

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

UNIDAD DE POSTGRADO, INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO

TRABAJO DE TITULACIÓN ESPECIAL

PARA LA OBTENCIÓN DE GRADO DE MAGISTER EN:

DOCENCIA Y GERENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

TÍTULO:

GENERACION Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS EN EL INSTITUTO DE
EDUCACIÓN SUPERIOR E.S.M.A.

AUTORA:

DRA. ANA MAGDALENA CHÁVEZ GONZABAY

TUTOR:

EC. BLADIMIR HERIBERTO JARAMILLO ESCOBAR MSc.

GUAYAQUIL – ECUADOR

JULIO DEL 2017

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIAS Y TECNOLOGÍA		
FICHA DE REGISTRO DE TRABAJO DE TITULACIÓN ESPECIAL		
TÍTULO “ GENERACION Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS EN INSTITUCIONES DE NIVEL TECNICO SUPERIOR ”		
		REVISORES: eEc. Bladimir Jaramillo Escobar, MSc.
INSTITUCIÓN:	Universidad de Guayaquil	FACULTAD: Unidad de Postgrado, Investigación y desarrollo
CARRERA:		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	JULIO, 2017	N° DE PÁGS.: 40
ÁREA TEMÁTICA: Generación y transferencia de conocimientos		
PALABRAS CLAVES: <i>Palabras clave: conocimiento, generación y transferencia de conocimiento, calidad educativa, creación de una guía, proceso enseñanza-aprendizaje.</i>		
RESUMEN: La generación y transferencia de conocimientos dentro de la Escuela Superior Militar de Aviación “Cosme Renella Barbato” es un modelo de aprendizaje que se ha dado empíricamente y que muestra una necesidad de cambio para poder fortalecer el sistema de enseñanza-aprendizaje dentro y fuera del aula. Esta investigación tiene por objetivo el diseño de una guía que facilite el proceso de generación y transferencia de conocimientos, para lo cual se usó un conjunto de métodos empíricos y teóricos los cuales aportaron de manera sistemática en cada uno de los enfoques. La aplicación de instrumentos investigativos como encuestas y entrevistas a estudiantes, docentes y autoridades de la ESMA permitió recolectar la información que sirvió como base de esta propuesta. Entre los principales resultados, se pudo obtener una respuesta concreta de las necesidades tanto los estudiantes como docentes tienen con respecto al proceso de enseñanza-aprendizaje.		
N° DE REGISTRO (en base de datos):		N° DE CLASIFICACIÓN: N°
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		
ADJUNTO PDF	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR: Ana Chávez Gonzabay	Teléfono: 0982087454	E-mail: drachavezg@yahoo.com
CONTACTO DE LA INSTITUCIÓN: Unidad de Posgrado, Investigación y Desarrollo	Nombre:	
	Teléfono: 042325538	

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de tutor del estudiante ANA MAGDALENA CHÁVEZ GONZABAY, del Programa de Maestría DOCENCIA Y GERENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR nombrado por la Directora de la Unidad de Posgrado Investigación y Desarrollo CERTIFICO: que el estudio de caso del examen complejo titulado **GENERACIÓN Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR E.S.M.A**, en opción al grado académico de MAGÍSTER EN DOCENCIA Y GERENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR, cumple con los requisitos académicos, científicos y formales que establece el Reglamento aprobado para tal efecto.

Atentamente

EC. Bladimir Heriberto Jaramillo Escobar MSc
TUTOR

Guayaquil, 12 de Julio del 2017

DECLARACIÓN EXPRESA

La responsabilidad del contenido de este trabajo especial, me corresponden exclusivamente, y el patrimonio de la misma la UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL.

Ana Magdalena Chávez Gonzabay

Tabla de Contenidos

INTRODUCCIÓN	1
DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA:	2
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:	2
JUSTIFICACIÓN:	2
OBJETO DE ESTUDIO:	3
CAMPO DE ACCIÓN:	3
OBJETIVO GENERAL:	3
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	3
LA NOVEDAD CIENTÍFICA:	4
CAPÍTULO 1	5
MARCO TEÓRICO	5
1.1. TEORÍAS GENERALES	5
1.1.1 LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	5
1.1.2 NATURALEZA Y CREACIÓN DEL CONOCIMIENTO	5
1.1.3 GENERACIÓN DEL CONOCIMIENTO	6
1.2. TEORÍAS SUSTANTIVAS	6

1.1.4	LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	6
1.1.5	CREACIÓN DEL CONOCIMIENTO INTERNO	9
1.1.6	ADQUISICIÓN DEL CONOCIMIENTO EXTERNO	9
1.1.7	TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO	10
1.1.8	LA IMPORTANCIA DE LA TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO	11
1.3.	REFERENTES EMPÍRICOS	12
CAPÍTULO 2		13
MARCO METODOLÓGICO		13
2.1.	METODOLOGÍA	13
2.2.	MÉTODOS	13
2.2.1.	MÉTODOS EMPÍRICOS	13
2.2.2.	MÉTODOS TEÓRICOS	13
2.3.	PREMISAS O HIPÓTESIS	14
2.4.	UNIVERSO Y MUESTRA	14
2.5.	CDIU	14
2.6.	GESTIÓN DE DATOS	15
2.7.	CRITERIOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN	15
3.1.	ANTECEDENTES DE LA UNIDAD DE ANÁLISIS O POBLACIÓN	17
3.2.	DIAGNÓSTICO O ESTUDIO DE CAMPO:	17

3.2.1. ENCUESTA A CADETES	17
3.2.2. ENTREVISTA A DOCENTES	18
3.2.3. ENTREVISTA A DIRECTOR DE LA ESCUELA	18
CAPÍTULO 4	20
DISCUSIÓN	20
CAPÍTULO 5	22
PROPUESTA	22
PLAN DE MEJORAS DE GENERACIÓN Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO ESMA	24
CONCLUSIONES	31
RECOMENDACIONES	32
BIBLIOGRAFÍA	33
ANEXOS	37

Introducción

En años recientes, el elemento humano en la educación ha adquirido una gran relevancia. El tema se menciona en todos los círculos, empresariales, académicos, etc., pero, ¿Qué es lo que hace importante este elemento?, ¿En qué consiste su valor para la comunidad educativa? La clave está en el conocimiento que tienen las personas que están involucradas directamente en el lugar, y como a través de él contribuyen a la prosperidad del mismo. En este sentido es importante la habilidad de los grupos para aprender unos de otros y contribuir colectivamente a la solución de un problema y/o a la identificación de otras oportunidades para mejoramiento general.

En este contexto, hay que tener en cuenta que algunos recursos de la comunidad educativa son fáciles de transferir, mientras que el conocimiento, que suele ser tácito y estar basados en bibliografías, es más difícil de reproducir. Al ser el conocimiento un recurso valioso, raro e inevitable (DAVID, 2007), recurso esencial, y como tal fuente de ventaja competitiva (HELLRIEGEL, D.; JACKSON, S. E.; SLOCUM, J. W., 2009), las instituciones educativas deben buscar la forma más eficiente y efectiva de gestionarlo. Para esto se requiere saber que conocimiento gestionar, como crearlo, transferirlo y utilizarlo.

La comunidad educativa y la gente que trabaja en ella, debe tomar en cuenta un elemento fundamental: el entorno en el cual se desarrolla el conocimiento. En este sentido, Cuesta (2008), afirma que cuanto más dinámico es el entorno, más sentido tendrá que la institución educativa base su estrategia de enseñanza en sus recursos y capacidades frente a consideraciones de otro tipo. La generación y transferencia de estos recursos son determinantes críticos de la institución al conferir una ventaja competitiva sostenible (HILL, C. W.; JONES, G., 2007), y es por ello que cada día adquieren un papel más relevante para definir la identidad de la institución.

Delimitación del problema:

La Escuela Militar de Aviación Cosme Renella es una institución de educación superior que debe complementar sus actividades académicas con el entrenamiento militar que los cadetes deben cumplir lo cual repercute en el cumplimiento de tareas, los estudiantes necesitan un entorno activo en el cual desenvolverse lo cual dificulta la generación de conocimientos por parte de ellos, pueden haber los mecanismos para que los estudiantes transfieran sus conocimientos pero sin una generación previa no existe dicha transferencia.

Los directivos tienen que adaptar constantemente las actividades militares y académicas pero actualmente se da prioridad a las actividades militares por sobre las académicas esto crea la necesidad de la aplicación de nuevas estrategias que permitan lograr un aprendizaje efectivo en los cadetes.

Los sílabos de las diferentes asignaturas se encuentran en revisión, para una efectiva actualización los docentes necesitan innovar los procesos para poder realizar los cambios necesarios en las planificaciones de tal manera que se establezca una secuencia activa de procedimientos dentro del aula.

