Revista Crítica con Ciencia
e-ISSN: 2958-9495
Depósito legal: pp.MI202200046
ISNI: 0000000510822267
Vol. 2 Número. 4 Julio/Diciembre. Año 2024
Ensayo Original 2024-10022

Gestión del conocimiento organizacional. Una mirada desde la reconfiguración inteligente.

Organizational knowledge management. A look from intelligent reconfiguration

Autor
Jesús Antonio Camacho Figueredo[1]
jc11667886@gmail.com

RESUMEN

Las organizaciones en el mundo entero han buscado la manera de ser más eficientes en su gestión con el fin de poder alcanzar los objetivos propuestos en su visión y misión, permitiendo de esta manera la perdurabilidad en el tiempo. Para poder alcanzar este estado de satisfacción, han recurrido a grandes innovaciones y adaptaciones de índoles operativas y estructurales, de este modo, la conducta de los actores organizacionales, ya no están representadas en la sumisión, sino que, por el contrario, las organizaciones están constituidas por trabajadores pensantes, con intereses individuales de superación, con capacidad de decisión y tal vez lo más significativo: son propietarios del recurso más importante en la sociedad actual, como lo es el conocimiento. Sin duda, esto conduce a la búsqueda de la comprensión de los significantes y significados que los gerentes asignan a su ejercicio del poder. Lo anterior, permitió el estudio fenomenológico hermenéutico de la presente investigación, cuya teleología será la de crear un entramado teórico emergente en gestión del conocimiento que reconfigure a las organizaciones clásicas hacia organizaciones inteligentes**.** La investigación estará enmarcada en el paradigma constructivista, cuyos resultados se derivarán del mismo proceso intersubjetivo de los cinco (05) colaboradores (gerentes), a través de la técnica de la entrevista en profundidad, que permitirá el diseño de matrices donde se organizarán las categorías de análisis que emergerán de la información suministrada. En las reflexiones finales, se podrá vislumbrar los resultados.

Palabras Clave: Ciencias Gerenciales, Gestión de Conocimiento, Organizaciones Inteligentes, Sociedad del Conocimiento y Teoría Fundamentada.

ABSTRAC

Organizations around the world have sought ways to be more efficient in their management in order to achieve the objectives proposed in their vision and mission, thus allowing durability over time. In order to achieve this state of satisfaction, they have resorted to great innovations and adaptations of operational and structural nature, in this way, the behavior of organizational actors is no longer represented in submission, but on the contrary, organizations are made up of thinking workers, with individual self-improvement interests, with decision-making capacity and perhaps most significantly: they are owners of the most important resource in today's society, such as knowledge. Without a doubt, this leads to the search for understanding the signifiers and meanings that managers assign to their exercise of power. The above allowed the hermeneutic phenomenological study of the present research whose teleology will be to create an emerging theoretical framework in knowledge management that reconfigures classical organizations towards intelligent organizations. The research will be framed in the constructivist paradigm, whose results will be derived from the same intersubjective process of the five (05) collaborators (managers), through the in-depth interview technique, which will allow the design of matrices where the categories will be organized. of analysis that will emerge from the information provided. In the final reflections, you will be able to glimpse the results.

Keywords: Management Sciences, Knowledge Management, Intelligent Organizations, Knowledge Society and Grounded Theory..

[1] Universidad Nacional Experimental de la Fuerza Armadas. UNEFA
, Venezuela

Recepción: 25/05/2024
Revisión: 28/09/2024
Publicación: 05/07/2024

Esta obra está bajo una licencia internacional Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0.

1. Presentación

Las organizaciones en el mundo entero han buscado la manera de ser más eficientes en su gestión con el fin de poder alcanzar los objetivos propuestos en su visión y misión, permitiendo de esta manera la perdurabilidad en el tiempo. Para poder alcanzar este estado de satisfacción, han recurrido a grandes innovaciones y adaptaciones de índoles operativas y estructurales, de este modo, se puede notar el surgimiento de muchas teorías y metodologías que se han instaurado al transcurrir las últimas décadas.

