

Volumen 5 - Número Especial - Abril/Junio 2018

REVISTA INCLUSIONES

REVISTA DE HUMANIDADES
Y CIENCIAS SOCIALES

ISSN 0719-4706

Homenaje a

Álvaro Márquez-Fernández

MIEMBROS DE HONOR COMITÉ INTERNACIONAL

REVISTA INCLUSIONES

Portada: Felipe Maximiliano Estay Guerrero

221 B

WEB SCIENCES

CUERPO DIRECTIVO

Directora

Mg. © Carolina Cabezas Cáceres
Universidad de Los Andes, Chile

Subdirector

Dr. Andrea Mutolo
Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

Dr. Juan Guillermo Mansilla Sepúlveda
Universidad Católica de Temuco, Chile

Editor

Drdo. Juan Guillermo Estay Sepúlveda
Universidad de Los Lagos, Chile

Editor Científico

Dr. Luiz Alberto David Araujo
Pontificia Universidad Católica de Sao Paulo, Brasil

Cuerpo Asistente

Traductora Inglés

Lic. Pauline Corthorn Escudero
221 B Web Sciences, Chile

Traductora: Portugués

Lic. Elaine Cristina Pereira Menegón
221 B Web Sciences, Chile

Portada

Sr. Felipe Maximiliano Estay Guerrero
221 B Web Sciences, Chile

COMITÉ EDITORIAL

Dra. Carolina Aroca Toloza
Universidad de Chile, Chile

Dr. Jaime Bassa Mercado
Universidad de Valparaíso, Chile

Dra. Heloísa Bellotto
Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dra. Nidia Burgos
Universidad Nacional del Sur, Argentina

Mg. María Eugenia Campos
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Lancelot Cowie
Universidad West Indies, Trinidad y Tobago

Lic. Juan Donayre Córdova
Universidad Alas Peruanas, Perú

Dr. Francisco José Francisco Carrera
Universidad de Valladolid, España

Mg. Keri González
Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

Dr. Pablo Guadarrama González
Universidad Central de Las Villas, Cuba

Mg. Amelia Herrera Lavanchy
Universidad de La Serena, Chile

Dr. Aleksandar Ivanov Katrandzhiev
Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Mg. Cecilia Jofré Muñoz
Universidad San Sebastián, Chile

Mg. Mario Lagomarsino Montoya

Universidad de Valparaíso, Chile

Dr. Claudio Llanos Reyes

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Dr. Werner Mackenbach

Universidad de Potsdam, Alemania

Universidad de Costa Rica, Costa Rica

Mg. Rocío del Pilar Martínez Marín

Universidad de Santander, Colombia

Ph. D. Natalia Milanesio

Universidad de Houston, Estados Unidos

Dra. Patricia Virginia Moggia Münchmeyer

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Ph. D. Maritza Montero

Universidad Central de Venezuela, Venezuela

Mg. Julieta Ogaz Sotomayor

Universidad de Los Andes, Chile

Mg. Liliana Patiño

Archiveros Red Social, Argentina

Dra. Eleonora Pencheva

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Rosa María Regueiro Ferreira

Universidad de La Coruña, España

Mg. David Ruete Zúñiga

Universidad Nacional Andrés Bello, Chile

Dr. Andrés Saavedra Barahona

Universidad San Clemente de Ojrid de Sofía, Bulgaria

Dr. Efraín Sánchez Cabra

Academia Colombiana de Historia, Colombia

Dra. Mirka Seitz

Universidad del Salvador, Argentina

Dra. Leticia Celina Velasco Jáuregui

*Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores
de Occidente ITESO, México*

COMITÉ CIENTÍFICO INTERNACIONAL

Comité Científico Internacional de Honor

Dr. Adolfo A. Abadía

Universidad ICESI, Colombia

Dr. Carlos Antonio Aguirre Rojas

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Martino Contu

Universidad de Sassari, Italia

Dr. Luiz Alberto David Araujo

Pontificia Universidad Católica de Sao Paulo, Brasil

Dra. Patricia Brogna

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Horacio Capel Sáez

Universidad de Barcelona, España

Dra. Isabel Cruz Ovalle de Amenabar

Universidad de Los Andes, Chile

Dr. Rodolfo Cruz Vadillo

*Universidad Popular Autónoma del Estado de
Puebla, México*

Dr. Adolfo Omar Cueto

Universidad Nacional de Cuyo, Argentina

Dr. Miguel Ángel de Marco

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Emma de Ramón Acevedo

Universidad de Chile, Chile

Dr. Gerardo Echeita Sarrionandia

Universidad Autónoma de Madrid, España

Dra. Patricia Galeana

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dra. Manuela Garau

Centro Studi Sea, Italia

Dr. Carlo Ginzburg Ginzburg

Scuola Normale Superiore de Pisa, Italia
Universidad de California Los Ángeles,
Estados Unidos

Dr. José Manuel González Freire

Universidad de Colima, México

Dra. Antonia Heredia Herrera

Universidad Internacional de Andalucía, España

Dr. Eduardo Gomes Onofre

Universidade Estadual da Paraíba, Brasil

Dra. Blanca Estela Zardel Jacobo

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Miguel León-Portilla

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Miguel Ángel Mateo Saura

Instituto de Estudios Albacetenses “don Juan
Manuel”, España

Dr. Carlos Tulio da Silva Medeiros

Diálogos en MERCOSUR, Brasil

Dr. Álvaro Márquez-Fernández

Universidad del Zulia, Venezuela

Dr. Antonio-Carlos Pereira Menaut

Universidad Santiago de Compostela, España

Dr. José Sergio Puig Espinosa

Dilemas Contemporáneos, México

Dra. Francesca Randazzo

Universidad Nacional Autónoma de Honduras,
Honduras

Dra. Yolanda Ricardo

Universidad de La Habana, Cuba

Dr. Manuel Alves da Rocha

Universidade Católica de Angola Angola

Mg. Arnaldo Rodríguez Espinoza

Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica

Dr. Miguel Rojas Mix

Coordinador la Cumbre de Rectores Universidades
Estatales América Latina y el Caribe

Dr. Luis Alberto Romero

CONICET / Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Maura de la Caridad Salabarría Roig

Dilemas Contemporáneos, México

Dr. Adalberto Santana Hernández

Universidad Nacional Autónoma de México,
México

Dr. Juan Antonio Seda

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dr. Saulo Cesar Paulino e Silva

Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dr. Miguel Ángel Verdugo Alonso

Universidad de Salamanca, España

Dr. Josep Vives Rego

Universidad de Barcelona, España

Dr. Eugenio Raúl Zaffaroni

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Comité Científico Internacional