Formulación del problema:

¿Cómo mejorar la generación y transferencia de conocimientos en instituciones militares como la ESMA, para optimizar los resultados de la enseñanza y el aprendizaje?

Justificación:

Mientras la habilidad de crear y replicar el conocimiento es importante para todas las instituciones es especialmente crítico en instituciones que presentan especializaciones en entornos dinámicos, instituciones que no solo tienen recursos humanos buenos sino que demuestran flexibilidad y capacidad educativa para coordinar efectivamente sus competencias internas.

Un plan de mejoras para la generación y transferencia de conocimientos va a permitir a la institución indagar en la adquisición y el acceso al conocimiento externo y en la creación del conocimiento dentro de la ESMA, la misma que permitirá conocer elementos que faciliten e impiden la ejecución de ambos procesos en la institución y así lograr desarrollar el aprendizaje en entornos dinámicos y adecuados para alcanzar los objetivos trazados en las planificaciones.

Objeto de estudio:

Generación y transferencia de conocimientos son el conjunto de actividades dirigidas a la creación y difusión de experiencias y habilidades con el fin de facilitar su uso, la aplicación del conocimiento y sus capacidades dentro y fuera del ámbito académico.

Campo de acción:

Elaboración de un documento o plan de mejoras de la generación y transferencia de conocimientos en instituciones de educación superior donde se indican las medidas necesarias para mejorar los aspectos puestos a consideración en un proceso evaluativo.

Objetivo general:

Desarrollar un plan de mejoras para la generación y transferencia del conocimiento que contribuirá a la reforma del proceso de enseñanza aprendizaje en la Escuela Superior Militar (ESMA) durante el semestre Abril-Septiembre 2017.

Objetivos específicos:

1. Analizar todos los conceptos relacionados con la generación y transferencia de conocimientos para aplicarlos en Institutos de Educación Superior.
2. Identificar los elementos que facilitan y dificultan la generación del conocimiento en la ESMA ubicada en la provincia de Santa Elena.

3. Elaborar un plan de mejoras mediante el análisis de la relación causal entre la generación y la transferencia interna del conocimiento en la ESMA.

La novedad científica:

El enfoque estratégico basado en la generación y transferencia del conocimiento da paso a identificar la correcta aplicación de estrategias que permitan un aprendizaje significativo cuyas bases fundamentales sean desarrolladas en un entorno activo y de carácter experimental.

Capítulo 1

MARCO TEÓRICO

1.1. Teorías generales

1.1.1 La gestión del conocimiento

Se han realizado varios estudios que tratan sobre la gestión del conocimiento y su contribución en el buen manejo de instituciones educativas, dicho proceso incluye tres fases principales: generación, transferencia y utilización de conocimiento.

De acuerdo a Nonaka y Takeuchi el conocimiento se genera a través de los individuos además ellos afirman que “para trabajar con la teoría de creación de conocimiento, es preciso entender la naturaleza del conocimiento”. Las responsables de la creación del conocimiento dentro de una institución son las personas, así mismo este conocimiento que has sido generado por algunos individuos debe ser transferido a otros individuos de tal manera que sea socializado para todos.

1.1.2 Naturaleza y creación del conocimiento

Es importante considerar que el conocimiento como tal no se transfiere fácilmente, “de hecho, el proceso de creación de nuevo conocimiento presume que los individuos reconocen datos útiles e información los cuales están disponibles para ser transformados, a través de ciertos procesos, del conocimiento que trae el valor de futuro a la organización (Storey & Kelly, 2004)

Se puede destacar algunas características claves del conocimiento:

- **El conocimiento no es un recurso escaso:** El conocimiento puede ser expandido infinitamente. “El conocimiento es acumulativo, con cada idea creada al final; mientras que las máquinas se deterioran y deben ser reemplazadas.
- **El conocimiento no es exclusivo:** el conocimiento puede llegar a ser apropiado si no es protegido legalmente, mientras que el conocimiento tácito puede llegar a serlo por

ejemplo en la reingeniería de un producto el conocimiento tácito puede estar inmerso en un producto nuevo de una compañía rival.

- **El conocimiento es difícil de comprender ya que puede tomar varias formas:** es difícil cuantificar la cantidad de conocimiento integrado en el desarrollo de un producto o servicio, por lo tanto es difícil decir que tanto de conocimiento contribuye al desempeño de la organización.

1.1.3 Generación del conocimiento

La generación del conocimiento como primera fase de la administración del conocimiento se define como las actividades y las iniciativas específicas emprendidas por las organizaciones para incrementar su activo de conocimiento organizativo. (Davenport & Prusak, 2003). Este proceso tiene lugar dentro de la comunidad de interacción de la empresa. De Acuerdo a (Grant, 2004), la generación del conocimiento comprende tres actividades:

- **La creación interna de conocimiento:** que se obtiene de la investigación y diseño dentro de la empresa;
- **El aprendizaje por acción:** entrenamiento en el trabajo, experimentos y simulaciones y
- **La adquisición y el acceso del conocimiento externo:** los métodos de adquisición externa de conocimiento incluyen: comparación con las mejores prácticas de otras organizaciones, asistencia a conferencias, contratación de consultores, control de tendencias económicas, sociales y tecnológicas, recolección de datos de los clientes y competidores, contrato de nuevo personal, colaboración con otras organizaciones, construcción de alianzas estratégicas y establecimiento de enlaces de conocimientos con otras empresas.

1.2. Teorías sustantivas

1.1.4 La gestión del conocimiento

El análisis del conocimiento y su gestión ha creado un amplio interés desde diferentes puntos de vista y ha sido tratado desde diferentes puntos de vista como los sistemas de información, el aprendizaje organizacional, la dirección estratégica o la innovación. Hay una gama amplia de ámbitos y disciplinas con múltiples objetivos que han sido nutridas han desarrollado y puesto en práctica la generación de conocimiento. Se puede nombrar a las ciencias cognitivas, como las del presente estudio, sociales, administrativas, de la información, ingeniería del conocimiento, la inteligencia artificial, y la economía, de acuerdo a una disertación de (Oltra, 2002)

Se puede citar algunas definiciones representativas acerca de la gestión de conocimiento:

De acuerdo a Davenport, es el proceso sistemático de buscar, organizar, filtrar y presentar la información con el objetivo de mejorar la comprensión de las personas en un área específica de interés.

Para Malhorta, la gestión del conocimiento encarna el proceso organizacional que busca la combinación sinérgica del tratamiento de datos e información a través de las capacidades de las tecnologías de información, y las capacidades de creatividad e innovación de los seres humanos.

Sveiby, define la gestión del conocimiento como, el arte de crear valor con los activos intangibles de una organización.

De acuerdo a Garvin, la gestión de conocimiento obtiene y comparte bienes intelectuales, con el objetivo de conseguir resultados óptimos en términos de productividad y capacidad de innovación de las empresas. Engloba los procesos de generar una empresa más inteligente y competitiva.

Para Bueno, la gestión de conocimiento planifica, coordina, y controla los flujos de conocimiento que se producen en las organizaciones en relación con sus actividades y con su entorno, con el fin de crear ciertas competencias esenciales.

La gestión de conocimiento no es un tema nuevo, es más ha experimentado un gran crecimiento en los últimos años, tal situación puede ser confirmada por las siguientes causas (Oltra, 2002).

A diferencia de otras corrientes del desarrollo del conocimiento, la gestión del conocimiento excede en gran medida el ámbito de la investigación académica. Se trata en sí de un campo en el que participan simultáneamente academia y empresa, ciencia y práctica, de un modo desconocido anteriormente en la dirección de empresas.

La propagación de la expresión “gestión de conocimiento” parece avanzar mucho más velozmente que la comprensión de su contenido, su estudio y su aplicación fehaciente de las empresas.

El desarrollo simultáneo de los conocimientos de la gestión del conocimiento en tres países líderes (Estados Unidos, Suecia, Japón) añadido a la gran heterogeneidad de concepciones teóricas y prácticas de la gestión del conocimiento, contribuyen a que una desmesurada cantidad de literatura, iniciativas empresariales, y otros tipos de producción pueda calificarse como pertenecientes al ámbito de la gestión del conocimiento.

La creciente importancia de las tecnologías de la información que afecta a todos los ámbitos de la economía y, en general de la vida diaria del siglo XXI, ha dado un importante espaldarazo a la gestión de conocimiento, existiendo importantes enfoques de gestión de conocimiento, especialmente vinculados a herramientas de gestión de la información, que precisamente se desarrollan a partir de estas cuestiones.