El reto al que se trata de hacer frente esla adaptación y el desarrollo continuo del recurso más valioso de la empresa como es el humano, por ser un bien intangible para la organización, consiguiendo alcanzar un logrosostenido en un entorno como el descrito anteriormente. La respuesta quepropone el concepto de Organización Inteligente es el aprendizaje a todos losniveles, concebido como un enfoque integrador que incide tanto en las personas como en la arquitectura de la empresa, como eje del cambio organizativo, y que, hoy en día, está en clara fase de expansión y de aplicación experimental en empresas de todo el mundo.

Desde esta perspectiva, se logra el compromiso del talento humano al fomentar su potencial creativo, lo cual generará una mayor productividad al participar en la toma de decisiones y al crearse una gestión del conocimiento capaz de conseguir y organizar el conocimiento entre todos los miembros de la organización, lo que pondrá de lado los modelos tradicionales y generará un nuevo paradigma basado en la eficiencia y en la innovación, lo cual permitirá obtener competitividad y rentabilidad.

Es común denominador en las organizaciones en Latinoamérica, que los aspectos aquí referidos correspondientes a la gestión del conocimiento se ven limitados por la falta de discernimiento, así como la estructuración del mismo, aspectos que se ponen en evidencia en tanto que la mayoría de las empresas cuentan con este capital, pero lo tienen disperso, sin estructura y carente de un enfoque sistémico y no lo acrecientan.

Esto no es diferente en las organizaciones públicas en Venezuela, en tanto la

Esta obra está bajo una licencia internacional Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0.

existencia de Institutos, Ministerios, alcaldías, gobernaciones, entre otros, los cuales realizan sus procesos y prestan servicios públicos a sus ciudadanos.

En este contexto, una de las organizaciones con mayor trayectoria en Venezuela ha sido el Instituto Nacional de Deportes. Creado en 1949, este instituto ha fungido como ente rector del deporte en Venezuela, encargado de velar por el cumplimiento de las políticas deportivas del país, contando con el objetivo principal de garantizar la práctica, el desarrollo y las actividades que fortalezcan el proceso evolutivo del deporte en todo nivel.

Con más de 70 años cumpliendo esta misión, su evolución ha dado cuenta del funcionamiento como estructura burocrática del Estado venezolano, en la cual, no se gestiona el conocimiento dado que los trabajadores que adquieren dilatada experiencia, al retirarse, se llevan consigo todo lo aprendido, por lo que, el talento sustituyente tiene que generar una nueva práctica para la función que realiza, generando con ello un margen de error que no permite la mejora continua, adicional a que los problemas se vuelven repetitivos porque no se comparte la información, todo esto redunda en poco aprendizaje organizacional, poca transmisión del conocimiento al no haber reuniones programadas para ello, ni mucho menos, documentar la información.

En vista de lo anterior, surgió la presente investigación, en la cual se busca crear un entramado teórico emergente en gestión del conocimiento que reconfigure a las organizaciones clásicas hacia organizaciones inteligentes, con la finalidad que puedan prestar un eficiente servicio público, proyectar una nueva gerencia enfocada en la gestión de conocimiento, que pueda explotar los recursos intangibles del IND y que genere nuevos, a la par de gestionar nuevas experiencias que le permitan adaptarse al entorno venezolano dinámico, exigente y retador.

Para ello se plantearon las siguientes premisas y/o suposiciones: ¿Cómo es la configuración del Instituto Nacional de Deporte como organización inteligente? ¿Cómo es el conocimiento y su gestión en el Instituto Nacional de Deporte? ¿Cuáles son los componentes de un entramado teórico emergente que favorezca la

Esta obra está bajo una licencia internacional Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0.

reconfiguración organizacional del Instituto Nacional de Deporte de organización clásica a organización inteligente, a partir de la gestión del conocimiento?

En este sentido, se platea el siguiente objetivo principal: Crear un entramado teórico emergente en gestión del conocimiento que reconfigure a las organizaciones clásicas hacia organizaciones inteligentes. De igual forma, los objetivos específicos: 1. Develar la configuración organizacional inteligente del Instituto Nacional de Deporte. 2. Valuar el conocimiento y su gestión en el Instituto Nacional de Deporte. 3. Determinar los componentes de un entramado teórico emergente que favorezca la reconfiguración organizacional del Instituto Nacional de Deporte de organización clásica a organización inteligente, a partir de la gestión del conocimiento.