Mg. Paola Aceituno

Universidad Tecnológica Metropolitana, Chile

Ph. D. María José Aguilar Idañez

Universidad Castilla-La Mancha, España

Mg. Elian Araujo

Universidad de Mackenzie, Brasil

Mg. Romyana Atanasova Popova
Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Ana Bénard da Costa
Instituto Universitario de Lisboa, Portugal
Centro de Estudios Africanos, Portugal

Dra. Alina Bestard Revilla
Universidad de Ciencias de la Cultura Física y el Deporte, Cuba

Dra. Noemí Brenta
Universidad de Buenos Aires, Argentina

Ph. D. Juan R. Coca
Universidad de Valladolid, España

Dr. Antonio Colomer Vialdel
Universidad Politécnica de Valencia, España

Dr. Christian Daniel Cwik
Universidad de Colonia, Alemania

Dr. Eric de Léséulec
INS HEA, Francia

Dr. Andrés Di Masso Tarditti
Universidad de Barcelona, España

Ph. D. Mauricio Dimant
Universidad Hebrea de Jerusalén, Israel

Dr. Jorge Enrique Elías Caro
Universidad de Magdalena, Colombia

Dra. Claudia Lorena Fonseca
Universidad Federal de Pelotas, Brasil

Dr. Francisco Luis Giraldo Gutiérrez
Instituto Tecnológico Metropolitano, Colombia

Dra. Carmen González y González de Mesa
Universidad de Oviedo, España

Mg. Luis Oporto Ordóñez
Universidad Mayor San Andrés, Bolivia

Dr. Patricio Quiroga
Universidad de Valparaíso, Chile

Dr. Gino Ríos Patio
Universidad de San Martín de Porres, Per

Dr. Carlos Manuel Rodríguez Arrechavaleta
Universidad Iberoamericana Ciudad de México, México

Dra. Vivian Romeu
Universidad Iberoamericana Ciudad de México, México

Dra. María Laura Salinas
Universidad Nacional del Nordeste, Argentina

Dr. Stefano Santasilia
Universidad della Calabria, Italia

Mg. Silvia Laura Vargas López
Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México

Dra. Jaqueline Vassallo
Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

Dr. Evandro Viera Ouriques
Universidad Federal de Río de Janeiro, Brasil

Dra. María Luisa Zagalaz Sánchez
Universidad de Jaén, España

Dra. Maja Zawierzeniec
Universidad de Varsovia, Polonia

Editorial Cuadernos de Sofía
221 B Web Sciences
Santiago – Chile
Revista Inclusiones
Representante Legal
Juan Guillermo Estay Sepúlveda Editorial

REVISTA
INCLUSIONES
REVISTA DE HUMANIDADES
Y CIENCIAS SOCIALES

CUADERNOS DE SOFÍA
EDITORIAL

221 B
WEB SCIENCES

Indización y Bases de Datos Académicas

Revista Inclusiones, se encuentra indizada en:



Information Matrix for the Analysis of Journals



CATÁLOGO



DOAJ DIRECTORY OF
OPEN ACCESS
JOURNALS





WZB

Berlin Social Science Center



uOttawa

Bibliothèque
Library



REX

BIBLIOTECA ELECTRÓNICA
DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA



Ministerio de
Ciencia, Tecnología
e Innovación Productiva



Uniwersytet
Wrocławski



Stanford University
LIBRARIES



PRINCETON UNIVERSITY
LIBRARY

WESTERN
THEOLOGICAL SEMINARY



ROAD

DIRECTORY
OF OPEN ACCESS
SCHOLARLY
RESOURCES

**INTERPRETACIONES DE DISCURSOS DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
PARA LA COMPRESIÓN DE NARRATIVAS DEL EMPRENDIMIENTO INNOVADOR¹**

**INTERPRETATIONS OF KNOWLEDGE MANAGEMENT SPEECHES FOR UNDERSTANDING
NARRATIVES OF INNOVATIVE ENTREPRENEURSHIP**

Drdo. Cruz García Lirios

Universidad Nacional Autónoma de México, México
garcialirios@icloud.com

Fecha de Recepción: 18 de febrero de 2018 – **Fecha de Aceptación:** 03 de marzo de 2018

Resumen

A menudo, la gestión del conocimiento radica en la traducción de saberes individuales en información asequible a personas inexpertas. En el marco de una alianza estratégica entre una universidad pública y una multinacional para la formación laboral de estudiantes, el objetivo del presente trabajo se propuso interpretar los significados en torno al proceso en comento. Se realizó un estudio cualitativo, exploratorio y comprensivo con una selección no probabilística de tres informantes profesores dedicados a la transferencia de conocimiento mediante la traducción de sus experiencias, habilidades y conocimientos. A partir de dos inferencias, una de memorandos y otra de contextos, se configuró una interpretación para develar el significado de la red formativa, empero al discutir el ejercicio hermenéutico con la literatura consultada emergieron cuestiones que reorientan un nuevo estudio de la gestión como traductora de saberes y de la producción como innovación de procesos.

Palabras Claves

Network – Node – Climate – Group – Entrepreneurship

Abstract

Often, knowledge management is based on the translation of individual knowledge into information that is accessible to inexperienced people. In the framework of a strategic alliance between a public university and a multinational for the job training of students, the objective of this paper was to interpret the meanings around the process in question. A qualitative, exploratory and comprehensive study was carried out with a non-probabilistic selection of three teacher informants dedicated to the transfer of knowledge through the translation of their experiences, skills and knowledge. From two inferences, one of memorandums and one of contexts, an interpretation was set up to unveil the meaning of the training network, but when discussing the hermeneutic exercise with the literature consulted, questions emerged that reorient a new study of management as a translator of knowledge and production as process innovation.

Keywords

Network – Node – Climate – Group – Entrepreneurship

¹ Artículo derivado del proyecto: "Gobernanza de las formación académica y profesional de IES y multinacionales" financiado por la Universidad Nacional Autónoma de México a través del otorgamiento de una beca para estudio de Doctorado en psicología Social y Ambiental.

Introducción

El objetivo del presente trabajo fue realizar un análisis hermenéutico de las narrativas alusivas a la formación profesional vinculante con la gestión de innovaciones emprendedoras del conocimiento. Se trata de un análisis discursivo y fenomenológico de extractos de entrevistas a participantes en una alianza estratégica entre una universidad pública y sucursales de una multinacional para la formación académica y profesional dirigida hacia la inserción laboral.

La comprensión e interpretación del significado que los participantes construyen en torno a la alianza y la formación profesional supone eventos o acontecimientos que develan una dinámica y una estructuración de un escenario actual en relación a otros escenarios pasados y futuros².