En términos más amplios diversos conceptos de gran actualidad tales como “sociedad de la información”, “sociedad del conocimiento”, “economía global” o “nueva

economía”, han contribuido a reforzar la popularidad de la gestión del conocimiento, especialmente en cuanto al uso de dicha expresión en múltiples foros, conferencias, publicaciones, etc., relacionados a dichos conceptos mencionados.

1.1.5 Creación del conocimiento interno

La creación de conocimiento interno se define como un proceso organizacional que incrementa los niveles de conocimiento creado por los individuos y lo sintetiza como una parte de la red de conocimientos de la organización. El conocimiento es creado a través de la interacción dinámica entre individuos y/o entre los individuos y su entorno, más que un individuo que trabaja solo. Es decir, una institución no puede crear conocimiento sin las personas que lo integra, lo que hacen las empresas es proporcionar el entorno adecuado para que los individuos creen conocimiento.

Otra manera de generar conocimiento es por medio de redes informales de comunicación dentro de la institución que no están formalmente establecidas. Cuando los miembros de una organización se agrupan de acuerdo a su campo de experticia y se comunican usando los diferentes medios de comunicación y comparten intereses similares están compartiendo conocimiento de tal manera que en lo posterior este proceso se deriva en un conocimiento nuevo dentro de la institución.

1.1.6 Adquisición del conocimiento externo

Cuando la organización comparte conocimientos tácitos con proveedores, clientes e interactúa con otras empresas similares existe una adquisición de conocimiento externo.

Los clientes o para motivos del presente estudio los estudiantes son una fuente de información importante debido a la retroalimentación que dan a los docentes y personal administrativo de una institución de educación superior de tal manera que se mejora la prestación del servicio que ellos están recibiendo.

De la misma manera, las alianzas estratégicas, y la capacitación del personal por medio de cursos y seminarios son formas efectivas de generar o crear conocimiento, cuando la organización interioriza conocimientos adquiridos a través de la colaboración con instituciones similares se crean nuevos conocimientos como resultado del aprendizaje individual y la internalización de éstos dentro del entorno organizacional.

1.1.7 Transferencia del conocimiento

Al referirse al término transferencia del conocimiento se habla de la forma como es comunicado el conocimiento de un ente hacia otro, es un proceso que se lleva a cabo entre personas o grupos de personas y la organización en sí. A través del tiempo la transferencia se realizaba de manera informal usando mecanismos tradicionales en el cual el conocimiento pertenecía a quien lo poseía y sin necesidad de quedar por escrito su fundamentación. La comunicación verbal era suficiente como por ejemplo es el caso de la mano de obra calificada de los antiguos obreros que adquirían su conocimiento y técnicas por medio de la experimentación y los secretos del oficio se aprendían sin ayuda de un manual y la transferencia del conocimiento se recibía de un maestro.

De acuerdo a (Szulansky, 2006) el proceso de transferencia del conocimiento desde una perspectiva de comunicación, hay que considerar los mecanismos que se utilizan para realizar este proceso y los componentes del contexto que rodea la transferencia. La transmisión del conocimiento se produce mediante mecanismos de comunicación formales o medios como libros, documentos, reuniones y medios informales como las relaciones interpersonales.

Cabe recalcar que aunque los medios de comunicación son relevantes para la transferencia no garantizan su aplicación por ejemplo, contar con un teléfono celular no es una garantía de tener conversaciones relevantes que permitan una transferencia de

conocimiento. “Contar con más tecnología de la información no necesariamente mejorará la clase de información.” (Davenport & Prusak, 2003)

Nonaka & Takeuchi, mencionan que aunque la tecnología de la información no desempeñe un papel predominante en el análisis, existe un acuerdo generalizado de que la comunicación en línea y las computadoras son poderosas herramientas para desarrollar la complejidad de los vínculos organizativos del conocimiento.

Es importante reconocer que la tecnología de la información es el medio y el sistema de almacenamiento pero en realidad no genera el conocimiento y no puede garantizar ni promover su transferencia. “El medio no es el mensaje y no garantiza siquiera que habrá un mensaje” (Zapata & Pineda, 2008)

1.1.8 La importancia de la transferencia del conocimiento

El contar con una infraestructura adecuada en los actuales momentos no promueve una condición suficiente para asegurar el éxito en un entorno globalizado y competitivo, hay otros factores que se ponen en práctica como las capacidades y las competencias del personal, la credibilidad de la organización y el tener directivos comprometidos con la institución.

Para (Davara, 2007) en la sociedad del conocimiento las organizaciones deben ser capaces de adquirir, generar y utilizar el conocimiento; pero es necesario transferirlo en beneficio de la propia sociedad, ayudando a su desarrollo socio económico y generando más conocimiento, que se convertirá a su vez en algo útil para ella.

Para concluir, el alcanzar la Sociedad del Conocimiento es un reto que debe ser planteado e implementado desde su concepción como un modelo social de transferencia que sea acorde a la realidad de cada institución comprometida con este fin para que puedan enfrentar dichos cambios.

1.3. Referentes empíricos

Varios estudios se han llevado a cabo dentro de que se denomina la producción y la difusión del conocimiento, dentro del presente estudio se puede mencionar a (Feria, 2009) en su trabajo de tesis doctoral donde indica “No es simplemente la creación de nuevo conocimiento lo que cuenta, sino el flujo de tal conocimiento de los productores a los usuarios y las capacidades de los mismos para absorber y transferir dicho conocimiento”.

Se puede decir que “lo más importante en las organizaciones no son sus recurso materiales, sino las personas dotadas de conocimiento, creatividad e iniciativa” (Drucker, 2007), las universidades e instituciones de educación superior no son la excepción debido a su labor en el campo de la investigación son basadas en el conocimiento y de ahí la importancia que tiene la capacitación dentro del ámbito educativo para desarrollar las competencias necesarias para desenvolverse en un mundo globalizado.

Sin embargo otros autores indican que “ los cambios son tan espectaculares como los procesos de transformación tecnológicos y económicos” (Malhotra, 2007), por lo tanto si las universidades e instituciones de educación superior desean ser competitivas deberán crear, transmitir y utilizar de manera adecuada el conocimiento tanto individual como colectivo de todos los involucrados ya sea, personal docente, administrativo y estudiantes.

De la misma manera para (Agudelo, 2007) “es decisiva la participación de las Instituciones de Educación Superior en la creación de capital intelectual.” Las instituciones militares no deben alejarse de las exigencias de la sociedad debido a que tienen que encontrar su rol en la colectividad, generar desarrollo y son responsables que la sociedad tome el conocimiento que las mismas construyen día a día en las aulas de clases.

Capítulo 2

MARCO METODOLÓGICO

2.1. Metodología

Para dar solución a los problemas científicos del presente estudio se usaron un conjunto de métodos empíricos y teóricos los cuales aportaron de manera sistemática en cada uno de los enfoques. El enfoque cuali-cuantitativo o enfoque mixto es una combinación por medio del cual se usan fases similares como la observación, y evaluación, en base a esto establecen suposiciones, probar y demostrar que las suposiciones tienen un fundamento, revisar tales suposiciones y finalmente proponer nuevas observaciones.

2.2. Métodos

2.2.1. Métodos empíricos

Para el siguiente estudio se seleccionan los siguientes métodos:

- La observación científica: como se realizan los procesos dentro de la institución.
- La medición: análisis de registro anecdóticos de calificaciones.
- La recolección de información: entrevista al personal docente, administrativo y de servicio de la organización, encuesta a cadetes, cuestionario a uno de los empleados.

2.2.2. Métodos teóricos

- Analítico-sintético.- este método nos permite indagar en las causas que ocasionan los problemas generados con el proceso de generación y transferencia de conocimientos, y de esta manera, identificar los elementos que se necesita modificar para cambiar dicho comportamiento.
- Inductivo-deductivo.- ya que en el presente estudio se manejan variables cualitativas y cuantitativas es necesario de este método ya que va a permitir fundamentar de manera adecuada los resultados del nivel teórico del presente estudio.

- Modelación.- con el diseño de una guía para la generación y transferencia de conocimientos se plantea un modelo que se debe poner en práctica por parte de las instituciones de nivel técnico superior para alcanzar mejores resultados en los procesos de enseñanza aprendizaje.

2.3. Premisa o Hipótesis

El diseño de un plan de mejoras para la generación y transferencia del conocimiento que optimizará del proceso de enseñanza aprendizaje en la Escuela Superior Militar de Aviación ESMA.

2.4. Universo y muestra

Los datos provienen de las encuestas aplicadas en la Escuela Superior Militar de Aviación (ESMA), su universo finito corresponde a una población académica de 11 cadetes estudiantes de cuarto año en el período de observación que corresponde al semestre Abril – Septiembre del 2017.

