



**PERAN KNOWLEDGE MANAGEMENT DALAM MEMBANGUN BUDAYA
KNOWLEDGE SHARING MAHASISWA MAGANG DI INFINITE
LEARNING BATAM**

**THE ROLE OF KNOWLEDGE MANAGEMENT IN BUILDING A CULTURE OF
KNOWLEDGE SHARING FOR STUDENT INTERNSHIP AT INFINITE
LEARNING BATAM**

¹Mirza Ayunda Pratiwi, ²Wahyu Hidayat, ³Nabila Qori Fauziah, ⁴Junita Christin, ⁵Mia Rosalina,
⁶Rizki Yulisari, ⁷Kiki Wulandari
(¹⁻⁷Fakultas Ekonomi dan Bisnis Maritim, Universitas Maritim Raja Ali Haji, Indonesia)
e-mail mirzaayunda@umrah.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melaksanakan telaah serta menjelaskan peran *knowledge management* dalam membangun budaya *knowledge sharing* bisa di amati dengan menggunakan analisis deskriptif sebagai metode melaksanakan telaah. Hasil pelaksanaan telaah memperlihatkan bahwasannya *knowledge management* pada Infinite Learning Batam telah terbukti berhasil dalam mengembangkan budaya *knowledge sharing* yang menguntungkan bagi mahasiswa magang. Hal ini terbukti melalui tingkat partisipasi tinggi, keterlibatan aktif, peningkatan keterampilan, kepercayaan yang tinggi, persepsi positif, keberhasilan inovasi, budaya organisasi yang mendukung, fasilitas yang memadai, dan peran mentor yang penting.

Kata Kunci: Manajemen Pengetahuan; Berbagi Pengetahuan; Mahasiswa

Abstract

The purpose of this study was to analyze and explain the role of knowledge management in building a culture of knowledge sharing can be observed by using the analysis technique used is descriptive analysis. The results of the analysis show that knowledge management at Infinite Learning Batam has proven to be successful in developing a knowledge sharing culture that benefits student interns. This is seen through the high level of participation, active involvement, skill enhancement, high trust, positive perception, innovation success, supportive organizational culture, good facilities, and the important role of mentors.

Keywords: Knowledge Management; Knowledge Sharing; Student

PENDAHULUAN

Pendidikan telah menjadi keperluan mutlak yang wajib dirasakan seluruh manusia tanpa terkecuali. Pendidikan menduduki posisi penting pada tahapan menambah kualitas SDM (Sumber Daya Manusia). Perguruan tinggi merupakan institusi yang memiliki peran penting dalam hal mendukung penciptaan serta tahapan membangun SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas, inovatif serta unggul. Agar peran tersebut dapat diimplementasikan dengan baik di Indonesia, dibutuhkan sejumlah upaya yang giat guna melakukan perbaikan atas mutu pendidikan. Upaya tersebut mewajibkan terlaksananya berbagai aktivitas memperbaiki secara keseluruhan pada sejumlah komponen yang saling berkaitan agar mampu menghasilkan keselarahan *hard skill* atau keterampilan di bidang akademik serta *soft skill* atau menguasai kemahiran tertentu.

Pemerintah merupakan satu dari berbagai pranata yang memegang peranan utama untuk menunjang *hard skill* dan *soft skill* dengan menyediakan sejumlah program strategis untuk

menciptakan SDM dengan keunggulan mutunya serta matang ketika bergabung pada pasar kerja. Sebagai upaya meraih cita-cita tersebut, pemerintah perlu menata sistem pendidikan secara keseluruhan khususnya tentang mutu pendidikan yang telah diselaraskan dengan keperluan dan situasi di lapangan. Kesadaran akan sistem pendidikan yang baik telah disadari oleh pemerintah Indonesia melalui penyusunan program MBKM, singkatan dari Merdeka Belajar Kampus Merdeka.

Program ini terbentuk atas kebijakan Kemendikburistek/Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi. Program ini mempersilakan seluruh mahasiswa untuk mempertajam bekal *soft skill* ataupun *hard skill* yang dikuasai sebagaimana minat maupun bakatnya, hal tersebut memiliki tujuan mendukung mahasiswa agar dapat mempelajari sejumlah bidang keilmuan yang bermanfaat ketika akan terjun pada dunia kerja. Selain itu, terlaksananya program MBKM akan menambah kompetensi lulusan serta menyiapkan seluruh mahasiswa sebagai sosok pemimpin di masa mendatang dengan kepribadian yang baik serta unggul dalam bidang yang dikuasai. Program MBKM terdiri atas berbagai macam kegiatan, yaitu: (a) PMM atau akrab dikenal sebagai pertukaran mahasiswa merdeka, (b) KM atau dikenal sebagai kampus mengajar, (c) wirausaha merdeka, (d) IISMA yakni singkatan dari Indonesian International Student Mobility Awards, (e) MSIB yaitu program magang dan studi independen merdeka, (f) Praktisi Mengajar, dan (g) bangkit by Traveloka, Google, and GoTo. Universitas Maritim Raja Ali Haji (UMRAH) merupakan institusi Pendidikan yang tentunya mengedepankan dan mengupayakan kualitas SDM mahasiswanya.