De este modo, el asunto central de la narrativa obliga a un distanciamiento para apropiarse de la narrativa e interpretarla o comprenderla: 1) ingenuamente o la sola identificación de códigos, 2) analítica y estructuralmente o exposición pública de las experiencias del entrevistado, 3) integralmente u objetivación de la identificación de códigos y las experiencias del entrevistado³.

Ello sugiere la interpretación del significado de la alianza estratégica y la formación académica-profesional en tres niveles; intencional, semántico y factible a fin de poder transformar información personal, grupal u organización en un documento de interés científico y público, o bien, dar sentido a los datos e interpretación a los significados de los entrevistados⁴.

En tal sentido es que las interpretaciones de discursos en torno a la gestión del conocimiento para la comprensión de las narrativas de la formación académica y profesional, principalmente en el rubro del emprendimiento innovador, sugiere el develamiento de un proceso en el que la toma de decisiones y las estrategias se ciñen a las construcciones entre los participantes, interpretantes, gestores o difusores del conocimiento⁵.

Alianza Formativa laboral

En el marco de la globalización y las demandas de productividad y competitividad, las organizaciones establecen convenios para la formación profesional de sus empleados⁶. A menudo este proceso en comento se gesta posterior a la formación

² F. Anwar y U. Norulkamar, Mediating role of organizational commitment among leadership and employee outcomes, and empirical evidence from telecom sector. *Processing International Seminar on Industrial Engineering and Management* 2,(2012) 116-161.

³ G. Castel y F. Freundlich, Percepciones de los socios y no socios cooperativista sobre la satisfacción laboral. *Revesco*, 103, (2010) 33-58.

⁴ J. Carreón; C. García y M. Pérez, Redes de conocimiento en torno al emprendimiento social d eflujos migratorios de retorno multicultural. *Sin Fin*, 21 (4), (2017) 37-45.

⁵ M. Castro y M. Martins, The relationships between organizational climate and employee satisfaction in information and technology organization. *Tydskriff vir Bredyfsielkunde*. 36, (2010) 1-9.

⁶ A. Omar, Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor. *Liberabit*. 17, (2010) 129-137.

académica, entendida como el aprendizaje de habilidades y conocimientos aplicados a la economía agroindustrial o postindustrial, aunque cada vez más radica en el aprendizaje de tecnologías, dispositivos y software de procesamiento de información, mejor conocida como la economía 4,0⁷.

De este modo, las alianzas estratégicas se formulan para implementar o exacerbar la calidad de los procesos y los productos, ampliar el mercado de consumo, incrementar el volumen de ventas, corresponder a las demandas del entorno o complementar exigencias del mercado, así como internacionalizar la marca de la organización⁸.

Empero, las alianzas estratégicas entre organizaciones con fines de lucro no siempre atienden a la creación del conocimiento⁹. Es decir, sus objetivos, tareas y metas son diferentes o implican mínimamente a la gestión, producción y transferencia del conocimiento¹⁰.

Por consiguiente, las alianzas estratégicas entre organizaciones con y sin fines de lucro emergen cuando se requiere la transformación del mercado, pero esta relación se intensifica cuando la formación académica se ajusta a los requerimientos del mercado local al ser una exigencia del Estado a través de sus políticas educativas de evaluación, acreditación y certificación de la calidad de los procesos y los productos¹¹.

Es así como una alianza estratégica materializada en la formación académica y profesional es entendida, para los propósitos del artículo como una secuencia de experiencias particulares, grupales u organizacionales susceptibles de escrutinio público a través de los discursos de docentes, estudiantes y administrativos involucrados en el proceso¹².

No obstante el vínculo existente de las Instituciones de Educación Superior y las multinacionales, sustentado en un sistema de prácticas profesionales que aproximan aún más a los estudiantes a su inserción laboral, la formación profesional supone un distanciamiento con respecto a la formación académica, centrada en la dependencia de talentos frente a su líder¹³.

En el contexto de las organizaciones flexibles en su cultura, estructura y gestión del conocimiento, las alianzas estratégicas abren la posibilidad de reorientar los discursos

⁷ L. Cerrón, El papel del mercado en la construcción de los modelos de formación profesional: la mercantilización del sistema. Reifop, 13, (2010) 54-63.

⁸ R. Galindo y M. Echavarría, Diagnóstico de la cultura emprendedora en la escuela de ingeniería de Antioquia. Revista de la Escuela de Ingeniería de Antioquia, 15, (2011) 85-94.

⁹ S. Orantes, Viabilidad del Modelo de la Aceptación de la Tecnología en las empresas mexicanas. Una aproximación a las actitudes y percepciones de los usuarios de las tecnologías de la información. Revista Digital Universitaria. 12, (2011) 1-15.

¹⁰ J. Carreón; J. Hernández; M. L. Morales; C. García; E. García y F. J. Rosas, Redes de emprendimiento en torno a la acuicultura de Lerma, Estado de México. Ciencia Política, 23, (2014) 1-10.

¹¹ A. Adenike, Organization climate as a predictor of employee job satisfaction. Business Intelligence Journal. 4, (2011) 151-166.

¹² A. Gargallo, Percepciones de los socios y no socios cooperativistas sobre la satisfacción laboral. Revesco, 103, (2010) 33-58.

¹³ A. Coronel, Capacitación del capital humano para una inversión de desarrollo. Eureka, 7, (2010) 71-76.

y las narrativas hacia escenarios de colaboración cuando no de emprendimiento e innovación¹⁴. Por consiguiente, la inserción laboral alude a una fase de pre-inserción que se reflejaría en las entrevistas a profundidad relativas a objetivos, tareas y metas¹⁵.

Gestión Innovadora Organizacional

A menudo, la gestión del conocimiento es entendida como el resultado del gobierno de capitales intelectuales, financieros y organizacionales con respecto al diseño, creación e implementación de instrumentos que distinguen a una organización como emprendedora e innovadora y por tanto, generadora de un valor intangible en cuanto a prestigio por atributos o ventajas competitivas¹⁶.

Pues bien, en el marco de las alianzas estratégicas, la formación académica y profesional, así como las prácticas y servicios que los estudiantes llevan a cabo en una organización, la gestión del conocimiento adquiere un alto nivel de importancia porque consiste en la traducción de información sólo asequible y procesable por especialistas con la suficiente experiencia para ser considerados activos intangibles de las organizaciones¹⁷.

En el lenguaje de la gestión del conocimiento, la traducción y difusión de información asequible a una organización o institución supone una ventaja competitiva que determinará la toma de decisiones y las estrategias de innovación para garantizar una reproducción de capitales financieros, intelectuales y organizacionales a través de un emprendimiento continuo¹⁸.