Se realizó una entrevista a profundidad con el Director de la Escuela además de entrevistas a docentes titulares de tiempo completo de las diferentes áreas.

2.5. CDIU

(cuadro # 1)

CATEGORIA	DIMENSIONES	INSTRUMENTOS	UNIDADES DE ANÁLISIS
Académica	<ul style="list-style-type: none"> • Perfil profesional • Meso currículo • Micro currículo 	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevistas • Observación 	<ul style="list-style-type: none"> • Docentes • Análisis documental
Científica	<ul style="list-style-type: none"> • Métodos • Estructura de la Investigación 	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevista • Encuesta • Observación 	<ul style="list-style-type: none"> • Docentes • Cadetes estudiantes

			<ul style="list-style-type: none"> • Análisis documental
Técnica	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo de campo • Procesamiento y evaluación 	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevista • Encuesta 	<ul style="list-style-type: none"> • Docentes • Cadetes estudiantes
Económica	<ul style="list-style-type: none"> • Presupuesto • Gestión de autoridades • Agilidad de trámites burocráticos 	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevista 	<ul style="list-style-type: none"> • Director Académico

2.6. Gestión de datos

Fuente: ESMA

Elaborado por: Ana magdalena Chávez Gonzabay

Se realizó una entrevista a profundidad con el Director de la Escuela, el mismo que proporcionó documentación académica e información importante sobre las condiciones en las que se realiza el proceso de enseñanza aprendizaje y la transferencia de conocimientos.

Se realizó encuestas a los once estudiantes de cuarto año de ESMA para medir el grado de satisfacción del cadete en cuanto a la generación y transferencia de conocimientos. Se entrevistó a dos docentes de la Institución quienes son los encargados de realizar la transferencia de conocimientos a los estudiantes.

2.7. Criterios éticos de la investigación

En el marco metodológico del presente estudio, los criterios éticos son conformados por la responsabilidad social y criterios establecidos para la selección de los datos que van a brindar sólidas bases para la elaboración de la presente propuesta.

Se tomaron en cuenta los siguientes criterios para la aplicación de los instrumentos de análisis como encuestas y documentación académica:

- Las entrevistas fueron dirigidas a los estudiantes de mayor antigüedad (Mejor promedio) de la Escuela de cada uno de los años.
- Se aplicaron entrevistas a docentes para recoger su opinión en cuanto a las condiciones de su desempeño en el proceso educativo.
- La documentación académica obtenida es de primera fuente ya que obtuvo de la secretaría de la Institución bajo la orden del Director de la Escuela, la información pertinente que se obtuvo fue: malla curricular, número total de estudiantes, número total de profesores y de personal administrativo involucrado en el proceso.

Capítulo 3

RESULTADOS

3.1. Antecedentes de la unidad de análisis o población

Los once cadetes que actualmente cursan el último año son de la especialidad Pilotos, vienen de diferentes partes del Ecuador de una mezcla de instituciones públicas, privadas y militares. Con diferencias culturales que marcan la personalidad de cada uno de ellos y por lo tanto su desempeño académico.

Los docentes titulares de la E.S.M.A. son considerados a tiempo completo y ganadores de concurso, tienen títulos de cuarto nivel en el área de conocimiento en el cual se desenvuelven.

El Director de la Escuela lleva cinco años en sus funciones es Teniente Coronel Técnico de Aviación que tiene muchos años de experiencia dentro de la administración de la Escuela en diferentes áreas como Departamento de Evaluación, Administrativo y otros.

3.2. Diagnóstico o estudio de campo:

3.2.1. Encuesta a Cadetes

Los cadetes consideran que los conocimientos teóricos adquiridos corresponden a la mitad lo necesario para desenvolverse en el ámbito profesional en el cual se tienen que desempeñar una vez que se gradúen.

De la misma manera ellos han podido observar que el personal de las diferentes áreas no reciben una capacitación prioritaria por parte de la institución.

La creatividad y la innovación ya sea de estudiantes o docentes es reconocida y estimulada por la E.S.M.A.

La información de las diferentes actividades que se realizan en los diferentes departamentos se comparte ocasionalmente a los diferentes miembros de la organización.

3.2.2. Entrevista a Docentes

Los docentes manifiestan que cuentan con la disponibilidad de materiales para satisfacer sus necesidades académicas o que le permitan impartir sus cátedras, consideran además que la capacitación profesional es limitada pero que se da la apertura necesaria a proyectos que involucren las diferentes áreas de conocimiento.

De la misma manera los docentes indican que los estudiantes presentan ciertas dificultades en el cumplimiento de las tareas debido al régimen en el que ellos se desenvuelven lo que da lugar a la copia o plagio de las mismas.

La actualización en alguna de las materias es necesaria para satisfacer la demanda de los estudiantes pero también se recalca que existe falta de interés en el desarrollo de proyectos lo que dificulta el proceso de enseñanza aprendizaje.

3.2.3. Entrevista a Director de la Escuela

El director de la Escuela indica por medio de entrevista que se le realizó que la actualización del currículo se la realiza cada cinco años dentro de la institución, además recalca que se reciben los fondos necesarios por parte del estado pero es importante recalcar que se necesitan fondos complementarios para cubrir ciertas eventualidades que aparecen a lo largo del semestre.

Se considera necesaria la formación que reciben los cadetes por parte de la institución pero debido al desarrollo de actividades complementarias que son requisitos en instituciones militares se les dificulta la elaboración de los trabajos de titulación.

La gestión y transferencia de conocimiento de acuerdo al director se la realiza de buena manera pero indica que siempre se puede mejorar, además de ser importante que la

institución cuenta con un Plan de Mejoras para la generación y transferencia de conocimientos.

CAPÍTULO 4

DISCUSIÓN

La revisión y análisis de los resultados tanto de encuestas como de las entrevistas revelan la necesidad de establecer ciertos cambios para satisfacer necesidades específicas para los estudiantes de la ESMA. Los datos obtenidos muestran que en la actualidad, no existe una taxonomía clara de modelos de generación y transferencia del conocimiento, más bien manifiestan que tienden a difuminarse y mezclarse unos con otros.

También, implícita o explícitamente, parten de la diferenciación básica entre la adquisición de conocimientos y la sistematización de los mismos. Se considera que los estudiantes de la ESMA muestran interés en poner en práctica ciertas estrategias que permitan que todo lo aprendido en el aula sea puesto en práctica durante su vida profesional. La metodología no satisface del todo a los estudiantes causando así dudas referentes a los temas expuestos en los sílabos. Para algunos estudiantes la evaluación es el único instrumento de medición y control de aprendizaje, idea con la que no están del todo de acuerdo.

En cuanto a los docentes, la mayoría piensa que se deben fortalecer ciertos aspectos de carácter metodológicos dentro del aula. Algunos manifestaron que se podría mejorar con la creación de un documento que recoja las necesidades reales de los educandos de esta institución, se puso además en consideración la relevancia de asistir a más seminarios y capacitaciones con el fin de actualizar conocimientos que puedan ser aplicados dentro del aula.

El director del departamento encargado supo manifestar que hay algunas falencias en el proceso enseñanza-aprendizaje que la renovación del currículum debería darse en un periodo menor a los 5 años para poder medir los resultados de mejor manera. Un factor limitante es el presupuesto anual debido a que se necesitan fondos complementarios o para

cubrir ciertas eventualidades que aparecen a lo largo del semestre. Otra parte del análisis reflejó que la formación que reciben es la los estudiantes de la ESMA es necesaria pero debido a las diferentes actividades militares se dificulta la elaboración de los trabajos de titulación.

De lo expuesto anteriormente se puede observar claramente que existe la necesidad de mejorar los procesos de generación y transferencia de conocimiento, ya que si se realiza de buena manera pero siempre puede ser mejor. El llegar a otro nivel en este ámbito dará paso a fortalecer ciertas competencias profesionales, para así cumplir con los estándares establecidos en la Fuerza Aérea.

La creación de Plan de Mejoras para la generación y transferencia de conocimientos motivará a los miembros de la ESMA a buscar nuevas formas de trabajo dentro y fuera del aula; la interacción entre todos los participantes será el medio por el cual se logrará el objetivo planificado en cada uno de los documentos. Facilitar el intercambio y la transferencia de conocimiento entre los miembros de la organización es la meta a alcanzar mediante la creación de una guía para la generación y transferencia de conocimientos.