Pada ruang lingkup kerja kelak, mahasiswa dituntut memiliki keselarasan antara bidang pengetahuan yakni berbagai teori yang diperoleh selama menempuh pendidikan di masa perkuliahan dengan praktek yang dijalani pada ruang lingkup kerja agar mampu memperoleh deskripsi awal mengenai ruang lingkup kerja. UMRAH khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Maritim (FEBM) pada program studi Manajemen merupakan salah satu fakultas yang menyediakan program Praktek Kerja Lapangan atau magang bersertifikat bagi mahasiswanya yang sesuai dengan program MBKM.

Magang Studi Independen Bersertifikat (MSIB) ialah wujud pelaksanaan pembelajaran dengan menjalankan aktivitas kerja pada bidang tertentu secara langsung dalam ruang lingkup kerja baik di bidang industri, swasta maupun pemerintahan. Tersusunnya program magang tersebut melahirkan harapan agar dapat membantu mahasiswa untuk mengenal, merasakan, memperoleh pengalaman, pengetahuan maupun keterampilan yang diperoleh selama magang dan dapat membentuk karakter yang dapat bekerja secara profesional dan kompeten yang nantinya sebagai bekal persiapan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja. Program ini dilaksanakan selama satu semester perkuliahan dengan beberapa persyaratan yang harus dilengkapi. Pada kesempatan penelitian ini, penulis mengambil penelitian berjudul **Peran Knowledge Management Dalam Membangun Budaya Knowledge Sharing Mahasiswa Magang Di Infinite Learning Batam** bertempat di Jalan Hang Lekiu, Sambau, Kecamatan Nongsa, Kota Batam Kepulauan Riau.

KAJIAN TEORI

Knowledge Management

Konsep *knowledge management* telah berkembang selama bertahun-tahun dari apa yang disebut sebagai 'generasi pertama' *knowledge management* hingga 'generasi keempat' *knowledge management*. Generasi pertama *knowledge management* berfokus pada informasi dan *knowledge*

management dalam organisasi. Generasi kedua dikaitkan dengan perspektif individu, sosial, organisasi dan bisnis, dengan fokus pada kolaborasi pengetahuan dan jejaring sosial. Generasi ketiga adalah perspektif sistem informasi, yang melibatkan pengaturan dan pengelolaan konten melalui konstruksi taksonomi. Ini juga melibatkan penggunaan kecerdasan buatan, pembelajaran mesin, analisis data, *internet of things* dan perkembangan baru lainnya. *Knowledge management* generasi keempat menganggap manajemen pengetahuan sebagai unsur yang sangat diperlukan dalam strategi pembangunan manusia (Fombad, 2024). Sebuah strategi yang mampu mencetak, mendapatkan, mengarahkan, serta menggerakkan pemanfaatan pengetahuan guna menambah hasil kerja pada sebuah pranata disebut sebagai *knowledge management* (Winarto 2020).

Berlandaskan pada pernyataan yang diutarakan pakar sebelumnya, peneliti mengemukakan bahwasannya *knowledge management* ialah pendekatan strategis yang melibatkan serangkaian proses, alat, dan budaya organisasi untuk mengelola pengetahuan secara efektif.

Knowledge Sharing

Knowledge sharing dipandang sebagai aspek integral dari manajemen pengetahuan, sejalan dengan keyakinan bahwa efektivitas sistem manajemen pengetahuan bergantung pada perilaku berbagi pengetahuan (Rohman et al., 2020) dalam (Mustika et al., 2022). *Knowledge sharing* adalah ketika anggota suatu kelompok bertindak dengan cara yang memungkinkan mereka menerima atau memberikan pengetahuan, sumber daya, pengalaman, atau sesuatu yang bermanfaat bagi atau dari anggota lain (Mustika et al., 2022). Perilaku *knowledge sharing* juga didefinisikan sebagai aktivitas perilaku kelompok yang mendorong pembelajaran dan meningkatkan kemampuan mereka untuk mencapai tujuan yang melibatkan pertukaran pengetahuan, keterampilan, dan keahlian antar karyawan lintas departemen atau organisasi. (Rohman et al., 2020) dalam (Mustika et al., 2022)

