimiento en una experiencia curricular de la carrera de administración

Revista EAN, 61(61), 39. <https://doi.org/10.21158/01208160.n61.2007.415>

- Freire, J., Páez, M., Núñez, M., Narváez, M., e Infante, R. (2018). El diseño curricular, una herramienta para el logro educativo / Curriculum design, a tool for educational achievement. *Revista de Comunicación de La SEECI*, 45, 75. <https://doi.org/10.15198/seeci.2018.45.75-86>
- Gadamer, H. (2017). *Verdad y método I*. (14th ed.). Ediciones Sígueme.
- Gomez, A., y Matinez, O. (2014). La Gestion del Conocimiento como Herramienta para la Innovacion y el Cambio Incremental en las Organizaciones. *Desarrollo Gerencial*, 6(2). <https://doi.org/10.17081/dege.6.2.471>
- González de Flores, G., y Hernández, T. (2011). *Interpretación de la evidencia Cualitativa. Más allá del GlaTer* (Gema).
- Hidalgo, B., Gómez, A., Elorza, O., Camacho, O., y Jonguitud Morales, N. (2017). El desarrollo de competencias en los estudiantes de la facultad de contaduría-tuxpan a través de sus prácticas educativas. *Revista Biológico Agropecuaria Tuxpan*, 5(2), 48–52. <https://doi.org/10.47808/revistabioagro.v5i2.109>
- Jingzun, Z., Yong, X., Jing, D., Jia, L., Longli, L., Siva, S., y Jie, G. (2014). Knowledge representation of remote sensing quantitative retrieval models. *2014 IEEE Geoscience and Remote Sensing Symposium*, 4504–4507. <https://doi.org/10.1109/IGARSS.2014.6947493>
- Lara, A. (2015). La Gestión del Conocimiento aplicada a la Educación. In *Reflexión Académica en Diseño y Comunicación*
- Sumario XXIV Jornadas de Reflexión Académica en Diseño y Comunicación 2016 (pp. 117–120).
- Manrique, A. (2016). Gestión y diseño: Convergencia disciplinar. *Revista Científica Pensamiento y Gestión*, 0(40 SE-Artículos). <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/8808>
- Merriam, S., y Tisdell, E. (2016). *Qualitative Research: A Guide to Design and Implementation*.
- Mutale, I. (2018). *Conceptualization and Definition of a Curriculum*. 2, 1–23. https://www.researchgate.net/publication/332152068_Conceptualization_and_Definition_of_a_Curriculum
- Murray, P. (2002). Gestión - Información - Conocimiento. *Biblios*, 4(14). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16114402>
- Myers, M. (2008). *Qualitative research in business & management*. University of Auckland, New Zealand
- Nonaka, I., y Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company*. New York, 304.
- Pereira, H. (2011). Implementación de la gestión del conocimiento en la empresa. *Centro de Gestión de Conocimiento, CEGESTI*, 135. http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_135_310111_es.pdf
- Pinzón Castro, S. Y., Maldonado Guzmán, G., & Marín Aguilar, J. T. (2019). Orientación de la gestión del conocimiento y rendimiento en las pequeñas y medianas empresas mexicanas. *Revista De Ciencias Sociales*, 25(1), 21-34. <https://doi.org/10.31876/rcs.v25i1.27284>
- Piñero, M., y Rivera, M. (2012). *Investigación cualitativa:*

- orientaciones procedimentales.
Universidad Pedagógica
Experimental Libertador.
- Piñero, M., Rivera, M., y Esteban, E. (2020). *Proceder del investigador cualitativo: Precisiones para el proceso de investigación*. (2da. ed). U.-I. UNHEVAL. <https://doi.org/https://doi.org/10.46498/upelipb.lib.0001>
- Ricoy, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. *Educação*, 31(1), 11–22. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=117117257002>
- Rivas, L., y Londoño, D. (2020). Los roles de los centros corporativos en empresas multinegocios colombianas. *Estudios Gerenciales*, 299–313. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2020.156.3678>
- Romero, Z. (2009). Gestión del conocimiento: evolución y *conceptos. Saber, Ciencia y Libertad*, 4(1794–7154), 145–150. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6261723>
- Roque, A., Alves, M., y Raposo, M. (2020). Management control in born-global firms: a case study. *Estudios Gerenciales: Journal of Management and Economics for Iberoamerica*, 36(154), 3–14. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2020.154.3499>
- Rumizen, M. (2002). *The Complete Idiot's Guide to Knowledge Management* (Issue 0028641779).
- Sacristán, G. (2010). *Saberes E Incertidumbres Sobre El Curriculum Jose Gimeno Sacristan* (Morata (ed.)).
- Sacristán, G. J. (1998). *Comprender y transformar la enseñanza*. Editorial Morata.
- Saldarriaga, J. (2013). Responsabilidad social y gestión del conocimiento como estrategias de gestión humana. *Estudios Gerenciales*, 29(126), 110–117. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21228397013>
- Sandín, M. (2003). *Investigación cualitativa en educación: fundamentos y tradiciones*. McGraw-Hill ed.
- Smith, B., y Sparkes, A. (2020). Qualitative Research. In *Handbook of Sport Psychology* (pp. 999–1019). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781119568124.ch49>
- Stenhouse, L. (2010). *Investigación y desarrollo del curriculum* (MORATA).
- UKEssays. (2018). *Knowledge Management in Higher Institution*. 13 de Septiembre de 2017. <https://bit.ly/3Gxj81F>
- Universidad Peruana Unión. (2020). *Diseño Curricular Carrera de Administración y Negocios Internacionales* (Resolución 3596-B-2015/UPEU-CU.).
- Valdés, D. (2019). La incidencia de la gestión del conocimiento en el éxito de las organizaciones. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(3), 392–405. <http://coodles.upr.edu.cu/index.php/coodles/article/view/269>
- Zheng, Y., y Yu, Z. (2010). Knowledge Sharing System of E-business Ecosystem Based on SECI Model. *2010 International Conference on E-Business and E-Government*, 1836–1839. <https://doi.org/10.1109/ICEE.2010.464>