Se trata de un proceso de creación de valores intangibles centrados en la traducción y codificación del conocimiento para la innovación de los procesos y los productos, así como el develamiento de información oculta a los integrantes de una organización, pero que a través de un sistema de formación continua no sólo se transfiere sino, además se disemina a futuros integrantes de la organización, aún y cuando sus objetivos, tareas y metas se ajusten a las contingencias del entorno¹⁹.

Empero, la gestión del conocimiento va más allá de la transferencia o decodificación de habilidades y saberes de talentos respecto a nuevos prospectos²⁰.

¹⁴ Y. Yuangion, The impact of strong ties on entrepreneurial intention. An empirical study based on the mediating role of self-efficacy. *Journal Entrepreneurship*, 3, (2011) 147-158.

¹⁵ L. Borjas, El espíritu empresarial desde las representaciones sociales: caso Venezuela. *Ciencias Sociales*, 5, (2010) 149-165.

¹⁶ N. Chinchilla y H. Cruz, Diversidad y paradigmas de empresa: un nuevo enfoque. *Revista Empresa y Humanismo*, 14, (210) 47-79.

¹⁷ A. Cuesta, Modelo integrado de gestión humana y del conocimiento: una tecnología de aplicación. *Revista Venezolana de Gerencia*, 57, (2012) 86-98.

¹⁸ C. Gil, Comunicadores corporativos: desafíos de una formación profesional por competencias en la era global. *Cuadernos*, 33, (2010) 49-59.

¹⁹ S. Díaz, Lo humano en la Teoría de las Organizaciones. *Visión gerencial*, 12, (2013) 45-57.

²⁰ L. Zampetakis y V. Moustakis, Entrepreneurial behavior in the Grekk public sector. *Emerald*, 13, (2013) 1-7.

Además, implica la edificación de un sistema de evaluación, acreditación y certificación público que develaría y permitiría explicar, así como alcanzar un desarrollo local²¹.

Formación Inteligente Auto-eficaz

A pesar de que las alianzas estratégicas entre universidades públicas y organizaciones centran su atención en la optimización de recursos más que en la innovación de sus procesos o la producción del conocimiento, la formación orientada a la inserción y la competitividad laboral supone dos factores: inteligencia emocional y autoeficacia²².

En un contexto de violencia organizacional, indicada por el agotamiento, la despersonalización o la frustración profesional, la formación de nuevos talentos suele enfocarse en la reproducción del conocimiento mediante el desarrollo de una inteligencia emocional como la comunicación asertiva, el análisis de fortalezas y oportunidades, así como la mediación de conflictos²³.

Por su parte, la autoeficacia al referir un proceso de aprendizaje continuo y con base en la consecución de logros, eficiencia de las tareas y obtención de metas, complementa el ciclo de bienestar emocional con la fase de bienestar instrumental²⁴. Se trata de un escenario en el que prevalecen discursos y narrativas alusivas a una cultura del éxito, liderazgos transformacionales, comunicación bilateral y motivación bidireccional, pero enfocada en la competitividad, indicada por los resultados favorables²⁵.

De este modo, otros factores de aprendizaje organizacional como la formación a distancia o la inteligencia de ciber-comunidades son relegados a factores determinantes de la improductividad e incompetividad²⁶. A menudo se suele argumentar que el éxito no depende de distractores asociados a tecnologías, dispositivos o redes de información, así como debido a una adecuada jerarquía de decisiones y estrategias que no involucran al ámbito laboral con el personal, grupal o social²⁷.

Pues bien, aunque la inteligencia y la autoeficacia parecen emerger de situación específicas al ámbito laboral, más bien, son la continuidad de una identidad que ha sido

²¹ J. Carreón; J. Hernández; M. L. Quintero; C. García y S. Mejía, Redes de conocimiento en torno a la complejidad organizacional: aprendizaje de la autoregulación, disipación, adaptabilidad y dinamismo ante los cambios. *Prospectivas en Psicología*, 2 (2), (2016) 57-70.

²² H. Long, The relationships among learning orientation, market orientation, entrepreneurial orientation, and firm performance. *Management Review*, 20, (2013) 37-46.

²³ Manning, A. Development of the psychological climate scale for small business. *Journal of New Business Ideas & Trends*. 8, (2010) 50-63.

²⁴ L. Sobrados y E. Fernández, Competencias emprendedoras y desarrollo del espíritu empresarial en los centros educativos. *Educación XXI*, 13, (2010) 15-38.

²⁵ J. Carreón; J. Hernández; M. B. Castillo y C. García, Contraste de un modelo de red intencional. *Alternativas en Psicología*, 1, (2015) 50-65.

²⁶ R. Prada, La adaptación al cambio y el servicio: claves del liderazgo en el mejoramiento de la productividad en las organizaciones. *Revista de Estudios Avanzados de Liderazgo*, 1, (2013) 45-50.

²⁷ F. Fuentes y S. Sánchez, Análisis del perfil emprendedor: una perspectiva de género. *Estudios de Economía Aplicada*, 28, (2010) 1-28.

formulada en un contexto diferente al organizacional como la familia y la escuela²⁸. En ese tenor, una alianza estratégica para la formación e inserción laboral de capital intelectual implica más que la inteligencia y la autoeficacia²⁹.

Red Discursiva Traductora

La gestión, producción y transferencia de conocimiento que emerge y se consolida por un balance favorable de la entrada, procesamiento y salida de información es conocida como una red de formación académica-profesional³⁰.

En el caso de una universidad pública en alianza estratégica con sucursales de una multinacional, un sistema de prácticas y servicio social profesional es conocida como una red formativa dirigida hacia la creación de un conocimiento no siempre en un sentido de utilidad y ganancia sino, además, en un sentido de emprendimiento innovador³¹.

Empero, una red innovadora del conocimiento puede gestarse y consolidarse sin un discurso tácito y por consiguiente, su gestión y transferencia de conocimiento se torna exclusivo³². Es decir, la reutilización de información y la renovación de procesos serían indicativos de un cambio abrupto más que cíclico. Se trata de una red autocrática más que inteligente en sus decisiones y estrategias³³.

Por lo tanto, el aprendizaje organizacional en una red autocrática sería nulo si se considera que las decisiones van encaminadas a preservar el control y el poder más que a renovar el valor de la organización como sería el caso de una red dedicada a la creación del conocimiento y a la innovación de sus procesos³⁴.

