

Teorías del aprendizaje y la construcción de conocimiento como estrategia de desarrollo organizacional.

Theories of learning and the construction of knowledge as an organizational development strategy.

Gloria Silva-Monsalve
Universidad de Baja California (UBC), Tepic - México
psglosilm@gmail.com

Recibido: 9 de septiembre de 2018.

Aprobado: 11 de diciembre de 2018.

Resumen—El presente artículo realiza una disertación sobre las teorías del aprendizaje en la construcción del conocimiento como una estrategia de desarrollo organizacional, la cual hará uso de la recopilación de información en la psicología educativa y organizacional a fin de divulgar una visión innovadora de aplicar el componente educativo a un contexto organizacional.

Palabras clave: Aprendizaje, conocimiento, dirección estratégica, innovación.

Abstract—This article makes a dissertation on the theories of learning in the construction of knowledge as an organizational development strategy, which will make use of the collection of information in educational and organizational psychology in order to disseminate an innovative vision of applying the educational component to an organizational context.

Keywords: Philosophy, science, technology, innovation. Learning, knowledge, strategic direction, innovation.

*Autor para correspondencia.

Correo electrónico: psglosilm23@gmail.com (Gloria Silva-Monsalve).

La revisión por pares es responsabilidad de la Universidad de Santander.

Este es un artículo bajo la licencia CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Forma de citar: G. Silva-Monsalve, "Teorías del aprendizaje y la construcción de conocimiento como estrategia de desarrollo organizacional", Aibi revista de investigación, administración e ingeniería, vol. 7, no. 1, pp. 14-19, 2019, doi: [10.15649/2346030X.506](https://doi.org/10.15649/2346030X.506)

I. INTRODUCCIÓN

Cuando se quiere hablar de innovación en el ámbito organizacional uno de los criterios a resaltar son las competencias organizacionales que una empresa puede desarrollar, por tal motivo, se considera pertinente el focalizar la atención en la Construcción del Conocimiento (CC), por representar un valor agregado que las organizaciones exitosas que saben cómo crearlo y mantenerlo, decisión asumida por la ventaja estratégica identificada en la ejecución de procesos administrativos debido a la recopilación de información de carácter técnica, tecnológica y profesional según sea el caso [1].

La relevancia de la CC se dio a raíz de la necesidad de aquellas empresas que debían construir conocimiento con base en sus procesos, por lo cual debían almacenarlos de forma que le permitiera intercambiarlos y aplicarlos mediante la organización eficiente de estos datos [2] y [3]. Si las corporaciones pretenden sacar partida de esta competencia organizacional deben aprender a usar y reutilizar la información desde los diversos procesos productivos, administrativos, contables, entre otros a fin de dominar en el sector competitivo donde se desenvuelven [4] y [5]. Por lo tanto, en relación a la adquisición de conocimientos específicos y efectivos, se hace pertinente la comprensión y enseñanza de la información de individuo a individuo dentro de la organización [6].

En párrafos anteriores se refiere a la CC como la capacidad de crear, mantener y acumular conocimientos respecto a los diferentes procesos llevados por una organización, a fin de ser una competencia organizacional relevante, mediante la importancia del innovar a partir de los precedentes establecidos hasta el momento [3] [7]. Por tal motivo el objetivo del presente documento de reflexión es agregar a esta competencia organizacional la participación de las diversas teorías del aprendizaje con el fin potenciar la adquisición de conocimientos en los colaboradores [8] Cuando se quiere utilizar la interconexión de conceptos uno de los referentes es el pensamiento complejo [9] y [10] por presentar la capacidad de entretener las diferentes perspectivas conceptuales.

Dando continuación con el documento, para la CC con participación del componente educativo se traen a colación las teorías del aprendizaje que más se ajustan a las necesidades organizacionales teniendo en cuenta componentes de carácter ambiental, tipo de conocimiento y las habilidades de los colaboradores según su cargo [11] [12]. Por tal motivo las teorías del aprendizaje a seleccionar fueron: 1. Teoría cognitiva, 2. Teoría constructivista y 3. Teoría del aprendizaje situado y el aprendizaje colaborativo (ver figura 1). La selección se fundamentó principalmente en investigaciones como la sobre la comprensión de las necesidades de la persona que va aprender frente al tipo de conocimiento y estructura del mismo.