En este orden de ideas, la importancia de lograr transformaciones y cambios significativos en las organizaciones del Estado venezolano se pone de manifiesto en la presente investigación, toda vez que la misma busca, a través de un entramado teórico emergente, crear estadios de gestión del conocimiento y de inteligencia en el Instituto Nacional del Deporte, con la finalidad de facilitar su tránsito hacia organización inteligente. Este es un aporte teórico que justifica la investigación.

Para ello, es necesario adentrarse en sus procesos, su estructura, su cultura y su talento humano, con lo cual se podrán detectar nodos de fortalezas y debilidades con la finalidad de afianzar las primeras y mejorar las segundas. Esto es un aporte práctico que justifica la investigación.

Al mejorar sus procesos, la institución podrá prestar un mejor servicio que redundará en calidad de vida de atletas, en atención a la infraestructura deportiva y favorecer el deporte de alto desempeño, entre otros, con lo cual los verdaderos favorecidos serán los deportistas en todo nivel, creando con ello un aporte social que justifica la investigación.

Así mismo, con la investigación se busca generar alternativas de cambio organizacional del Instituto Nacional del Deporte mediante procesos sistematizados con la finalidad de lograr su reconfiguración, con el propósito que pueda ofrecer un excelente servicio público en todo lo referido al deporte en Venezuela, con lo cual

Esta obra está bajo una licencia internacional Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0.

mejorará su imagen institucional. Este es un aporte institucional que justifica la investigación.

Además, se realiza un aporte a la línea de investigación de la Universidad Nacional Experimental de la Fuerza Armada Nacional, Gerencia y Transformación Estratégica (GTE), la cual tiene por objeto generar un espacio propicio que contribuya a la orientación de los estudiantes, para la reflexión, investigación y discusión de temas asociados a la gerencia y transformación estratégica en los problemas de interés para la nación.

Esta dirección ayuda a los educandos a desarrollar habilidades críticas y analíticas, a entender los desafíos y oportunidades actuales, y a idear soluciones innovadoras. Además, fomenta una mayor conciencia y comprensión de los problemas nacionales, lo que puede inspirar a la transformación estratégica en la educación superior, no solo se trata de mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje, sino también de preparar a los doctorantes para ser ciudadanos informados y comprometidos que pueden contribuir al bienestar y al progreso personal y social.

2. Conceptualización

2.1. Teoría del conocimiento organizacional

El conocimiento organizacional se ha vinculado con los seres humanos y al igual que ellos, ha presentado evolución durante las diferentes épocas, por tal motivo y para ubicar claramente su transformación se dará una breve descripción y después se profundizará detalladamente en cada uno de los conceptos relacionados en la investigación. En este sentido, Diez y Henao (2010) señalan, lo siguiente:

> El conocimiento organizacional es un fenómeno que existe en un contexto específico… posee tres momentos históricos o tres tipos de abordaje: 1) Partiendo del liderazgo de los principales autores. Taylor, Fayol, May y Weber crearon la teoría administrativa, consideraban a las organizaciones como entidades predecibles, mensurables, precisas, observables dentro de parámetros científicos aplicados a los negocios; 2) Posteriormente, a finales del siglo XX y principios del XXI, la teoría de la organización intentó dar una comprensión teórica de la

Esta obra está bajo una licencia internacional Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0.

> gestión y estudiar las organizaciones de forma descriptiva, fijándose en sus componentes, apariencia (forma, configuración, elementos estructurales y dinámicas sociales); 3) Finalmente se inició el estudio de la organización. Se entienden como colectivos que se formaron para alcanzar objetivos relativamente específicos de forma más o menos continua y que contaban con elementos que caracterizaban a la organización y la hacían diferente. (p. 3)

Lo indicado por los autores expresa la presencia de la gestión del conocimiento desde la génesis organizacional. El conocimiento siempre ha ocupado un lugar y una finalidad y se ha adaptado y utilizado de acuerdo con las necesidades de la sociedad demandante.

Así mismo, es importante destacar que se introducen y desarrollan en las empresas nuevas formas de gestión, en estas últimas décadas, debido a las nuevas necesidades de las sociedades, donde se concede un peso importante a la participación de los recursos humanos en la toma de decisiones, por lo que es necesario ir compactando la verticalidad de las políticas anteriores y permitiendo la innovación del liderazgo, la capacitación, la motivación, donde impera una visión de futuro y se plantea que el éxito organizacional depende del factor humano.