Capítulo 5

PROPUESTA

Una vez analizados los datos obtenidos de las encuestas y entrevistas, se confirma que hay la necesidad de crear un “Plan de mejoras para la generación y transferencia de conocimientos en la ESMA”, el cual se desarrolla basada en dos parámetros claves para su implementación: la cultura organizacional y la formación. Cada etapa tiene pasos fundamentales a seguir:

Articulación de los objetivos organizacionales y las acciones de planificación anual. Una vez que se evalúa la situación de la institución, se incluye, de forma simultánea, el diagnóstico y diseño de una ruta hacia los estudiantes de la ESMA. Esto es proveer la importancia de ser productivas e innovadoras. Para ello, se establecieron objetivos integrados de carácter sistémico, asociados a mecanismos de control e indicadores para el cambio.

Identificación de las capacidades clave de cultura organizacional (docentes) y formación (procesos educativos):

a) En cuanto a la cultura organizacional, se identificaron los valores y principios básicos que cada docente emplea dentro y fuera del aula, así como también su interrelación con el reglamento establecido en la ESMA; para que éstos sean reconocidos dentro del proceso académico y compartidos por el personal que labora en esta institución, los mismos que deben guardar congruencia con el comportamiento organizacional en el desarrollo de su cultura; y, que se adecuan en forma sistémica en relación a los procedimientos utilizados para todos los niveles.

b) En cuanto a la formación académica, el recurso humano en la ESMA tiene ciertas necesidades en cuanto a capacitación profesional, que han sido analizadas por los altos directivos para incluirlas dentro de los procesos establecidos para el presupuesto anual. Esto

fortalecerá la generación y transferencia de conocimientos y permitirá el crecimiento del proceso enseñanza-aprendizaje.

Capacitaciones que involucren a todos los gestores del conocimiento, para que el aprendizaje individual se convirtiera en una contribución al desarrollo organizacional. La invitación a que los directivos sean parte de las capacitaciones de manera que éstos reciban el conocimiento e interactúen con los estudiantes y docentes, logrando así obtener aportes de parte de todos los miembros de la comunidad académica y así, se pudiera establecer un claro proceso de generación y transferencia de conocimiento dentro de la institución.

La presentación de la guía y el seguimiento en la aplicación de la misma a través de entrevistas de valoración, permite identificar y establecer correctivos, midiendo el impacto de forma previa y estableciendo una base de información para disminuir la ansiedad hacia el tema propuesto. Es fundamental dar paso a un seguimiento constante sobre el cumplimiento de los objetivos operativos planteados.

La efectividad de la aplicación de esta guía dentro de los procesos académicos de la ESMA podrá ser evaluada una vez que se completen los pasos detallados en la misma; para contrastar los resultados se deben establecer etapas en su ejecución, estas son: diagnóstico, desarrollo y evaluación. La socialización de resultados obtenidos entre los miembros de la comunidad académica será lo que determinará la efectividad de esta plan.

PLAN DE MEJORAS DE GENERACIÓN Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO ESMA

Objetivos

Objetivo General

Promover la calidad académica de la Institución mejorando las falencias identificadas y manteniendo las fortalezas, con la finalidad de incrementar el desarrollo organizacional a través de la mejora de los procesos académicos y el cumplimiento de los objetivos estratégicos trazados en el siguiente plan.

Objetivos Específicos

- Identificar los puntos a mejorar dentro de la ESMA de acuerdo al análisis de resultados del presente estudio.
- Determinar las acciones de mejora para cada uno de los indicadores de calidad que requieren atención especial.
- Proveer de una estructura de seguimiento y control para garantizar el cumplimiento del presente plan de mejoras.

Filosofía institucional

La Filosofía de la ESMA va acorde a la orientación de la Universidad de las Fuerzas Armadas USFA que va encaminada a mantener el prestigio que posee en la actualidad a través de los procesos de docencia, investigación y vinculación con la sociedad en sus carreras militares de grado.

La misión y la visión institucional están alineadas a los objetivos del Plan Nacional del Buen vivir de la siguiente manera:

Objetivo 4.- “Fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía”;

Objetivo 10.- “Impulsar la transformación de la matriz productiva” y

Objetivo 11.- “Asegurar la soberanía y eficiencia de los sectores estratégicos para la transformación industrial y tecnológica”.

Misión

Formar académicos y profesionales de excelencia; generar, aplicar y difundir el conocimiento y, proponer e implementar alternativas de solución a problemas de interés público.

Visión

Líder en la gestión del conocimiento y la tecnología en el Sistema de Educación Superior, con reconocimiento internacional y referente de práctica de valores éticos, cívicos, y de servicio a la sociedad.

Valores

La Institución se rige a través del cumplimiento del código de ética que expresa los siguientes valores:

- Honestidad a toda prueba
- Respeto a la libertad de pensamiento
- Orden, puntualidad y disciplina conscientes
- Igualdad de oportunidades
- Búsqueda permanente de la calidad y excelencia
- Respeto a las personas y los derechos humanos
- Reconocimiento a la voluntad, creatividad y perseverancia
- Práctica de la justicia, solidaridad y lealtad
- Práctica de la verdadera amistad y camaradería
- Cultivo del civismo y respeto al medio ambiente
- Compromiso con la institución y la sociedad
- Identidad institucional

- Liderazgo y emprendimiento
- Pensamiento crítico

Objetivos Institucionales Estratégicos

La institución cuenta con objetivos estratégicos que se encuentran enmarcados en cuatro perspectivas: Talento Humano, Financiera, de procesos, de estudiantes y de impacto en la ciudadanía, estos objetivos guía el accionar de la organización y están orientados al cumplimiento de la misión institucional.

Impacto en la ciudadanía

- Incrementar el reconocimiento de la Institución como un referente de la Educación Superior

Impacto Social / Formación

- Incrementar la calidad de los profesionales que egresan de la institución

Impacto Social / Investigación

- Incrementar la producción científica y tecnológica y su calidad

Impacto Social / Vinculación

- Incrementar el impacto social de los programas de vinculación con la sociedad

Procesos de Docencia

- Incrementar la eficiencia y eficacia del sistema formativo de grado

Procesos de Investigación

- Incrementar la capacidad del sistema de investigación integrándolo con el modelo formativo

Procesos de Vinculación

- Incrementar la capacidad y la calidad del sistema de vinculación integrándolo con el sistema de investigación y el modelo formativo

Talento Humano / Finanzas / Infraestructura

- Incrementar las capacidades de sustentación institucional

Definición de Estrategias

El análisis de resultados del presente estudio permite definir las estrategias y consecuentemente establecer los objetivos estratégicos alineados perfectamente con las directrices de la Universidad de las Fuerzas Armadas como unidad rectora de la ESMA.

Objetivo Estratégico 1

- Incrementar el reconocimiento de la Institución como un referente de la Educación Superior

Estrategias

- Implementar nuevas alianzas estratégicas con entidades académicas a nivel local, nacional e internacional.
- Desarrollar eventos de difusión de actividades y resultados logrados en los programas de investigación y vinculación.
- Implementar alianzas de cooperación con los gobiernos locales y entidades de los sectores productivos para impulsar el desarrollo de la zona.
- Mejorar y ampliar la participación en proyectos comunitarios en el sector.

Objetivo Estratégico 2

- Incrementar la calidad de los profesionales que egresan de la institución

Estrategias

- Actualizar periódicamente los estudios de demanda y pertinencia de las carreras y programas de estudio para adecuar la oferta académica existente.
- Crear e implementar nuevas relaciones de cooperación académica de la ESMA con los sectores productivos y sociales.
- Desarrollar y ampliar las actividades de investigación de vinculación social de los estudiantes de tercer y cuarto nivel.

Objetivo Estratégico 3

- Incrementar la producción científica y tecnológica y su calidad

Estrategias

- Generar programas y proyectos de investigación de alto impacto.
- Crear modelos y prototipos de interés para el sector.
- Generar libros y publicaciones de impacto indexados a nivel internacional.
- Desarrollar programas de especialización de investigación colaborativas.

Objetivo Estratégico 4

- Incrementar el impacto social de los programas de vinculación con la sociedad

Estrategias

- Implementar modelos y prototipos desarrollados en la Institución en el sector.
- Generar programas de apoyo al emprendimiento productivo en el sector.
- Implementar programas educativos para grupos vulnerables del sector.
- Incrementar el número de proyectos estudiantiles.

Objetivo Estratégico 5

- Incrementar la eficiencia y eficacia del sistema formativo de grado

Estrategias

- Mejorar las competencias del personal académico
- Mejorar los procesos de formación articulados con las líneas de investigación y sus respectivos grupos en las áreas de vinculación del sector.

Objetivo Estratégico 6

- Incrementar la capacidad del sistema de investigación integrándolo con el modelo formativo

Estrategias

- Implementar grupos y redes de investigación multidisciplinarios con investigadores internos y externos.
- Mejorar la infraestructura física y tecnológica para el desarrollo de la investigación.
- Generar un ambiente que promueve e impulse la investigación.
- Mejorar los procesos de investigación articulados a la formación y vinculación.
- Enviar a los investigadores a participar en proyectos de investigación conjunta con otras universidades para publicación de resultados en revistas o libros indexados.