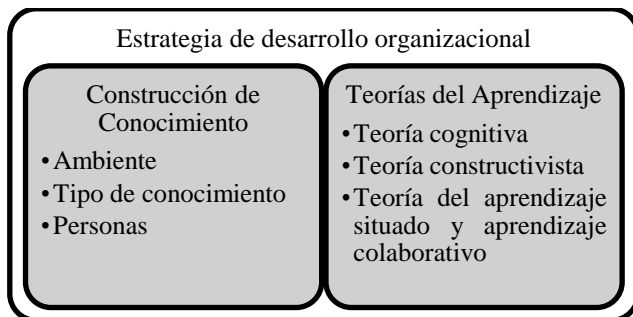


Figura 1. Estrategia de desarrollo organizacional.

Fuente: Elaboración propia.

Para concluir con la introducción se deja claro el objetivo del presente documento, el cual consiste en interconectar la CC como competencia organizacional [4] [5] y las teorías de aprendizaje que mayor relevancia puede proporcionar a los diferentes tipos de procesos ejecutados por las organizaciones [13] [14]. Factor por el cual se encontrarán a largo del documento investigaciones que de manera

pragmática se plasmaron con el fin de proporcionar el entretimiento de ambas variables a fin de plasmar la tecnología o programas de intervención propositivos en la contribución de competencias organizacionales de alto interés para los gerentes que consideren apropiado aplicar en sus negocios.

II. DESARROLLO TEMÁTICO

La estructura que va utilizar este documento se logra ejecutar mediante la capacidad del entretener conceptos propuesto por la capacidad conceptual del pensamiento complejo [9], [10], [15], [16], [17] y [18] en coparticipación con la flexibilidad académica de la ciencia y la investigación [19], [20], [21], [22] y [23] en referencia a los tipos de investigación y sus resultados a nivel científicos.

Para describir las características pertenecientes a la estrategia de desarrollo organizacional se considera operativo el fragmentar este apartado bajo los aspectos que componen la CC describiendo la triada ambiente, tipo de conocimiento y personas, a fin de posteriormente relacionar el impacto de cada una de las teorías del aprendizaje mediante la participación activa de investigaciones analizadas bajo la mirada organizacional independientemente del cargo o sector al que pertenecen [19].

Como se menciona anteriormente, el fin de este documento es describir los componentes de la CC y el apoyo que puede facilitar las teorías del aprendizaje al desarrollo estratégico de la organización en harás de mejorar la competencia organizacional bajo la construcción de un panorama teóricos incluyente de estas variables, por lo tanto, un paso a tener en cuenta es el describir los componentes de la CC. Como ya se había referido, se habla de ambiente, tipo de conocimiento y personas, sin embargo, para acceder a la información en este apartado se tendrá en cuenta la figura 2 como una herramienta cognitiva que permite la visualización de la estructura conceptual adaptada a partir diferentes referentes en materia de modelos de gestión del conocimiento (GC) [24] con la salvedad de incluir detalles construidos de manera inductiva con las investigaciones que adicionan un valor de carácter pragmático.

En cuanto a los modelos de gestión del conocimiento utilizados para la construcción de las variables que componen la CC son Assessment Tool el cual construye el conocimiento a partir del formato: estructura, hombre y relación. Mientras que el Modelo KPMG Consulting realiza su construcción a partir de la estructura y cultura organizacional, el liderazgo y las actitudes de las personas que trabajan en equipo. Para finalizar se encuentra el modelo de proceso de conversión y espiral del conocimiento, el cual consiste en la socialización, externalización, internalización y combinación [24].

Cabe resaltar que esta estrategia de desarrollo organizacional solo forma parte de una idea acoplada de manera pragmática mediante la recopilación de diversas fuentes de información en materia organizacional y educativa [25], [26], y [27] por lo que su comprobación a nivel investigativo se encuentra por comprobación para futuras indagaciones.