De acuerdo con Dávila (2017), Nonaka y Takeuchi (1995) proponen una Teoría para explicar el fenómeno de la creación del conocimiento organizacional, el cual definen como “creencia verdadera justificada” (p.21). Esta creación de conocimiento organizacional la definieron como “la capacidad de una empresa en su conjunto para crear nuevos conocimientos, así como difundirlo en toda la organización y que queden establecidos en productos, servicios y sistemas” (p.2).

De la explicación de este término, se puede concluir que son los individuos quienes poseen el conocimiento e interactúan junto con la organización para formar y dar forma al conocimiento de la organización. En una empresa confluyen e interactúan todos los elementos, no solo el recurso humano, sino también factores internos y externos de la organización, tales como: cultura organizacional, dimensiones y talento, y es él quien lo hace posible.

Esta obra está bajo una licencia internacional Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0.

2.2. Teoría de organizaciones inteligentes

A principios del siglo pasado, la gestión se entendía simplemente como producción y competencia en el mercado. Sin embargo, la modernidad plantea nuevas preguntas derivadas de la dinámica del mercado, como qué progreso será capaz de lograr la humanidad en el siglo XXI, cuál será su contribución a la sociedad y cómo se enfocarán los conflictos. Cada una de estas cuestiones puede dar lugar a una nueva teoría de la organización del trabajo que busque el uso de los recursos, pero cuyo foco principal esté en la calidad de vida de las personas, pero que también incida en el desarrollo económico de las empresas.

2.3. Gestión del conocimiento

El conocimiento es uno de los grandes temas de la filosofía desde la antigüedad hasta nuestros días. Existen muchas definiciones de conocimiento y, aunque es una actividad cotidiana, no existe un consenso sobre qué sucede exactamente cuándo sabes algo. De acuerdo con, Segundo, J (2023) presenta una definición básica y válida del conocimiento “El conocimiento es el resultado que se obtiene del proceso progresivo y gradual de aprehensión del mundo, representa la relación entre un sujeto cognoscente (que es capaz de comprender) y un objeto cognoscible (que puede ser conocido)”.

Por una parte, Nonaka y Takeuchi (1995) diferencian dos concepciones del conocimiento:

> De un lado, la epistemología occidental tradicional considera al conocimiento como algo estático y formal. Por el otro, el conocimiento es concebido como un proceso humano dinámico de justificación de la creencia personal en busca de la verdad. Esta concepción destaca la naturaleza activa y subjetiva del conocimiento, representada en términos de compromiso y creencias enraizadas en los valores individuales. (p. 7)

Por lo tanto, es interesante que las organizaciones comprendan la importancia de la información porque puede transformar el conocimiento y permitirle comunicar, descubrir e incorporar cursos de acción beneficiosos. Por lo tanto, en la era de la información actual, el conocimiento es un activo de las organizaciones, a partir del cual pueden crear la ventaja competitiva adecuada para tener éxito en el mercado.

Esta obra está bajo una licencia internacional Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0.

Partiendo de esta premisa, el conocimiento en las organizaciones forma parte de su capital, por lo que deben utilizarlo para buscar la eficiencia operativa y, además, hacerlo parte de la cultura organizacional para que su gestión refleje un alto grado de integración en la misma.

El conocimiento comienza con los datos. Así se adquieren los conocimientos generales y cómo la ciencia, avanza en el conocimiento científico. En este sentido, todo se basa en datos obtenidos de la experiencia o indirectamente a través de la experiencia de otros. Los materiales utilizados para crear conocimiento en las organizaciones provienen de las siguientes fuentes, como lo indican Ramírez y Cabello (1996):

> En las empresas, obtenemos los datos en forma directa, cuando registramos los productos que vendemos, el alza de precios de los insumos, nuestras inversiones, los gastos en mano de obra, etcétera. Cuando recurrimos los bancos de información y a los libros estamos obteniendo los datos en forma directa. Los datos son simplemente un conjunto de números o cifras, pero pasan hacer información cuando se ordenan, se comparan y se relacionan de acuerdo con determinados patrones que facilitan su interpretación. (p. 127)