Objetivo Estratégico 7

- Incrementar la capacidad y la calidad del sistema de vinculación integrándolo con el sistema de investigación y el modelo formativo

Estrategias

- Incrementar la participación de estudiante y profesores en actividades de la vinculación con la sociedad.
- Mejorar el sistema de vinculación con la sociedad.
- Mejorar los procesos de vinculación articulados a la formación e investigación orientados a aplicar alternativas de solución en el sector.

Objetivo Estratégico 8

- Incrementar las capacidades de sustentación institucional

Estrategias

- Mejorar la gestión del Talento Humano.

- Mejorar la eficiencia y eficacia de la gestión presupuestaria.
- Generar mayor cantidad de recursos financieros por autogestión.
- Mejorar la infraestructura física y tecnológica de apoyo a la gestión académica y administrativa.

CONCLUSIONES

- El análisis de los conceptos relacionados con la generación y transferencia de conocimientos son la base de esta investigación, los mismos que fueron aplicados en la elaboración de la guía y desarrollados en la ESMA.
- La identificación de los elementos que facilitaron y dificultaron la generación del conocimiento mediante encuestas sirvieron para establecer las necesidades de los estudiantes, docentes y directivos de la ESMA, las mismas que fueron tomadas en cuenta para la elaboración y diseño de la guía.
- La elaboración de una guía basada en el análisis de la relación causal entre la generación y la transferencia interna del conocimiento en la ESMA, es un aporte para mejorar el entorno educativo dentro y fuera del aula; de la misma manera proporciona al docente una herramienta para innovar el desarrollo de la materia.

RECOMENDACIONES

- Es importante que los docentes de la ESMA indaguen un poco más sobre los conceptos asociados a la generación y transferencia de conocimientos, para que sean considerados dentro de los sílabos a presentarse antes del inicio de una materia, ya que así se complementarán con la guía propuesta en este trabajo.
- El análisis de las necesidades mencionadas por los estudiantes en las encuestas y los docentes en las entrevistas en la elaboración de esta guía, deben ser tomadas en cuenta de parte de las autoridades de la ESMA para dar soluciones además de la proporcionada por la guía propuesta.
- La evaluación permanente de la aplicación de la guía propuesta para la generación y la transferencia del conocimiento dentro de la ESMA, como aporte positivo en la mejora del entorno educativo dentro y fuera del aula de parte de los estudiantes, docentes y directivos.

BIBLIOGRAFÍA

Abbott, J. and T. Ryan. (1999). Constructing Knowledge, Reconstructing Schooling. *Educational Leadership*, 66-99.

Agudelo, M. A. (01 de Julio de 2007). Una aproximación a la consolidación de líneas de investigación desde la educación, la comunicación y la tecnología. *Facultad de Educación*, pág. 8.

Ariza M., J. A. (2004). Dirección y Administración Integrada de Personas: Fundamentos, procesos y técnicas en práctica. Madrid, España: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.

CUESTA, A. (2008). *Tecnología de Gestión de Recursos Humanos y del Conocimiento*. Cali, Colombia: Artes Gráficas del Valle Ltda.

Davara, F. (24 de Marzo de 2007). *www.tendencias21.net*. Recuperado el 15 de Mayo de 2017, de tendencias 21:
http://www.tendencias21.net/conocimiento/Transferencia-del-Conocimiento-I_a5.html

Davenport, T., & Prusak, L. (2003). *Conocimiento en acción. Cómo las organizaciones manejan lo que saben*. Buenos Aires: Editorial Prentice Hall.

DAVID, F. R. (2007). *Conceptos de Administración Estratégica*. Mexico: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.

DÍAZ-BARRIGA, Frida et al. . (2005). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. México: McGraw-Hill.

Drucker, P. F. (2007). *Gerencia en la proxima generación*. Oxford, UK: Butterworth-Heinemann.

Feria, V. H. (01 de 03 de 2009). Propuesta de un modelo de transferencia de conocimiento científico-tecnológico para México. *Universidad Politécnica de Valencia*, págs. 3,4.

Fernández López, J. (2005). *Gestión por competencias: un modelo estratégico para la dirección de Recursos Humanos*. Madrid, España: España: Prentice Hall. .

Flores Urbáez, M. (2005). *Gestión del conocimiento organizacional en el taylorismo y en la teoría de las relaciones humanas*. Caracas: Espacios Caracas .

Grant, R. M. (2004). *Shifts in the world economy: the drivers of knowledge management* (1ª Edición ed.). Massachussets: Butterworth-Heinemann.

Grossman, C., & Helpman, E. (1991). *Innovation and Growth. Technological Competition in the Global Economy*. Cambridge, Massachusetts: MIT Press.

HELLRIEGEL, D.; JACKSON, S. E.; SLOCUM, J. W. (2009). *Administración: Un enfoque basado en competencias*. Mexico: México, Gengage Learning Editores S.A.

Hernandez R, Fernandez C, Baptista P. (2006). *Metodología de la Investigación*. 4ª. Ed. Mexico D. F.: McGraw-Hill Interamericana.

HILL, C. W.; JONES, G. (2007). *Administración Estratégica. Un enfoque integrado*. Cali: McGraw-Hill Interamericana, S.A.

Honeycutt, J. (2001). *Así es la generación del conocimiento*. Madrid, España: McGraw Hill.

KRIEGER, M. (2001). *Sociología de las Organizaciones: Una introducción al comportamiento organizacional*. Buenos Aires, Argentina: Pearson Education S.A., 2001, ISBN 987-9460-65-0, pp. 327-356.

Malhotra, Y. (2007). *Handbook on Knowledge Management 1 [Manejo del Conocimiento]* (Vol. I). NY: Springer Berlin Heidelberg.

Mendez. (2001). " Entender la Didáctica, entender el Curriculum". Niño y Dávila Capítulo 2.