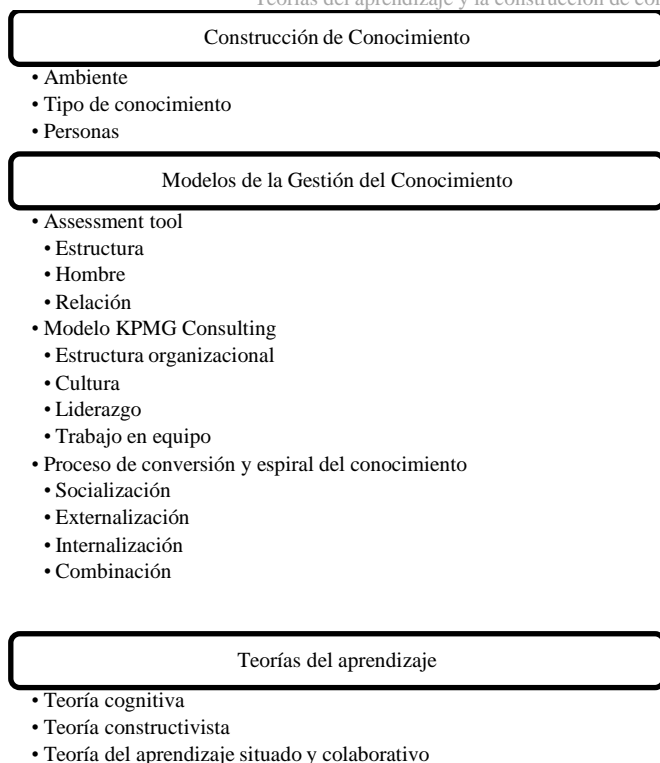


Figura 2. Estructura de la CC.

Fuente: Elaboración propia.

a) *Ambiente*

Cuando se hace referencia al ambiente se debe contemplar desde un punto de vista organizacional y no investigativo, por lo cual se rompe en cierta medida con el concepto de entorno el cual hace hincapié, [9], [21], [8], [10] en variables como sociedad, cultura, política, economía, época, geografía entre otras. Para el caso organizacional se hace referencia a variables como la estructura de la organización, cultura organizacional, clima organizacional, políticas y objetivos institucionales, tipo de comunicación organizacional, área de trabajo entre otros. Por lo tanto, cuando se propone la CC se visualiza al ambiente bajo las variables descritas previamente en conjunto con su aplicación pragmática (ver tabla 1); de esta manera la información se desglosará en el apartado correspondiente al ambiente.

Tabla 1.

Factores del Ambiente a tener en cuenta para la CC.

Ambiente	CC	Modelo de la GC	Teorías del Aprendizaje
Se compone por las siguientes condiciones ambientales: estructura de la organización, cultura organizacional, clima organizacional, políticas y objetivos institucionales, tipo de comunicación organizacional, área de trabajo entre otros [1] y [2].	Se focaliza en recopilar la información relacionada con la estructura de la organización, la cual utiliza la descripción del ambiente a fin de identificar las causas, consecuencias, relaciones y herramientas necesarias para futuras intervenciones de problemáticas de carácter ambiental [4] y [5].	Se usa el modelo de Assessment Tool y su concepto de estructura mientras que del modelo KPMG Consulting se recopila la estructura organizacional y cultura [24].	La T. situacional y colaborativa se seleccionó para este apartado por el proceso de aprendizaje relación al ambiente organizacional (clima organizacional, cultura organizacional y funciones del cargo).

Fuente: Elaboración propia.

Para la CC su composición constará de la estructura, dicho concepto surge a partir de lo evidenciado en los diferentes modelos del GC y en la descripción de ambiente según el enfoque organizacional, por tanto, su consolidación dependerá de las variables identificadas en el ambiente [4] y [5]. Es decir: estructura de la organización (organigrama), cultura organizacional, clima organizacional, políticas y objetivos institucionales, comunicación organizacional, área de trabajo entre otros. Ahora bien, dichas variables contribuyen en la CC mediante la valoración de dichos aspectos según los objetivos de la organización, claro ejemplo de ello se evidencia en las narrativas del empleado (docente) de las diversas variables ambientales como: recursos físicos que dispone el docente, tipos de estudiantes, apoyo de la institución. Y los clientes (estudiantes) a los cuales se les hará entrega el servicio (inclusión educativa).

Otro ejemplo de la CC en referencia al ambiente se focaliza en recopilar la información relacionada con la cultura organizacional a fin de comprender la influencia de dicha variable del entorno en los comportamientos, pensamientos y motivación de los empleados, de tal forma dicha información queda recopilada para su posterior almacenamiento lo cual permite marcar el precedente de la generación de una organización saludable. La percepción del clima laboral con el objetivo de analizar los procesos ejecutados por las E.S.E. de esta forma su trabajo permite identificar los efectos que esta variable desemboca y registrarlos en sus bases de datos con el principio de ser usados en caso de construcción de programas de intervención en caso de tener una debilidad.