En esencial, el emprendimiento en una red innovadora es resultado de una acumulación de información y continua transferencia de datos en grafos (aliados formadores profesionales), nodos (gestores y traductores de información) y arcos (datos compartidos). Esto es así porque en una organización dedicada a la gestión del conocimiento prevalecen múltiples codificaciones de estilos eficientes, eficaces y efectivos³⁵.

²⁸ E. Tayo y A. Adeyemi, Job involvement & organizational commitment as determinants of job performance among educational resource centre personal. *European Journal of Globalization and Development Research*. 5, (2012) 301-313.

²⁹ C. Medina, Los estudios organizacionales: entre la unidad y la fragmentación. *Cinta de Moebio*, 38, (2010) 91-109.

³⁰ C. García, Actitud hacia la utilidad y el riesgo de las redes sociales. *Folios*, 29, (2013a) 81-93.

³¹ R. Holden y B. Karsh, Technology Acceptance Model: its past and its future in health care. *Journal of Biomedical Informatics*. 43, (2010) 169-172.

³² J. Vargas, Organización del trabajo y satisfacción laboral: un estudio de caso en la industria del calzado. *Revista Electrónica Nova Scientia*. 4, (2011) 172-204.

³³ C. García, La red de conocimiento en una universidad con sistema de prácticas profesionales y servicio social tecnológico-administrativo. *Fundamentos en Humanidades*, 14 (27), (2013b) 135-157.

³⁴ C. García, Redes de formación profesional: gestión, innovación y emprendimiento del conocimiento. *Revista de Psicología*, 6 (11), (2017) 8-22.

³⁵ C. García; M. L. Quintero y M. Bautista, Redes de conocimiento en torno a la caficultura en una IES de México. *Interconectando Saberes*, 2 (4), (2017) 15-32.

No obstante, la especificidad de una institución de Educación Superior en alianza con una multinacional supone la emergencia y observación de discursos y narrativas innovadoras del conocimiento y anticipadoras del emprendimiento³⁶. En contraste, la generalidad de las políticas educativas centradas en la evaluación, acreditación y certificación de la calidad de los procesos y los productos supone una estructura de entrada, procesamiento o aprendizaje y salida de información que puede ser observable en las entrevistas a integrantes de una red formativa innovadora y emprendedora³⁷.

Método

Se llevó a cabo un estudio exploratorio de corte cualitativo.

Se realizó una selección no probabilística con la técnica “efecto bola de nieve” para entrevistar a tres docentes de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos que han formado a estudiantes mediante prácticas profesionales en Nissan SA de CV. El criterio de inclusión y exclusión fue la experiencia en el sistema de prácticas.

Se realizaron entrevistas a profundidad, las categorías de entrevista y análisis fueron formación, gestión, innovación y emprendimiento considerando una revisión de conceptos y hallazgos.

A partir de las categorías de entrevista y análisis se construyó un cuestionario de preguntas abiertas las cuales permitieron recabar los discursos, significados y sentidos de docentes insertos en la red de conocimiento.

El cuestionario incluye preguntas sociodemográficas (¿cuál es tu edad?, ¿cuál es tu ingreso mensual?) y organizacionales (¿pertenece a una red relacionada con tu profesión?, ¿asistes a eventos relativos a tu profesión?, ¿cuáles son los temas y/o problemáticas más comunes en el grupo al que perteneces?, ¿cuál es la tecnología de información más utiliza por el grupo al que perteneces?, ¿cuáles son las funciones relacionadas con esta tecnología?, ¿cuánto es el financiamiento que recibes por el uso intensivo de esta tecnología?) relativas a las cuatro categorías.

Las preguntas sociodemográficas incluyen sexo, edad, escolaridad, función e ingreso. Respecto a las preguntas organizacionales, se dividieron en cuatro categorías con el propósito de explorar: cognición, logística, socialización y complejidad advertidas en la revisión de la literatura.

Una vez que se construyó la guía se procedió a entrevistar a los tres docentes cuya función dentro de la red correspondió a puntos de ventas diferentes. Los tres docentes fueron varones encuestados quienes declaran tener 30, 32 y 36 años cumplidos, poseer el grado de maestría en psicología, administración y sociología, trabajar por asignaturas y horas que corresponden con un salario de 8500 pesos mensuales.

³⁶ M. Vargas y M. Arenas, Competencias emprendedoras en estudiantes de psicopedagogía de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. *Revista de Estudios Avanzados de Liderazgo*, 1, (2012) 25-30.

³⁷ G. Pérez; O. Valdés; G. Elizarráz; J. A. Aguilar y C. García, Gobernanza de las redes digitales: Contrastación de un modelo de acoso en Internet. *Delirium*, 5 (7), (2017) 30-59.

Las entrevistas se llevaron a cabo durante los días 11, 12 y 13 de noviembre de 2017, en promedio las entrevistas duraron de 45 a 90 minutos y se llevaron a cabo en la sucursal correspondiente. Antes de iniciar la entrevista se les preguntó si podían ser grabadas sus declaraciones y en los casos en que se aceptó la condición, se procedió a informar sobre los usos con fines académicos de las entrevistas las cuales no tendrían ninguna consecuencia positiva o negativa en su formación académica o eventual contratación profesional. Al finalizar la entrevista, se les ofreció la posibilidad de consultar los resultados de la investigación vía correo electrónico. Transcurridos unos días les fueron entregados sus reconocimientos por su participación en el estudio.

La técnica Delphi de síntomas fue empleada para el análisis del discurso, ésta consiste en ordenar extractos de las respuestas a las preguntas expuestas siguiendo una jerarquía de significaciones relativas a las categorías establecidas. Una vez sintetizadas y jerarquizadas en oraciones, las declaraciones son relacionadas considerando sus frecuencias de relación (entrada y salida de información).

Para vaciar y sintetizar la información, se empleó una matriz (véase Tabla 1A en el anexo). Una vez procesada la información, se elaboró la red para facilitar la presentación de los resultados. El software de Análisis Cualitativo de Datos (QDA por su acrónimo en inglés versión 4,0), permitió la elaboración de redes y sus correspondientes discursos en torno a las categorías de análisis.

Resultados

La Figura 1 muestra tres memorandos, su interpretación preliminar, la codificación del escenario, la interpretación correspondiente y la integración de ambas interpretaciones relativas al significado que los participantes construyen en torno a las practicas y servicios profesionales de la red formativa.