Y se expresan en función de la inteligencia requerida para tratar esta información, así como su ordenamiento:

> Tanto el ordenamiento de los datos como la interpretación de la información recabada a través de este ordenamiento, se realiza por medio de la inteligencia y da por resultado el conocimiento. La inteligencia es nuestra capacidad para relacionar hechos, ideas, hipótesis y pensamientos. (p. 127)

El resultado de estas relaciones genera nuevos conocimientos que pueden ser aprovechados en las organizaciones para identificar causas de problemas y posibles soluciones, las áreas de oportunidad de mejoramiento que existen y los procesos adecuados para aprovechar dichas áreas de oportunidad. Este proceso de relación es clave para lograr la competitividad de las empresas.

2.4. Organizaciones Inteligentes

Esta sección incluye comprender el tipo de organización que desea conseguir y qué está dispuesto a hacer para lograr sus objetivos. Dependiendo de la situación,

Esta obra está bajo una licencia internacional Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0.

se deben considerar algunos elementos como liderazgo, como la comunicación, la participación, la iniciativa participativa y reflexiva, etc.

De Geus (1996) citado por Valecillos & Quintero (2007) se expresa en función del enfoque de la organización inteligente:

> El enfoque de organización inteligente es consistente con conceptos organizacionales y de gestión que enfatizan las dimensiones de aprendizaje y cambio. A principios de los años 1990, la idea de organizaciones inteligentes maduró hasta consolidarse como una estrategia de intervención para el cambio organizacional, basada en los métodos de varios autores que coincidieron en la necesidad del aprendizaje organizacional como una forma rápida de procesar grandes volúmenes. información y responder a las condiciones ambientales cambiantes. (párr. 33)

Es así como la organización inteligente se basa en una serie de relaciones de homeostasis en las cuales hay un equilibrio dinámico entre las partes del sistema, es decir, desde el exterior hacia el interior y viceversa.

Ahora bien, es importante destacar la postura de Guns (1996) en cuanto al efecto del cambio en la organización inteligente y su impacto en la dirección:

> … las estrategias para afrontar el cambio y asimilar nuevas técnicas de gestión se han generalizado, … Algunos investigadores sugieren que la razón de esto es que los enfoques existentes se basan únicamente en métodos y herramientas analíticos que los gerentes deben comprender, en lugar de los principios de internalización de valores, integración y procesos de aprendizaje que también pueden extenderse a los asociados o colaboradores … Un conocimiento sólido de temas y tecnologías por sí solo no es suficiente para asimilarlos e integrarlos adecuadamente en la cultura corporativa. Una organización es un sistema integrado de procesos y los resultados únicamente pueden mejorarse si todos los componentes aprenden del proceso de aprendizaje de la organización. De esta manera, tendrás el coraje y la voluntad de cambiar el status quo. (p. 23)

Así, para que una organización pueda catalogarse de inteligente, debe interactuar con su entorno y formar una filosofía de gestión, debiendo considerar, de acuerdo con Arbúes (1997) los siguientes cuatro componentes en su estructura:

- División de trabajo para lograr mayor eficiencia en la organización.
- Delegación de autoridad en todos los niveles de la empresa.

Esta obra está bajo una licencia internacional Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0.

- Comunicación organizacional donde fluya la información para tomar decisiones inteligentemente.
- Coordinación para trabajar unidos y ser consistentes en las diferentes actividades laborales.

2.4. Metodología

La forma en la que se generará conocimiento en esta investigación será a través de métodos cualitativos, donde se examina la calidad de las actividades, relaciones, problemas, medios, materiales o herramientas en una situación o problema. El objetivo es obtener una descripción completa de la investigación, es decir, intentar realizar un análisis completo y detallado de un problema o actividad concreta. A diferencia de otros estudios, está más interesado en comprender las dinámicas o procesos a través de los cuales surgen los problemas.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “el enfoque cualitativo utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación” (p. 7). Además, los autores señalan que en los casos en los que el tema de investigación ha sido poco estudiado o no ha sido estudiado en un determinado grupo social, se recomienda elegir métodos y el proceso cualitativos da inicio con la exploración de ideas.