Diseñar una forma de regular las emociones de sus colaboradores (docentes) frente a las necesidades específicas del trabajo, por lo cual la labor de la CC se evidencia en recopilar la información recopilada de las variables específicas del trabajo, del cargo y de lo referido por el empleado para su posterior consolidación y la recopilación de la información relacionada al objetivo del servicio (variables ambientales inmersas en la inclusión educativa) a fin de diseñar un cuestionario que permita identificar las variables.

El último par de investigaciones que la CC puede entrar en juego hace referencia a la importancia de adquirir información del ambiente a fin de identificar las causas, consecuencias, relaciones y herramientas necesarias para futuras intervenciones de problemáticas ambientales como la prevención del riesgo psicosocial y el fortalecimiento del sistema de gestión en salud y seguridad en el trabajo.

De los tres modelos GC se toma parte del modelo de Assessment Tool al usar su concepto de estructura como la forma para definir parte del ambiente organizacional al igual que el modelo KPMG Consulting que condensa los conceptos de estructura organizacional y cultura los cuales también forman parte de la variable ambiente organizacional [24].

Para cerrar el apartado se trae a colación de las teorías del aprendizaje, la situacional y colaborativa por presentar su fuerte en el proceso de aprendizaje adquirido por las variables situacionales y de trabajo en equipo, consiste en el aprendizaje que los individuos realizan al realizar sus labores cotidianas en un ambiente organizacional determinado por los componentes clima organizacional, cultura organizacional y funciones del cargo.

b) *Tipo de conocimiento*

Cuando se habla de tipo de conocimiento no se refiere a los conocimientos objetivo y subjetivo empleado en la jerga investigativa [9]. El tipo de conocimiento al que se refiere este componente de la CC se caracteriza por la información obtenida de los colaboradores al desempeñar su labor, de los proveedores, de los clientes, de procesos, del ambiente, en conclusión, de cualquier tipo de información que represente una utilidad o hito de referencia para la organización [3]. Por lo tanto, la información será relacionada con el conocimiento según los aportes de las diferentes variables (ver tabla 2).

Tabla 2.

Factores del tipo de conocimiento a tener en cuenta para la CC.

Tipo de Conocimiento	CC	Modelo de la GC	Teorías del Aprendizaje
Se compone de la siguiente información: de los colaboradores al desempeñar su labor, de los proveedores, de los clientes, de procesos, del ambiente [3].	Se define como la necesidad de recopilar información según el tipo de contenido a fin de solventar las diversas necesidades de la organización como las evidenciadas en [1], [3] y [4].	Se usa el modelo de Assessment Tool y su concepto de relación mientras que del modelo proceso de conversión y espiral del conocimiento se tomaron en cuenta sus cuatro fases [24].	La T. cognitiva se utilizó por permitir: la adquisición, moldeamiento, guardado, manipulación, descarte e implementación de la información según las necesidades de la organización.

Fuente: Elaboración propia.

Como se menciona a principio de este apartado el tipo de conocimiento es marcado por ser la necesidad de recopilar información según el tipo de contenido, es decir, según la investigación de su principal foco es recopilar información sobre las habilidades de los clientes (estrategias de aprendizaje y creatividad) y como el colaborador debe diseñar las estrategias pertinentes para potencializarlas. Mientras que las investigaciones de, [28]. se encargan de realizar una recopilación de las procesos de carácter administrativo, operativo y directivo a fin de almacenar datos de respecto a sus logros y criterios sin cumplir a fin de registrar las fortalezas y debilidades según el caso.

Continuando, la recopilación de los diferentes materiales existentes referente a un tema en particular, en este caso un test de la estrategia pedagógica audiovisual con el fin de mejorar la calidad de su servicio como lo refiere mediante la comparación de las estrategias pedagógicas tradicionales. En cuanto al trabajo de [29] se identifica que la CC en el proceso de recopilar la información según el proceso de interés en este caso para el área de talento humano mediante la estandarización de una batería para la evaluación de factores de riesgos psicosociales laborales en trabajadores colombianos.