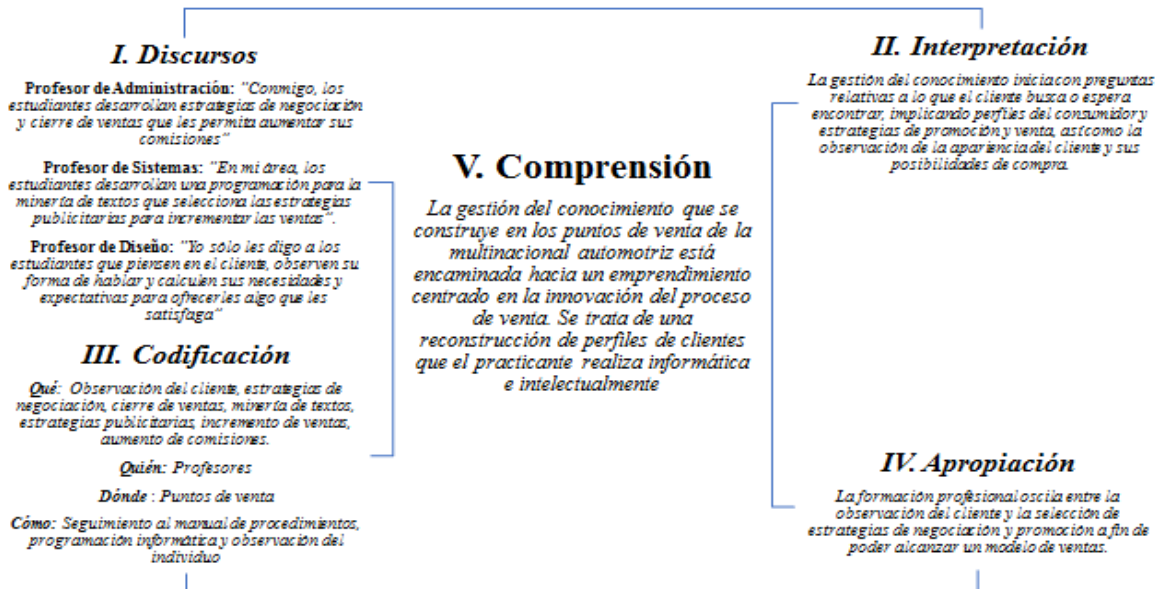


Figura 1
Comprensión del significado formativo laboral
Fuente: Elaborada con los datos del estudio

Es posible apreciar que la comprensión de la gestión del conocimiento en la red formativa profesional está circunscrita al significado de atención y satisfacción del cliente, pero con el auxilio de tecnología para el rastreo de estrategias de venta y promoción, así como el diseño de un modelo de negociación acorde a los atributos financieros del cliente.

No obstante, cuando se incluyen los elementos del contexto (qué, quién, dónde, cómo) se aprecia e infiere un seguimiento de un perfil específico de cliente el cual, una vez identificado, sus características se asociarían con una promoción delimitada de su capacidad de consumo.

Es decir, la formación profesional se está orientado hacia un mercado laboral de servicios en los que es menester transferir habilidades de venta y negociación que se ajusten a tecnologías y dispositivos de promoción y consumo existentes en un rastreo de la publicidad dirigida a un perfil específico del cliente.

De este modo es que, la alianza estratégica entre la universidad pública y la multinacional para la formación e inserción laboral de estudiantes, supone una gestión del conocimiento enfocada en la integración entre tecnologías y estrategias de venta acordes a un perfil de cliente, aunque tal meta se alcanza con la observación sistemática de sus necesidades y expectativas.

Discusión

El aporte del presente trabajo al estado de la cuestión radica en la interpretación de discursos relativos a la formación profesional mediante la gestión del conocimiento. Se trata de un ejercicio hermenéutico de develación del significado de la formación laboral en un sistema de práctica y servicio profesional celebrado entre una universidad pública y una multinacional.

Si bien, en una primera interpretación, los discursos versan sobre la implementación de estrategias, tecnologías y habilidades que los profesores transfieren a sus estudiantes, en una segunda interpretación del contexto de los discursos, fue posible advertir el enfoque y seguimiento a un perfil de cliente.

A partir de ambas interpretaciones se configuró una comprensión preliminar que sirvió para develar un modelo de negociación. Se trata de una inferencia más acorde al escenario donde se edifica la gestión del conocimiento, pero ni la primera interpretación ni el segundo análisis del escenario permiten advertir algunas cuestiones que la literatura revisada advierte.

En primera instancia, el estado de la cuestión plantea que la gestión del conocimiento radica en la codificación de un saber implícito el cual se espera traducir en un conocimiento tácito, asequible a quienes no siguen un estilo particular de negociación o venta. En cada fase del proceso que va de la gestión a la transferencia del conocimiento se involucran especialistas en la materia.

Sin embargo, en el presente trabajo se observa que quien produce el conocimiento lo gestiona y lo transfiere. Es decir, los profesores entrevistados cumplen con una triple función: transfieren su experiencia, habilidades y conocimiento a los practicantes antes de generar un modelo innovador de negociación o venta. Además, interpretan las demandas

del mercado laboral concentrándose en el consumidor y a partir de ese perfil deciden si la búsqueda de estrategias de promoción son acordes al contexto.

En segunda instancia, la literatura revisada señala que la producción del conocimiento emerge sin una gestión previa del conocimiento ya que, es la creación del conocimiento un proceso individual y creativo en el que no están presentes expertos sino más bien son los talentos quienes en su soledad producen un modelo de negociación o venta.

Pues bien, en el presente trabajo la producción del conocimiento parece ser resultado de la gestión que realizan los profesores. Es decir, los entrevistados se asumen como generadores de ideas que ellos mismos traducen y diseminan en la formación profesional, aunque el escenario de análisis indica que se trata de prácticas y servicios profesionales a lo sumo durables un año al término del cual los actores serán diferentes en el siguiente ciclo.

En tercera instancia, las fuentes consultadas advierten que existe una línea directa entre la producción del conocimiento y la transferencia del mismo. En un contexto como el de los puntos de venta de la multinacional donde los practicantes aprenden un modelo específico de negociación acorde a un perfil delimitado de cliente, la vinculación entre las propuestas innovadoras y la transferencia de experiencia, habilidades y conocimientos parece irrelevante.

Por consiguiente, un análisis más acorde a los estilos de liderazgo develaría el significado de la formación profesional para quienes deben traducir sus experiencias, habilidades y conocimientos a futuros egresados y empleados de una multinacional. Además, el escrutinio de los significados alrededor de la negociación y la venta podrían incluir algunos hallazgos que la literatura identifica como conductas de riesgo y que estarían vinculadas a determinados tipos de automotores.