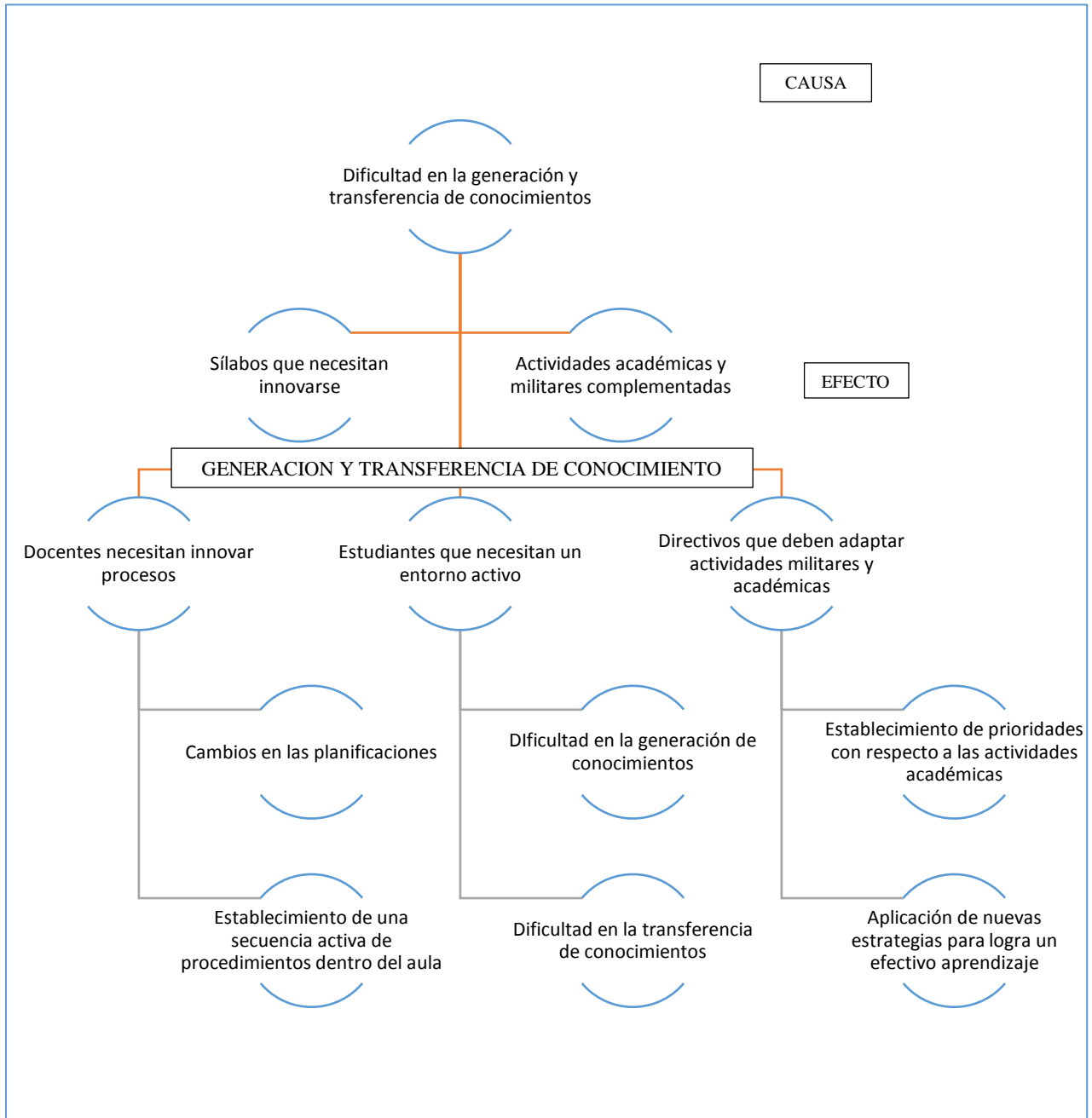
- Nonaka, I., & Takeuchi, N. (1995). *The knowledge Creating Company*". London: Oxford University Press.
- OGALLA S, F. (2005). *Sistema de Gestión: Una guía práctica*. Madrid, España: Editorial Díaz de Santos ISBN 847978695-7, p. 35.
- Oltra, V. (2002). Influencia de las políticas de recursos humanos en los procesos de desarrollo y gestión del conocimiento. *Phd dissertation*. Valencia: Universidad de Valencia .
- Robbins, S. P. (1999). *Comportamiento Organizacional. Conceptos, Controversias. Aplicaciones.* . México: Editorial Printice Hall.
- Rodríguez M., D. (2005). *Diagnostico Organizacional. 6ta Edición*. México: México: Alfaomega Grupo Editor.
- Rodriguez O, H. A. (2005). *Transferencia de Conocimiento en las relaciones inter-organizacionales de marketing*. Cali, Colombia: Universidad del Valle.
- Storey, C., & Kelly, D. (2004). *Innovation in services: the need for knowledge management* (Vol. 1). Melbourne: Australian Marketing Journal.
- Szulansky, G. (2006). Exploring internal stickiness: Impediments to the transfer of best practices within the firm. *Strategic Management Journal*, 17, 27-43.
- Valencia R., M. (2007). *La Relación entre el Capital Humano (Activo Intangible) y la capacidad competitiva empresarial*. Cali, Colombia: Universidad del Valle.
- Zapata C., L. E. (2004). *Los Determinantes de la Generación y la Transferencia del Conocimiento en Pequeñas y Medianas Empresas del Sector de las Tecnologías de la Información de Barcelona*. Barcelona: Bellaterra – Cerdanyola del Vallès., 248 p. .

Zapata, L., & Pineda, J. L. (2008). Generación y transferencia de conocimiento en pequeñas empresas: estudio de casos en el sector de las tecnología de la información.

Estudios de Administración, 13(1), 1-35.

ANEXOS

ÁRBOL DE PROBLEMAS





ENCUESTA PARA ESTUDIANTES

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
UNIDAD DE POSGRADO, INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO
SATISFACCIÓN DEL ESTUDIANTE EN LA GENERACIÓN Y TRANSFERENCIA DE
CONOCIMIENTO

Fecha: _____ Edad: _____

Semestre: _____

Objetivo: Conocer el nivel de satisfacción del discente acerca de la generación y transferencia de conocimiento.

Dirigido a: Estudiantes de 4 año de ESMA

Estimado estudiante, coloque en el numeral de su selección el literal que considere pertinente de acuerdo a los siguientes criterios, consigne su respuesta en todos los ítems, agradecemos su respuesta y colaboración.

- Por favor, conteste con sinceridad y objetividad.
- Las respuestas de este cuestionario son anónimas.
- En las preguntas se solicita una valoración: (1) es el valor mínimo/negativo y (5) es el valor máximo/positivo

1	2	3	4	5
Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno

#	PREGUNTA	1	2	3	4	5
1	¿Considera que su aprendizaje teórico de la carrera, guarda relación con el tipo de tareas, prácticas individuales, grupales, etc., que le permitirán suficiente autonomía en su desenvolvimiento profesional?					
2	¿Considera usted que todos los docentes satisfacen a los discentes en requerimientos de guía sobre la estructura y desarrollo de los modelos de trabajo teóricos y prácticos de determinados en la Institución?					
3	En la Institución se da prioridad a la capacitación del personal ya sea administrativo, docente y de servicio					
4	Considera usted que ESMA se preocupan por la actualización de conocimientos en forma permanente					
5	ESMA reconoce y estimula la creatividad y la innovación ya sea por parte de los docentes o discentes					
6	Es usual que la Institución trabaje pensando en los cambios futuros que puedan afectar su entorno.					
7	En ESMA se optimiza el uso de las tecnologías de la comunicación y la información para mejorar constantemente					
8	La Institución incorpora constantemente nuevos conocimientos que promuevan la generación y transferencias de los mismos					
9	En ESMA se comparte oportunamente la información de las actividades que se realizan en los diferentes departamentos.					
10	ESMA usa resultados de investigación (propios y /o externos) y los usa en beneficio de su relación con el entorno que los rodea.					

Resultado de la Encuesta

Satisfacción del estudiante en generación y transferencia del conocimiento

1. ¿Considera que su aprendizaje teórico de la carrera, guarda relación con el tipo de tareas, prácticas individuales, grupales, etc., que le permitirán suficiente autonomía en su desenvolvimiento profesional?

Tabla 1.1 : Aprendizaje

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy Malo	1	9.1%
Malo	2	18.2%
Regular	5	45.5%
Bueno	3	27.3%
Muy Bueno	0	0%
Total	11	100%

Fuente: Encuesta realizadas a estudiantes de cuarto año
Elaboración: Dra. Ana Chávez G.

- Los conocimientos teóricos adquiridos corresponden a la mitad de lo necesario para poder desenvolverse en el ámbito profesional.
2. ¿Considera usted que todos los docentes satisfacen a los discentes en requerimientos de guía sobre la estructura y desarrollo de los modelos de trabajo teóricos y prácticos de determinados en la Institución?

Tabla 2.1 : Docentes

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy Malo	0	0%
Malo	7	63.6%
Regular	1	9.1%
Bueno	3	27.3%
Muy Bueno	0	0%
Total	11	100%

Fuente: Encuesta realizadas a estudiantes de cuarto año
Elaboración: Dra. Ana Chávez G.

- Los docentes no satisfacen a los estudiantes en la guía sobre la estructura y desarrollo de trabajos y proyectos.

3. En la Institución se da prioridad a la capacitación del personal ya sea administrativo, docente y de servicio

Tabla 2.3 : Capacitación

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy Malo	4	36.4%
Malo	1	9.1%
Regular	5	45.5%
Bueno	1	9.1%
Muy Bueno	0	0%
Total	11	100%

Fuente: Encuesta realizadas a estudiantes de cuarto año
Elaboración: Dra. Ana Chávez G.

- La capacitación del personal de las diferentes áreas no es prioritaria para la Institución.

4. ¿Considera usted que ESMA se preocupan por la actualización de conocimientos en forma permanente?

Tabla 2.4 : Actualización

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy Malo	0	0%
Malo	3	27.3%
Regular	4	36.4%
Bueno	4	36.4%
Muy Bueno	0	0%
Total	11	100%

Fuente: Encuesta realizadas a estudiantes de cuarto año
Elaboración: Dra. Ana Chávez G.

- La actualización de conocimientos de ESMA se considera regular y buena.

5. ESMA reconoce y estimula la creatividad y la innovación ya sea por parte de los docentes o dicentes

Tabla 2.5 : Estímulos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy Malo	1	9.1%
Malo	4	36.4%
Regular	2	18.2%
Bueno	4	36.4%
Muy Bueno	0	0%
Total	11	100%

Fuente: Encuesta realizadas a estudiantes de cuarto año
Elaboración: Dra. Ana Chávez G.

- ESMA reconoce y estimula con cierta frecuencia la creatividad y la innovación por parte de docentes y dicentes.

6. Es usual que la Institución trabaje pensando en los cambios futuros que puedan afectar su entorno.

Tabla 2.6 : Cambios futuros

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy Malo	3	27.3%
Malo	3	27.3%
Regular	5	45.5%
Bueno	0	0%
Muy Bueno	0	0%
Total	11	100%

Fuente: Encuesta realizadas a estudiantes de cuarto año
Elaboración: Dra. Ana Chávez G.