Para concluir con lo relacionado a la CC, la información adquirida de la implementación de un proceso de carácter operativo para la organización como lo sería las labores que los pedagogos deben realizar si quieren ejecutar sus labores bajo un enfoque de participación estudiantil. Quienes realizan una base de datos con la compilación de la información relacionada con el aprendizaje organizacional, es decir, la consolidación de los procesos de las diferentes áreas según su pertinencia y efectividad a la hora de hacer frente a las necesidades que llegase a surgir.

De los modelos de la GC se tuvo en cuenta para este segmento el Assessment Tool y su concepto de relación fundamentalmente por el hecho de hacer de puente entre la estructura y el hombre a la hora de obtener el conocimiento. Mientras que del modelo proceso de conversión y espiral del conocimiento se tomaron en cuenta sus cuatro fases: socialización, externalización, internalización y combinación. Debido principalmente a su aportación conceptual, la cual consiste en que toda información debe ser almacenada por aquellos que se encuentren en la capacidad de socializar mientras los demás van a internacionalizar en medios digitales y análogos [24].

En cuanto a la teoría del aprendizaje a emplear para este componente se consideró la cognitiva como la más efectiva puesto que permitió la CC mediante la adquisición, el moldeamiento, forma de guardado, la manipulación, el descarte e implementación de la información según las necesidades de la organización.

c) *Personas*

El valor de las personas se ve reflejado en la capacidad que presentan como individuo y colectivo que forman parte de la organización como los que se encuentran fuera de ella, ya que son los encargados de darle un significado a la realidad, [9] al conocimiento adquirido a través de su interacción con él ambiente y haciendo uso de las diversas herramientas construidas y almacenadas en las bases de datos de la organización [1] y [2]. En la tabla 3, se realiza un desglose de las personas en conjunto con la CC, los modelos de la GC y las teorías del aprendizaje.

Tabla 3.

Factores de las personas a tener en cuenta para la CC.

Personas	CC	Modelo de GC	Teoría del Aprendizaje
Hace referencia al individuo y colectivo que forma parte de la organización como para aquel que es externo a la misma, su propósito es darle un significado a la realidad [30], y al conocimiento adquirido a través de su interacción con él ambiente y haciendo uso de los diferentes tipos de conocimiento [1] y [2].	La CC en las personas se da a partir de la delimitación del cargo, las funciones, las habilidades que debe desarrollar las competencias a lograr a fin de registrar el desarrollo de la labor [1], [3] y [4].	El modelo Assessment Tool y su concepto de hombre mientras que el segundo modelo fue el KPMG Consulting y sus conceptos de liderazgo y trabajo en equipo. Afirma que las personas focalizan su aprendizaje en sus variables individuales, competencias, destrezas y conocimientos adquiridos durante la ejecución de la tarea con el fin de transformar el conocimiento tácito en explícito [24].	La teoría del aprendizaje a seleccionar fue la constructivista. El aprendizaje se da mediante su individualidad con el cumplimiento de tarea o labor del cargo o desde la colectividad de las actividades organizacionales según su proceso de socialización.

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la CC, las personas son las encargas de realizarlo con base en las dos variables mencionadas previamente (ambiente y tipo de conocimiento), quienes realizan la CC a partir de la delimitación del cargo, las funciones, las habilidades que debe desarrollar un individuo como el caso de las competencias del psicólogo con el propósito de registrar las habilidades que se deben desarrollar para la ejecución de ese o cargos similares quienes refiere al registro de las necesidades individuales de las personas como la motivación laboral sobre el impacto que se evidencia en componentes del ambiente como en el clima organizacional y las relaciones interpersonales o comunicación asertiva en las organizaciones del sector salud.

La CC mediante el registro de una herramienta de trabajo que permite identificar los comportamientos más deseables a la hora de ejecutar su labor de manera más eficiente durante su trabajo, como el caso de la valoración psicométrica para mejorar la pedagogía de docentes y en consecuencia el aprendizaje de los estudiantes. Otra forma de CC se aborda la adquisición de conocimiento de las personas según un componente ambiental en conjunto con una habilidad individual como el caso de la georreferenciación y su influencia en el liderazgo organizacional, con el fin de registrar información útil para el desarrollo de las habilidades directivas altamente apetecidas por las organizaciones.