Conclusión

El objetivo del presente trabajo fue interpretar y develar el significado en torno a una red formativa laboral en una universidad pública y puntos de venta de una multinacional automotriz, considerando la estructura del contexto en el que se reproducen los discursos de tres informantes claves que la literatura señala como traductores del conocimiento para dar cuenta de un proceso de liderazgo unilateral en el que participan aprendices cautivos de técnicas y dispositivos de procesamiento de información orientados a la maximización de la ganancia y la utilidad, pero el análisis discursivo muestra que luego de una primera inferencia de memorandos y una segunda interpretación contextual, la gestión del conocimiento antecede a la producción de iniciativas y propuestas entre los actores, así como una simultánea generación de estrategias y transferencia de información por parte de los tres profesores entrevistados. Ello sugirió una discusión más acorde a los elementos que la literatura presenta como relevantes en comparación a los hallazgos interpretativos de las narrativas formativas laborales.

Anexos

Año	Autor	Resultados	Especificación
2010	Arnau y Montané	En la red formativa los agentes interactúan unos con otros enalteciendo el nodo central de innovación que supone una formación profesional gestora a emprendedora del conocimiento.	Red formativa → agentes profesionistas ← gestión del conocimiento → emprendimiento
2010	Borjas	El espíritu empresarial fue una temática de opinión pública social más que empresarial u organizativa y estuvo relacionada con la situación económica nacional así como con la creatividad individual. Respecto a los símbolos de representación social el apoyo a microproyectos tuvo como rasgos positivos la independencia del Estado, empero los rasgos negativos fueron considerados como iniciativas intermitentes y efímeras.	Emprendimiento ← representación social
2010	Castel y Freundlich	La red formativa de gestión de oportunidades, capacidades y responsabilidades deriva de climas organizacionales, aunque sólo en un sentido que va de la periferia entrante a la periferia saliente inhibiendo la emergencia de otro nodo central	Clima laboral → red formativa
2010	Castro y Martins	La innovación es una consecuencia de un clima laboral flexible en el que la creatividad de los agentes constituye una gestión paralela a la establecida por líderes	Clima laboral → innovación ↔ creatividad ← liderazgo
2010	Chinchilla y Cruz	Una red formativa incluye nodos transperiféricos a la gestión del conocimiento y al clima organizacional. En el primer caso, el liderazgo es indicativo de la gestión, pero en referencia a la cultura organizacional.	Red formativa → gestión del conocimiento ← cultura organizacional
2010	Fuentes y Sánchez	No se encontraron diferencias significativas entre hombres y mujeres respecto a la expectativa e iniciativa de emprender un proyecto, pero en cuanto a los perfiles correspondientes al espíritu emprendedor las mujeres consideran que se requiere iniciativa, creatividad e inventiva mientras que los hombres se inclinan por los retos y las oportunidades de las cuales se deriva su entusiasmo a los desconocido.	Emprendimiento → creatividad
2010	Gil	Un incremento en los conflictos genera cambios y un aumento en la cooperación produce competencias en un esquema de demandas y recursos.	Conflicto laboral ↔ cooperación ↔ competencias

2010	Omar	El desarrollo de un modelo formativo; gestor, innovador y emprendedor más bien dependerá de las competencias; valores, habilidades y conocimientos	Red formativa → gestión del conocimiento
2011	Adenike	Las redes de formación profesional transfieren la producción de conocimiento del centro a la periferia desde nodos transperiféricos que diseminan habilidades, valores y saberes en función de los flujos de información que se pueden estructurar en entrada y salidas, mediante el balance general de las diferencias entre las entradas y salidas de información determina el desarrollo de la red.	Redes formativas → producción del conocimiento
2011	Galindo y Echavarría	Creatividad, innovación y valor de conocimiento fueron similares en las tres muestras, aunque los estudiantes tienen una mayor propensión al riesgo en comparación a los profesores, la proactividad es el elemento menos importante mientras que la búsqueda de información se manifiesta como la habilidad más importante.	Creatividad ↔ innovación del conocimiento ←
2011	Orantes	La gestión de profesores y administrativos repercutió en el emprendimiento de estudiantes y practicantes, aunque éstos no influyeron en los otros dos agentes del conocimiento. Ello fue interpretado como una red formativa emergente que depende de la gestión de profesores y administrativos más que de las iniciativas de estudiantes y practicantes de los que se espera una mayor participación.	Red formativa ← Gestión del conocimiento
2012	Anwar y Norulkamar	Una innovación incipiente supone la emergencia de agentes que por su gestión, innovación y emprendimiento resultan ser los únicos productores de conocimiento.	Innovación ← gestión del conocimiento → emprendimiento
2012	Tayo y Adeyemi	Al formarse la red mediante un convenio de prácticas profesionales, los profesores con experiencia en el campo laboral resultaron los únicos beneficiados debido a que los practicantes se insertan al mercado laboral de un modo previsible, aunque efímero ya que los estudiantes de nueva generación deben pasar por el mismo proceso.	Red formativas → practicas profesionales
2013	Long	Gestión y clima al estar vinculados al nodo central de la innovación anticipan la satisfacción laboral y el emprendimiento.	Clima laboral ← gestión del conocimiento

2012	Vargas y Arenas	86% considera que la calidad educativa es fundamental para las habilidades empresariales, 77% están dispuestas a reorientar sus proyectos ante un inminente fracaso, 90% tiene una idea clara para su futuro personal, 72% tiene un interés por lo nuevo, 90% se consideran asertivos y 60% están dispuestos a trabajar en equipo.	Emprendimiento ← calidad educativa ← asertividad
2013	Escamilla y Caldera	La percepción de oportunidad fue determinada por la identidad de género masculina mientras ($\beta = 0,688$; $p = 0,05$), mientras que fue influida por la identidad de género femenina ($\beta = 0,495$; $p = 0,05$). Respecto al capital social emprendedor, la identidad masculina incidió en mayor medida que la identidad de género femenina (0,661; $p = 0,05$). Y el miedo al fracaso influyó más en la identidad femenina (0,448; $p = 0,05$).	Identidad de género ← percepción de oportunidad ↔ miedo al fracaso
2013	Long	Gestión y clima al estar vinculados al nodo central de la innovación anticipan la satisfacción laboral y el emprendimiento.	Clima laboral ← gestión del conocimiento

Tabla 1

Estudios de la gestión, formación, emprendimiento e innovación

Fuente: García (2017)

Referencias

Adenike, A. Organization climate as a predictor of employee job satisfaction. *Business Intelligence Journal*, 4, (2011) 151-166.

Anwar, F. y Norulkamar, U. Mediating role of organizational commitment among leadership and employee outcomes, and empirical evidence from telecom sector. *Processing International Seminar on Industrial Engineering and Management* 2,(2012) 116-161.