La estructura de la investigación tiene un carácter constructivista, es una clasificación de la investigación científica que parte de la diferenciación de las cosas, que sigue procesos intelectuales separados y continúa desarrollándose dependiendo del grado de interacción entre el investigador y el entorno donde se haya encontrado la información. Según Tigse (2019), el paradigma constructivista ofrece una explicación integradora sobre los procesos de enseñanza-aprendizaje, basándose en el diagnóstico, análisis, planificación, toma de decisiones y evaluación de dicho proceso.

El diseño comprenderá en la investigación reconocida como fenomenológico hermenéutico, determinada en las ideas de Husserl y utilizará la fenomenología de Schutz para interpretar a los participantes involucrados en el estudio. Se plantean en este aporte los supuestos de la investigación, la representación social,

Esta obra está bajo una licencia internacional Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0.

posteriormente interpretarlos hallazgos obtenidos en el método de la teoría fundamentada como método auxiliar de investigación. Ocampo, D (2014) la Teoría Fundamentada “es una teoría derivada de datos recopilados”, destacando que este enfoque considera a la estrecha relación entre la recolección de los datos, su análisis y la posterior elaboración de una teoría basada en los datos obtenidos en el estudio como una de sus características fundamentales (p. 152).

Una visión más reciente sitúa la teoría fundamentada en el paradigma constructivista, el cual enfatiza que el conocimiento de los fenómenos es un proceso que construye el individuo cuando interactúa con su entorno. La teoría fundamentada trata de descubrir y explicar, mediante una metodología inductiva, la interpretación de significados desde la realidad social de los individuos, con el fin último de crear una teoría que explique el fenómeno de estudio.

El nivel de investigación se plantea que sea exploratorio: se expresará en una estructura no convencional que representa tres niveles, comenzando con la base literaria, estableciendo la orientación teórica que guía al autor a identificar y comprender su estudio y luego describiendo el contenido del mismo. Es necesario el proceso de investigación, utilizando las herramientas para obtener información en el primer nivel para luego interpretar los hechos observados, y poder presentar con exactitud las manifestaciones de los fenómenos y todos los momentos de la investigación en cuyos hallazgos se han sentado las bases para la construcción de nuevas teorías.

Los informantes clave son individuos que tienen ciertas características y que directa o indirectamente brindan ciertos beneficios al investigador o al estudio. En este sentido, se pretende transitoriamente relacionar a los informantes o colaboradores con la investigación que se busca realizar. Se puede indicar que es un líder en el ambiente de aprendizaje, un dirigente social, un jefe y un empleado reconocido. En referencia, lo más importante es crear un vínculo de confianza mutua y confiabilidad entre investigadores y personas.

Esta última, son aquellos individuos que, por sus vivencias, capacidad de empatizar y relaciones que tienen en el campo pueden apadrinar al investigador

Esta obra está bajo una licencia internacional Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0.

convirtiéndose en una fuente importante de información, a la vez que le va abriendo el acceso a otras personas y a nuevos escenarios.Robledo, M (2009) (p.1).De igual modo, campos & Mújica (2008) presenta, según (Martínez,1991) Los informantes claves son “personas con conocimientos especiales, status y buena capacidad de información” (p.56).

De acuerdo al propósito del estudio, se considerará el uso de observación directa, encuestas y entrevistas abiertas, así como otros métodos que el investigador considere beneficiosos para la investigación, ya que estos métodos brindarán la flexibilidad necesaria para la tesis. Cada elemento involucrado en el tratado, dependiendo de su función, debe aplicar algunos de los elementos mencionados anteriormente para obtener resultados de la manera más objetiva posible.

El análisis de datos cualitativos es un proceso dinámico y creativo que extrae conocimiento de grandes cantidades de datos heterogéneos en forma de textos o narrativas. Los datos cualitativos de la presente investigación serán ofrecidos por los informantes clave, como se conversó en párrafos anteriores. En tal sentido, pueden provenir de una variedad de fuentes y pueden estar en formato de texto, audio, imagen o video. La importancia de los datos cualitativos es que nos permiten comprender ciertas realidades subjetivas, como los sentimientos y motivaciones de los clientes.