- La institución con cierta frecuencia trabaja pensando en los cambios futuros.

7. En ESMA se optimiza el uso de las tecnologías de la comunicación y la información para mejorar constantemente.

Tabla 2.7 : Uso de Tics

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy Malo	1	9.1%
Malo	0	0%
Regular	3	27.3%
Bueno	1	9.1%
Muy Bueno	6	54.5%
Total	11	100%

Fuente: Encuesta realizadas a estudiantes de cuarto año

Elaboración: Dra. Ana Chávez G.

- En ESMA siempre se optimiza el uso de las tecnologías de la comunicación y la información para mejorar constantemente.
8. La Institución incorpora constantemente nuevos conocimientos que promuevan la generación y transferencias de los mismos.

Tabla 2.8 : Nuevos conocimientos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy Malo	0	0%
Malo	6	54.5%
Regular	5	45.5%
Bueno	0	0%
Muy Bueno	0	0%
Total	11	100%

Fuente: Encuesta realizadas a estudiantes de cuarto año

Elaboración: Dra. Ana Chávez G.

- La institución de vez en cuando incorpora nuevos conocimientos que promuevan la generación y transferencia de los mismos.

9. En ESMA se comparte oportunamente la información de las actividades que se realizan en los diferentes departamentos.

Tabla 2.9 : Compartir Información

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy Malo	0	0%
Malo	6	54.5%
Regular	5	45.5%
Bueno	0	0%
Muy Bueno	0	0%
Total	11	100%

Fuente: Encuesta realizadas a estudiantes de cuarto año
Elaboración: Dra. Ana Chávez G.

- En ESMA de vez en cuando se comparte la información de las actividades que se realizan en los diferentes departamentos.

10. ESMA usa resultados de investigación (propios y /o externos) y los usa en beneficio de su relación con el entorno que los rodea.

Tabla 2.10 : Resultados de Investigación

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy Malo	0	0%
Malo	1	9.1%
Regular	5	45.5%
Bueno	5	45.5%
Muy Bueno	0	0%
Total	11	100%

Fuente: Encuesta realizadas a estudiantes de cuarto año
Elaboración: Dra. Ana Chávez G.

- ESMA con frecuencia usa resultados de información ya sean propios o externos en beneficio del entorno que los rodea.

ENTREVISTA A DOCENTES



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
UNIDAD DE POSGRADO, INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO
ENTREVISTA

Fecha: _____ Edad: _____

Objetivo: Conocer las condiciones en que se desempeñan los docentes en proceso enseñanza aprendizaje en ESMA

Dirigido a: Docentes ESMA

Instrucciones: Estimado docente, por favor responda con sinceridad y objetividad, consigne su respuesta en todos los ítems, agradecemos su colaboración.

1. ¿Considera usted que la Institución provee de las herramientas, materiales y equipos necesarios a los docentes para la realización de su trabajo?
2. ¿Ha recibido usted cursos, seminarios u otra actividad de capacitación en su área de desempeño?
3. ¿Ha recibido usted capacitación en tutorías de trabajos de titulación profesional?
4. ¿Qué opinión tiene sobre los conocimientos de los discentes en teoría y trabajos prácticos?
5. ¿Cree usted que los estudiantes tienen dificultades para la realización y cumplimiento de tareas?
6. ¿Ha experimentado usted o experimenta dificultades personales en el seguimiento de proyectos?
7. ¿Considera usted importante que exista una Guía Metodológica para la generación y transferencia de conocimientos?



ENTREVISTA AL DIRECTOR DE LA ESCUELA
UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
UNIDAD DE POSGRADO, INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO
ENTREVISTA

Fecha: _____ Edad: _____


Objetivo: Conocer las condiciones de operatividad académico-administrativa de la facultad en torno a la investigación científica y trabajos de titulación.

Dirigido a: Director del Departamento Académico ESMA:


Estimado Sr. Director, por favor, centrado en las preguntas emita las respuestas que considere pertinente, agradecemos su respuesta y colaboración.

1. ¿Cada cuánto tiempo se actualiza el currículo de la carreras que oferta ESMA?
2. ¿Dispone en el presupuesto operativo anual de los fondos necesarios para satisfacer los requerimientos de la Institución?
3. ¿Si la pregunta anterior es si, de donde o cómo se obtiene esos fondos?
4. ¿Cuenta con suficientes docentes capacitados en para atender las necesidades de tutoría de los estudiantes en las diferentes áreas?
5. ¿Cree usted que la formación académica de los discentes en esta Institución, es suficiente para que con mínima intervención de los tutores, realicen eficazmente sus trabajos de titulación?
6. ¿La institución provee de las herramientas, materiales y equipos que requiere para la realización de prácticas e investigación de campo de los estudiantes?
7. ¿Qué opinión tiene usted acerca de la manera como los docentes realizan las transferencia de conocimientos?
8. ¿Cree usted que los estudiantes presentan dificultades para desenvolverse con autonomía en el ámbito profesional?
9. ¿Considera usted importante que exista una Guía Metodológica para la generación y transferencia de conocimientos?

INFORME DE ENTREVISTA A DIRECTOR DE LA ESCUELA

 UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL UNIDAD DE POSGRADO, INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO ENTREVISTA	
Nombre del Entrevistado:	T.Crnel EM Fernando Coba
Fecha y Hora:	28 de Octubre del 2016 1h30
Lugar:	Dirección Académica
Entrevistador:	Dra. Ana Chávez G.
Tema Tratado:	Generación y transferencia de conocimiento
Puntos identificados en el tema tratado	Punto de vista por parte del entrevistado
<ol style="list-style-type: none"> 1. Actualización del currículo 2. Presupuesto anual 3. Fondos 4. Cantidad de docentes capacitados 5. Formación académica de discentes 6. Herramientas, materiales y equipos necesarios 7. Transferencia de conocimiento 8. Dificultades en ámbito profesional. 9. Importancia de Guía Metodológica 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cada 5 años pero debería ser más frecuente para poder medir los resultados de mejor manera. 2. Si se reciben los fondos necesarios pero se necesitan fondos complementarios o para cubrir ciertas eventualidades que aparecen a lo largo del semestre. 3. Del Ministerio de Finanzas. 4. No, en realidad la oferta de docentes es poca en la península y la Institución si necesita de algunos docentes. 5. La formación que reciben es la necesaria pero debido a las diferentes actividades complementarias que tienen se les dificulta la elaboración de los trabajos de titulación. 6. La institución provee de las herramientas básicas para la realización de prácticas pero esta la necesidad latente de tener equipos nuevos sobre todo para las materias relacionadas con vuelo. 7. La generación y transferencia de conocimiento se realiza de buena manera pero siempre puede ser mejor. 8. Los estudiantes se desenvuelven bien en el ámbito profesional, se trata de que cumplan con los estándares establecidos en la Fuerza Aérea pero el cadete cuando ya es oficial necesita de mucha auto preparación y disciplina. 9. Es de suma importancia que la institución cuente con una Guía Metodológica para la generación y transferencia de conocimientos.

INFORME DE ENTREVISTA A DOCENTES

 <p style="text-align: center;">UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL UNIDAD DE POSGRADO, INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO ENTREVISTA</p>	
Nombre del Entrevistado:	Docentes ESMA (12)
Fecha y Hora:	28 de Octubre del 2016 15h30
Lugar:	Sala de docentes ESMA
Entrevistador:	Dra. Ana Chávez G.
Tema Tratado:	Generación y transferencia de conocimiento
Puntos identificados en el tema tratado	Punto de vista por parte del entrevistado
<ol style="list-style-type: none">1. Disponibilidad de herramientas, materiales y equipos.2. Cursos, seminarios y capacitación3. Capacitación en trabajos de titulación4. Conocimientos de docentes5. Dificultad de estudiantes en cumplimiento de tareas6. Dificultades en el seguimiento de proyectos7. Importancia de Guía Metodológica	<ol style="list-style-type: none">1. Los docentes manifiestan que la disponibilidad de materiales satisface las necesidades.2. La capacitación profesional es limitada pero se da apertura a proyectos que involucren áreas de conocimiento.3. La capacitación en trabajos de titulación es constante debido al proceso que se lleva a cabo con los estudiantes que finalizan la carrera.4. La plantilla de docentes posee título de cuarto nivel.5. Los estudiantes presentan ciertas dificultades en el cumplimiento de las tareas debido al régimen en que ellos se desenvuelven lo que da lugar a la copia o plagio de las mismas.6. La falta de interés en desarrollar proyectos es lo que más dificulta el proceso.7. La actualización de la metodología en algunas materias es necesaria para satisfacer la demanda de los estudiantes.