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka peneliti mengemukakan bahwa *knowledge sharing* merupakan elemen penting dalam manajemen pengetahuan yang melibatkan pertukaran informasi, pengalaman, dan keahlian antar anggota kelompok atau organisasi

Indikator *knowledge sharing* menurut (Simanjuntak & Sitio 2021) dalam (Mayroza et al., 2023) adalah sebagai berikut :

1. Transfer pengetahuan yang disengaja dalam organisasi
2. Transfer pengetahuan yang tidak disengaja dalam organisasi

METODOLOGI

Metodologi Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan teknik penelitian kualitatif adalah salah satu metode penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan pemahaman tentang kenyataan melalui proses berfikir induktif. Dalam penelitian ini, peneliti terlibat dalam situasi dan setting fenomenanya yang diteliti. Peneliti diharapkan selalu memusatkan perhatian pada kenyataan atau kejadian dalam konteks yang diteliti (Adlini et al., 2022).

Penelitian ini mengadopsi pendekatan deskriptif. Penelitian ini dipilih karena bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis situasi, peristiwa, orang, kelompok, atau perilaku yang ada di Infinite Learning Batam terkait dengan peran *knowledge management* dalam membangun budaya *knowledge sharing* mahasiswa magang.

Metode pengambilan sampel penelitian ini menggunakan purposive sampling. Teknik *purposive sampling* dipilih untuk mendapatkan informan yang sesuai dengan kriteria penelitian,

yaitu mahasiswa magang yang aktif terlibat dalam kegiatan *knowledge sharing* di *Infinite Learning* Batam.

Metodologi penelitian dalam penelitian ini penulis menggunakan data kualitatif. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar, dan dapat berupa bahasa tertulis atau lisan dari orang dan pelaku yang dapat diamati. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Data primer adalah sumber data yang langsung meneruskan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017), dan data sekunder adalah data yang tidak meneruskan data secara langsung kepada pengumpul data, seperti buku, literatur, kitab, dan sebagainya. merupakan jenis data yang memenuhi kebutuhan data primer.

Populasi penelitian ini akan diberikan wawancara yang berisi total pernyataan mengenai indikator dan variabel yang diselidiki. Subyek penelitian ini berjumlah 3 orang dari total 120 orang magang di *Infinite Learning*.

Sumber Data

Data penelitian ini berdasarkan data yang dikumpulkan dari wawancara kepada Mahasiswa Magang di *Infinite Learning* Batam.

Kriteria responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Mahasiswa yang sedang atau baru saja menyelesaikan magang di *Infinite Learning* Batam
2. Bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian
3. Mampu memahami dan menjawab pertanyaan penelitian
4. Telah mengikuti program magang di *Infinite Learning* Batam selama minimal 3 bulan
5. Memiliki pengalaman dalam *knowledge sharing* selama magang
6. Bersedia berbagi pengalaman dan pengetahuan tentang *knowledge sharing* di *Infinite Learning* Batam

Variabel Penelitian Terdapat dua variabel dalam penelitian yaitu Knowledge Management dan *Knowledge Sharing*.

Di bawah ini adalah definisi variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian:

1. *Knowledge Management*, Manajemen pengetahuan adalah seperangkat alat, teknik, dan strategi yang digunakan untuk memelihara, menganalisis, mengatur, meningkatkan, dan berbagi pemahaman dan pengalaman.
2. *Knowledge Sharing*, Berbagi pengetahuan adalah proses pertukaran informasi, ide, dan keahlian antar individu atau kelompok dan dapat dilakukan secara formal atau informal

Unsur-unsur pernyataan dari setiap variabel:

1. Frekuensi Partisipasi
2. Tingkat Keaktifan
3. Tingkat Kepercayaan
4. Persepsi Individu
5. Tingkat Kepuasan
6. Inovasi dan Kreativitas
7. Budaya Organisasi
8. Fasilitas dan Teknologi
9. Program Pendampingan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Mahasiswa yang sedang magang di Infinite Learning Batam menunjukkan tingkat keterlibatan yang tinggi dalam kegiatan *knowledge sharing*. Sebanyak 80% ikut setidaknya dua kali dalam berbagai jenis acara *knowledge sharing* seperti webinar, talkshow, workshop, bootcamp, seminar, dan forum diskusi tim. Mereka menunjukkan keterlibatan yang baik dalam pertemuan formal maupun informal. Mahasiswa magang juga rajin *knowledge sharing* melalui presentasi hasil kerja tim, yang membantu meningkatkan keterampilan komunikasi, presentasi, dan kepemimpinan mereka.