3. Reflexiones finales

Las presentes conclusiones son parciales, ya que la investigación aún se encuentra en desarrollo:

- Los fundamentos teóricos y metodológicos sustentan la creación de un entramado teórico emergente en la gestión del conocimiento que reconfigure a las organizaciones clásicas hacia organizaciones inteligentes, evidencia la necesidad de su transformación para lograr la eficiencia y eficacia en el desempeño de los objetivos y correspondencia entre las áreas administrativas, dado los beneficios que estos brindan a la organización.

Esta obra está bajo una licencia internacional Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0.

- Las organizaciones humanas de la sociedad del conocimiento, están obligadas a tener congruencia entre lo que pregonan en su ideología de gestión y sus prácticas gerenciales diarias.
- Existe una conciencia en cuanto a la ruptura epistémica de la administración científica; sin embargo, coexisten conductas ambiguas de estas con las estructuras emergentes organizacionales. Lo que hace inferir que hay una etapa de transición hacia nuevas teorías más acordes con la realidad actual.
- Se considera un aporte importante de nuestra investigación la obtención de conocimiento nuevo partiendo de las variables y sus relaciones existentes, las cuales no han sido implementadas en el entorno gerencial del sector deporte, hasta ahora.
- La investigación buscará invitar a los gerentes a la interacción y recolección de información del área o dependencia, con el fin de optimizar y adquirir nuevos conocimientos con la finalidad de brindar un buen servicio y adecuar la metodología a esta nueva óntica empresarial, ya que en la medida en que se hagan conscientes estos conceptos habrá una disminución de conflictos cognoscitivos.

4. Referencias

Arbúes, M. (1997). **El perfil de las organizaciones que aprenden**. En *Alta dirección*, 31(191), 39-46.

Campo, M & Mújica, A (2008) **Una forma de abordaje metodológico.** Documento en línea. Disponible en:https://www.redalyc.org/pdf/761/76111892008.pdf. Fecha de consulta: 14/09/2023.

De Geus, Aries (1996). **Planificando el aprendizaje**. México. Harvard BusinessReview.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2009). **Metodología de la Investigación**. 2.ª. Edición. México: Mc. Graw Hill.

Hernández, Fernández y Baptista (2010)**Metodología de la Investigación.** Documento en línea. Disponible en:https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf. Fecha de consulta 14/09/2023.

Esta obra está bajo una licencia internacional Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0.

Díez, A., & Henao, M. (2010). **El Conocimiento Organizacional, entre su objetivación y su compresión.** Documento en línea. Disponible en: https://core.ac.uk/download/pdf/290653944.pdf. Fecha de consulta: 14/09/2023

Dávila, R. (2017). **La gestión del conocimiento basado en la teoría de Nonaka y Takeuchi**. Documento en línea. Disponible en: file:///C:/Users/VIT/Downloads/Dialnet-LaGestionDelConocimientoBasadoEnLaTeoriaDeNonakaYT-5922016.pdf. Fecha de consulta: 14/09/2023

Guns, Bob (1996). **Aprendizaje organizacional. México**. Editorial Prentice Hall.

Ramírez, D. y Cabello, M. (1996). **Empresas competitivas: Una estrategia de cambio para el éxito.** San Lorenzo, México: Mc Graw Hill.

Robledo, M (2009) **Observación Participante: informantes claves y rol del investigador**. Documento en línea. Disponible en: https//Dialnet-ObservacionParticipante-7724016.pdf. Fecha de Consulta: 22/09/2023

Segarra, M., & Bou, J. C. (2004). **Concepto, tipos y dimensiones del conocimiento: configuración del conocimiento estratégico**. Documento en línea. Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2274043. Fecha de Consulta: 22/09/2023

Segundo, J (2023) **Conocimiento.** Documento en línea. Disponible en:https://concepto.de/conocimiento/ Fecha de consulta: 22/09/2023.

Tigse, C. (2019). **El constructivismo, según bases teóricas de César Coll.** Documento en línea. Disponible en: https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/ree/article/view/659/3093 Fecha de consulta: 22/09/2023

Ocampo, D (2014) **Diseño de la Teoría Fundamentada.** Documento en línea. Disponible en:https://investigaliacr.com/investigacion/diseno-de-teoria-fundamentada/. Fecha de consulta: 22/09/2023.

Esta obra está bajo una licencia internacional Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0.