Borjas, L. El espíritu empresarial desde las representaciones sociales: caso Venezuela. *Ciencias Sociales*, 5, (2010) 149-165.

Carreón, J.; García, C. y Pérez, M. Redes de conocimiento en torno al emprendimiento social d eflujos migratorios de retorno multicultural. *Sin Fin*, 21 (4), (2017) 37-45.

Carreón, J.; Hernández, J.; Castillo, M. B. y García, C. Contraste de un modelo de red intencional. *Alternativas en Psicología*, 1, (2015) 50-65.

Carreón, J.; Hernández, J.; Morales, M. L.; García, C.; García, E. y Rosas, F. J. Redes de emprendimiento en torno a la acuicultura de Lerma, Estado de México. *Ciencia Política*, 23, (2014) 1-10.

Carreón, J.; Hernández, J.; Quintero, M. L.; García, C. y Mejía, S. Redes de conocimiento en torno a la complejidad organizacional: aprendizaje de la autoregulación, disipación, adaptabilidad y dinamismo ante los cambios. *Prospectivas en Psicología*, 2 (2), (2016) 57-70.

Castel, G. y Freundlich, F. Percepciones de los socios y no socios cooperativista sobre la satisfacción laboral. *Revesco*, 103, (2010) 33-58.

Castro, M. y Martins, M. The relationships between organizational climate and employee satisfaction in information and technology organization. *Tydskriff vir Bredyfsielkunde*. 36, (2010) 1-9.

Cerrón, L. El papel del mercado en la construcción de los modelos de formación profesional: la mercantilización del sistema. *Reifop*, 13, (2010) 54-63.

Chinchilla, N. y Cruz, H. Diversidad y paradigmas de empresa: un nuevo enfoque. *Revista Empresa y Humanismo*, 14, (210) 47-79.

Coronel, A. Capacitación del capital humano para una inversión de desarrollo. *Eureka*, 7, (2010) 71-76.

Cuesta, A. Modelo integrado de gestión humana y del conocimiento: una tecnología de aplicación. *Revista Venezolana de Gerencia*, 57, (2012) 86-98.

Díaz, S. Lo humano en la Teoría de las Organizaciones. *Visión gerencial*, 12, (2013) 45-57.

Fuentes, F. y Sánchez, S. Análisis del perfil emprendedor: una perspectiva de género. *Estudios de Economía Aplicada*, 28, (2010) 1-28.

Galindo, R. y Echavarría, M. Diagnóstico de la cultura emprendedora en la escuela de ingeniería de Antioquia. *Revista de la Escuela de Ingeniería de Antioquia*, 15, (2011) 85-94.

García, C. Actitud hacia la utilidad y el riesgo de las redes sociales. *Folios*, 29, (2013a) 81-93.

García, C. La red de conocimiento en una universidad con sistema de prácticas profesionales y servicio social tecnológico-administrativo. *Fundamentos en Humanidades*, 14 (27), (2013b) 135-157.

García, C. Redes de formación profesional: gestión, innovación y emprendimiento del conocimiento. *Revista de Psicología*, 6 (11), (2017) 8-22.

García, C.; Quintero, M. L. y Bautista, M. Redes de conocimiento en torno a la caficultura en una IES de México. *Interconectando Saberes*, 2 (4), (2017) 15-32.

Gargallo, A. Percepciones de los socios y no socios cooperativistas sobre la satisfacción laboral. *Revesco*, 103, (2010) 33-58.

Gil, C. Comunicadores corporativos: desafíos de una formación profesional por competencias en la era global. Cuadernos, 33, (2010) 49-59.

Holden, R. y Karsh, B. Technology Acceptance Model: its past and its future in health care. Journal of Biomedical Informatics. 43, (2010) 169-172.

Long, H. The relationships among learning orientation, market orientation, entrepreneurial orientation, and firm performance. Management Review, 20, (2013) 37-46.

Manning, A. Development of the psychological climate scale for small business. Journal of New Business Ideas & Trends. 8, (2010) 50-63.

Medina, C. Los estudios organizacionales: entre la unidad y la fragmentación. Cinta de Moebio, 38, (2010) 91-109.

Omar, A. Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor. Liberabit. 17, (2010) 129-137.

Orantes, S. Viabilidad del Modelo de la Aceptación de la Tecnología en las empresas mexicanas. Una aproximación a las actitudes y percepciones de los usuarios de las tecnologías de la información. Revista Digital Universitaria. 12, (2011) 1-15.

Pérez, G.; Valdés, O.; Elizarraráz, G.; Aguilar, J. A. y García, C. Gobernanza de las redes digitales: Contrastación de un modelo de acoso en Internet. Delirium, 5 (7), (2017) 30-59.

Prada, R. La adaptación al cambio y el servicio: claves del liderazgo en el mejoramiento de la productividad en las organizaciones. Revista de Estudios Avanzados de Liderazgo, 1, (2013) 45-50.

Sobrados, L. y Fernández, E. Competencias emprendedoras y desarrollo del espíritu empresarial en los centros educativos. Educación XXI, 13, (2010) 15-38.

Tayo, E. y Adeyemi, A. Job involvement & organizational commitment as determinants of job performance among educational resource centre personal. European Journal of Globalization and Development Research. 5, (2012) 301-313.

Vargas, J. Organización del trabajo y satisfacción laboral: un estudio de caso en la industria del calzado. Revista Electrónica Nova Scientia. 4, (2011) 172-204.

Vargas, M. y Arenas, M. Competencias emprendedoras en estudiantes de psicopedagogía de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. Revista de Estudios Avanzados de Liderazgo, 1, (2012) 25-30.

Yuangion, Y. The impact of strong ties on entrepreneurial intention. An empirical study based on the mediating role of self-efficacy. Journal Entrepreneurship, 3, (2011) 147-158.

Interpretaciones de discursos de gestión del conocimiento para la comprensión de narrativas del emprendimiento... pág. 111

Zampetakis, L. y Moustakis, V. Entrepreneurial behavior in the Grekk public sector. Emerald, 13, (2013) 1-7.

Para Citar este Artículo:

García Lirios, Cruz. Interpretaciones de discursos de gestión del conocimiento para la comprensión de narrativas del emprendimiento innovador. Rev. Incl. Vol. 5. Num. Especial, Abril-Junio (2018), ISSN 0719-4706, pp. 96-111.

221 B

WEB SCIENCES

CUADERNOS DE SOFÍA
EDITORIAL

Las opiniones, análisis y conclusiones del autor son de su responsabilidad y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Inclusiones**.

La reproducción parcial y/o total de este artículo debe hacerse con permiso de **Revista Inclusiones**.