Hubungan antara mahasiswa magang, rekan-rekan, dan mentor mereka didasari oleh tingkat kepercayaan yang tinggi ketika mereka saling berbagi informasi dan pengetahuan. Kepercayaan ini terwujud melalui interaksi komunikasi yang terbuka, ketersediaan mentor dalam memberikan jawaban, dan pengalaman yang positif selama kegiatan *knowledge sharing*. Faktor kunci dalam meningkatkan partisipasi aktif dan keefektifan proses *knowledge sharing* adalah tingkat kepercayaan yang tinggi.

Mahasiswa yang melakukan magang melihat *knowledge sharing* sebagai sesuatu yang sangat berharga dan penting dalam konteks lingkungan magang. Mereka memandang *knowledge sharing* sebagai alat untuk meningkatkan pembelajaran, mengembangkan keterampilan, meningkatkan efisiensi, meningkatkan kerja sama, dan mendorong inovasi. Alasan utama mereka ikut serta dalam *knowledge sharing* adalah ingin mendukung dan memberdayakan rekan-rekan magang lainnya, serta percaya bahwa *knowledge sharing* dapat meningkatkan kemajuan diri dan tim.

Secara keseluruhan, para mahasiswa magang merasa sangat puas dengan pengalaman kerja sama di Infinite Learning Batam. Mereka menghargai mentor berkualitas, rekan kerja yang mendukung, dan pengetahuan yang didapat. Penjelasan yang diperoleh dianggap berguna dan mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan magang. Namun, masih ada beberapa hal yang bisa diperbaiki, seperti fasilitas, infrastruktur, budaya kerja sama, program pembimbingan, pelatihan, dan sistem penghargaan.

Keberhasilan *knowledge sharing* dalam meningkatkan kemampuan inovasi dan kreativitas mahasiswa magang telah terbukti. Dengan berinteraksi dan bertukar ide dengan teman-teman, mereka terinspirasi untuk mengembangkan ide-ide inovatif dan metode baru dalam menyelesaikan permasalahan. Contoh nyata tersebut adalah ketika mahasiswa magang berhasil merampingkan proses dan mengusulkan tambahan fitur di dalam sistem manajemen data melalui *knowledge sharing*.

Infinite Learning Batam mempunyai budaya organisasi yang sangat mendukung *knowledge sharing*. Nilai-nilai seperti komunikasi terbuka, kerjasama, saling menghormati, etika, kedisiplinan, serta menghargai keragaman ide didorong secara aktif di lingkungan organisasi. Metode-metode seperti sesi berbagi pengetahuan dan pemberian penghargaan juga digunakan untuk memperkuat budaya *knowledge sharing*.

Infinite Learning Batam dinilai efektif dalam menyediakan fasilitas dan teknologi untuk mendukung kegiatan *knowledge sharing*. Platform digital dan infrastruktur yang memadai mendukung proses *knowledge sharing*. Bagaimanapun, beberapa peningkatan telah diidentifikasi, seperti keperluan ruang yang lebih besar, platform khusus untuk *knowledge sharing*, integrasi

teknologi terbaru, dan akses ke PC pribadi bagi mahasiswa magang untuk meningkatkan pengalaman *knowledge sharing* mereka.

Peran mentor dan pembimbing sangat penting dalam meningkatkan keterampilan sehari-hari di antara mahasiswa yang sedang magang. Mereka memberikan bimbingan, pendukung, latihan, dan respons yang membantu siswa meningkatkan kemampuan berkomunikasi, presentasi, dan kemampuan soft skills. Pendampingan program mirip dengan metode agile untuk project manager telah terbukti berhasil dalam meningkatkan proses *knowledge sharing*.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis diatas menunjukkan bahwa *knowledge management* di Infinite Learning Batam telah terbukti berhasil dalam mengembangkan budaya *knowledge sharing* yang menguntungkan bagi mahasiswa magang. Hal ini terbukti melalui tingkat partisipasi tinggi, keterlibatan aktif, peningkatan keterampilan, kepercayaan yang tinggi, persepsi positif, keberhasilan inovasi, budaya organisasi yang mendukung, fasilitas yang memadai, dan peran mentor yang penting.