Para las últimas tres investigaciones, se tendrá en cuenta las personas son los agentes de cambio en una organización, por ende, se deben de registrar y consolidar lo que ellos refieran en cada uno de los diferentes procesos ejecutados, puesto que dicha CC permite mejorar la efectividad de cada uno de los trabajos según sus casos, al

contemplar las diversas variables como las evidenciadas en estudios recientes, las cuales presentaban diversas necesidades en cuanto al ambiente y el proceso a ejecutar, sin embargo su contenido mantenía el principio de contemplar el entorno desde el punto de vista organizacional y las peticiones del cliente a fin de solventar sus requerimientos de la formas más adecuada.

Tras realizar el desglose de la CC con cada uno de los trabajos de investigaciones destinados para este segmento se trae a colación el modelo de GC utilizado como base, el cual consistió en primera medida del Assessment Tool y su concepto de hombre mientras que el segundo modelo fue el KPMG Consulting y sus conceptos de liderazgo y trabajo en equipo. Ambos modelos comparten el hecho de que su visión del hombre se focaliza en sus variables individuales, competencias, destrezas y conocimientos adquiridos durante la ejecución constante de un mismo cargo a fin de transformar ese saber tácito en explícito [24].

Para finalizar con el segmento y el documento, se informa que el componente de personas en las CC hace uso de la teoría del aprendizaje constructivista, principalmente amparado en que el aprendizaje como las relaciones entre las personas desde su individualidad con su tarea o labor del cargo o bajo la perspectiva de construcción social de la colectividad de las actividades organizacionales según su proceso de socialización.