SARAN

Berdasarkan hasil analisis diatas dan kesimpulan penelitian maka ada beberapa saran yang perlu diperhatikan:

1. Infinite Learning Batam dapat memperluas program dan kegiatan *knowledge management* untuk mencakup lebih banyak mahasiswa magang. Ini dapat dicapai dengan memperluas variasi program dan kegiatan yang menarik, serta meningkatkan promosi untuk program dan kegiatan *knowledge management*.
2. Infinite Learning Batam dapat meningkatkan mutu platform dan infrastruktur *knowledge management* untuk memberikan pengalaman yang lebih baik pada mahasiswa magang. Ini bisa dicapai dengan menambahkan fitur-fitur baru, memperbaiki penggunaan platform, dan meningkatkan aksesibilitas platform.
3. Infinite Learning Batam dapat memperkuat budaya penghargaan terhadap *knowledge sharing* dengan memberikan penghargaan yang lebih besar dan menarik kepada mahasiswa magang yang aktif dalam kegiatan *knowledge sharing*.
4. Infinite Learning Batam dapat menjalin hubungan luar dengan organisasi lain untuk meningkatkan kesempatan kolaborasi dan *knowledge sharing*. Ini bisa dicapai dengan bergabung dalam kelompok *knowledge management*, mengikuti acara konferensi *knowledge management*, serta bekerjasama dengan perguruan tinggi dan instansi lainnya.
5. Infinite Learning Batam dapat melakukan penelitian dan evaluasi secara berkala untuk menilai keberhasilan program dan aktivitas *knowledge management*. Ini akan membantu Infinite Learning Batam dalam meningkatkan program dan kegiatan *knowledge management* di masa mendatang.

Dari saran berikut ini akan menunjukkan agar di tempat Infinite Learning Batam mampu meningkatkan peran *knowledge management* dalam memperkuat budaya *knowledge sharing* yang bermanfaat bagi semua mahasiswa magang.

REFERENSI

- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1). <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3394>
- Fombad, M. C. (2024). Knowledge management for climate change in South Africa: A proposed strategy. *IFLA Journal*. <https://doi.org/10.1177/03400352231217277>
- Mohassel, A. H., Hesarzadeh, R., & Velashani, M. A. B. (2023). *Leadership style, knowledge sharing and audit quality*. *European Journal of Management and Business Economics*, (ahead-of-print). <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EJMBE-08-2022-0250/full/html>
- Mustika, H., Eliyana, A., Agustina, T. S., & Anwar, A. (2022). Testing the Determining Factors of Knowledge Sharing Behavior. *SAGE Open*, 12(1). <https://doi.org/10.1177/21582440221078012>
- Ratnasari, S. L. (2019). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Ratnasari, S. L., dan Hartati, Yenni. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Ratnasari, S. L., dan Purba W. C. (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses. *Jurnal Bening*. Vol.6. No.1., Tahun 2019.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Yana, D. (2019). The performance of Sharia Banks Employees X Branch Batam Through Work Motivation. *Etikonomi*. Vol.18., No.1, April 2019.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). The Contribution Of Competence, Motivation, And Creativity Towards Teacher's Performance Through Work Satisfaction. *International Journal Of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*. Volume-8 Issue-5C, May 2019. 145-149. ISSN: 2249-8958. DOI:10.35940/ijeat.E1021.0585C19
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). Employees' Performance: Organizational Culture And Leadership Style Through Job Satisfaction. *Humanities & Social Sciences Reviews*. Vol. 7. No.5. pp. 597-608. ISSN: 2249-8958. eISSN: 2395-6518.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2020). The Employee's Performance: Job Satisfaction of the Organizational Culture and the Leadership Styles. *International Journal of Advance Science and Technology*. Vol. 29 No. 10S. (2020). Pp. 93-106. ISSN: 2005-4238.
- Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Nurdin, I., Susilowati, Y., and Manurung, S. (2020). Employee Performance: Organizational Commitment, Motivation, Work Ability, and Work Environment. *International Journal of Advance Science and Technology*. Vol. 29 No. 10S. (2020). Pp. 1074-1084. ISSN: 2005-4238.
- Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli., Nasrul, H. W., dan Supardi. (2020). Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Benefita*. Vol. 5 No. 2. Juli 2020. Hal. 225-237.
- Ratnasari, S. L., EJ Prasetyo, L Hakim. (2020). The Effect of Organizational Commitment, Organizational Culture, Work Environment, and Leadership Style on Job Satisfaction. *Enrichment: Journal of Management* 11 (1, November), 57-62.



- Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (4), 593-602.
- Ratnasari, S. L., Wulandari, S., Hadi, M. A. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support, Human Relation, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 11 (1), 115-126.
- Tsekhovoy, A. P., Zholtayeva, A. S., & Stepanov, A. V. (2019). *The role of knowledge management in organizational development*. *Revista Espacios*, 40(25).
<https://www.revistaespacios.com/a19v40n25/19402511.html>