III. REFERENCIAS

- [1] S. Xavier Ribeiro y M. Seido Nagano, «"Main dimensions that impact knowledge management and university-business-government collaboration in the Brazilian scenario",» *Revista de Gestão*, 2018.
- [2] M. Shujahat, S. Hussain, S. Javed, M. Malik, R. Thurasamy y J. Ali, «"Strategic management model with lens of knowledge management and competitive intelligence: A review approach",» *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, vol. 47, n° 1, pp. 55-93, 2017.
- [3] H. Hussinki, P. Ritala, M. Vanhala y A. Kianto, «"Intellectual capital, knowledge management practices and firm performance",» *Journal of Intellectual Capital*, vol. 18, n° 4, pp. 904-922, 2017.
- [4] D. Castaneda, L. Manrique y S. Cuellar, «"Is organizational learning being absorbed by knowledge management? A systematic review",» *Journal of Knowledge Management*, vol. 22, n° 2, pp. 299-325, 2018.
- [5] T. Gao, Y. Chai y Y. Liu, «"A review of knowledge management about theoretical conception and designing approaches",» *International Journal of Crowd Science*, vol. 2, n° 1, pp. 42-51, 2018.
- [6] M. Páez, «Análisis de la filosofía de las ciencias humanas de J.M. Mardones: Comparación, crítica, opinión y aclaración de sus fundamentos,» *Researchgate.net*, 2017.
- [7] G. Parodi, «La Política de Investigación, Ciencia y Tecnología y la Investigación Educativa en Colombia,» *AiBi revista de investigación en administración e ingeniería*, vol. 1, n° 1, 2013.
- [8] L. L. Simball, A. O. Romero y V. M. Zamora, «Implicaciones epistemológicas de la comprensión, explicación, realismo y antirrealismo en la producción del conocimiento científico,» *Espirales revista multidisciplinaria de investigación*, vol. 2, n° 14, 2018.
- [9] L. M. Flores-González, «Posiciones y orientaciones epistemológicas del paradigma de la complejidad,» *Cinta de moebio*, vol. 33, pp. 195-203, 2008.
- [10] F. O. Olaz y L. A. Medrano, *Metodología de la investigación para estudiantes de psicología: Manual de entrenamiento y práctica*, Córdoba: Editorial Brujas, 2014.
- [11] G. Esperanza-Carrero, «Proactividad del profesor andragogo universitario en la educación científica,» *AiBi revista de investigación en administración e ingeniería*, vol. 2, n° 1, 2014.
- [12] N. C. García, «La planificación estratégica para el fortalecimiento de la autogestión en las escuelas rurales,» *AiBi revista de investigación en administración e ingeniería*, vol. 2, n° 1, 2014.
- [13] W. Pardavé-Livia y J. Jerez-Pérez, «Valoración económica de la calidad de aire y su impacto en registros Epec de Bucaramanga,» *AiBi revista de investigación en administración e ingeniería*, vol. 2, n° 2, 2014.
- [14] E. A. Villamizar-Duarte y J. A. Osorio-Contreras, «Estética e identidad corporativa,» *AiBi revista de investigación en administración e ingeniería*, vol. 2, n° 2, 2014.
- [15] L. G. Mejía y A. D. Navarro, «Filosofía de la historia en el pensamiento posmodernista,» *Protrepis. Revista de Filosofía*, vol. 14, n° 147-166, 2018.
- [16] E. M. Muñoz, «Desplome o decadencia filosófica: ¿una crisis inactual?,» *Revista Universidad Católica Luis Amigó*, n° 2, pp. 18-20, 2018.
- [17] P. R. Navarro, «Después de los estudios sociales de la ciencia y tecnología: recomponiendo lo psicológico y la experiencia ante la bifurcación de la naturaleza,» *Athenea Digital: revista de pensamiento e investigación social*, vol. 17, n° 3, pp. 225-244, 2017.
- [18] A. Oberti y C. Bacci, «Metodología de la Investigación,» de *Universidad Nacional de La Plata Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación*, La plata, 2016.
- [19] N. A. Lavagnino, «¿Qué filosofía, para qué conocimiento, en qué sociedad?,» *Páginas de Filosofía*, vol. 19, n° 22, pp. 201-227, 2018.
- [20] A. Chalmers, ¿Qué es esa cosa llamada ciencia?, Segunda ed., Madrid: Siglo xxi, 2010.
- [21] R. Sampieri Hernández, C. Fernández Collado y M. Baptista, *Metodología de la investigación*, Quinta edición ed., México D.F.: Mc Graw Hill, 2010.
- [22] C. A. Zúniga-González, M. R. Jarquín-Saez, E. Martínez-Andrades y J. A. Rivas, «Investigación acción participativa: Un enfoque de generación del conocimiento,» *Revista Iberoamericana de Bioeconomía y Cambio Climático*, vol. 2, n° 1, pp. 218-224, 2016.
- [23] G. F. Acevedo, «Seis décadas de estudios sobre el autoengaño: problemas perennes y nuevos interrogantes,» *Páginas de Filosofía*, vol. 19, n° 22, pp. 9-32, 2018.
- [24] R. A. Rincón, «Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional: una visión integral,» *Informes Psicológicos*, vol. 17, n° 1, pp. 53-70, 2017.
- [25] D. Rivera-Porras y M. Ruiz, «Satisfacción del Estudiantes que Actualmente Cursa Electivas en Bienestar Institucional FESC,» *Mundo FESC*, vol. 1, n° 9, pp. 79-94, 2015.
- [26] Y. Cruz Carballosa, Y. López Sánchez, K. Y. Mojarrieta Leyva, E. Fonseca Martínez, E. Barquilla Calzadilla, R. Pérez y M. Magdelín, «Alternativa para la enseñanza de Metodología de la Investigación y Estadística,» *Educación Médica Superior*, vol. 29, n° 1, pp. 145-154, 2015.
- [27] C. E. González, «El Conocimiento y su Integración en las ciencias sociales y humanas,» *Revista Logos, Ciencia & Tecnología*, vol. 10, n° 1, pp. 12-18, 2018.
- [28] A. Y. López Cárdenas, Y. C. Velandia Paredes y M. S. González Verjel, «Propuesta para aumentar la competitividad de los productores de Uchuva de Norte

Santander mediante la diversificación de su oferta.» *Revista AiBi*, vol. 6, n° 2, pp. 41-52, 2018.

- [29] V. Gómez, S. Segura Camacho, D. Castrillón y L. E. Perilla, «Estandarización de una batería para la evaluación de factores de riesgo psicosociales laborales en trabajadores colombianos,» *Acta Colombiana de Psicología*, vol. 19, n° 2, pp. 221-238, 2016.
- [30] C. Sandoval, Programa de especialización en teoría, métodos y técnicas de investigación social, modulo 4 investigación cualitativa., Bogotá: Arfo editores e impresores Ltda, 2002.
- [31] J. G. Arzate Salgado, «Educación de adultos y teorías de enseñanza aprendizaje: un acercamiento desde la sociología del conocimiento,» *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, vol. 8, n° 9, feb 2018.