



**UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACIÓN,
CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

Decreto Ejecutivo 575 del 21 de julio de 2004
Acreditada mediante Resolución N°15 del 31 de octubre de 2012

**FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA
DEL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RAFAEL URIBE URIBE**

Autora: Nancy Cardoza

Tutora: Magdy de las Salas

Panamá, Abril de 2018

DEDICATORIA

Dedico esta victoria a mi amado Dios que una vez me reveló que esto lo alcanzaría y aquí está hecho una realidad.

A mi esposo, mis hijos, mi madre y hermanos que siempre han creído en mí y me impulsan en todos mis proyectos.

AGRADECIMIENTO

Primero a Dios que ha dispuesto todas las oportunidades y bendiciones de mi vida.

A mis padres, quienes con su ejemplo, han sembrado en mi la sed de superación usando el estudio como herramienta.

A toda mi familia, quienes me han apoyado y estimulado a lo largo de mi vida y en especiales esta etapa.

A la Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología, por abrirme sus puertas y con ellas todo un mundo de posibilidades.

A los docentes y a la tutora de mi tesis, por su paciencia y persistencia en hacer de mi un profesional integral y competente.

A todos los de una forma u otra han contribuido al logro de esta nueva etapa en mi vida.

Mil gracias

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
LISTA DE CUADROS.....	vi
LISTA DE TABLAS	vii
LISTA DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	1
 CAPITULO I CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA.....	 4
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	8
JUSTIFICACIÓN E IMPACTO.....	9
PROYECCIONES Y LIMITACIONES.....	10
 CAPITULO II MARCO TEÓRICO	 12
ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN:.....	12
BASES TEÓRICAS	18
SISTEMA DE VARIABLES	40
 CAPITULO III MARCO METODOLÓGICO	 43
PARADIGMA DE LA INVESTIGACIÓN	43
TIPO DE INVESTIGACIÓN	45
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	46
POBLACIÓN	48
TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE LOS DATOS ...	49
VALIDEZ	50
CONFIABILIDAD	51
TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	53
 CAPITULO IV ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	 56
ANÁLISIS DE LOS DATOS	56

LINEAMIENTOS TEÓRICOS–PRÁCTICOS PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO.	69
CONCLUSIONES	76
RECOMENDACIONES	78
BIBLIOGRAFÍA	161
ANEXOS.....	166
A. INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN.....	167
B. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	182
C. CONFIABILIDAD	187
D. BASE DE DATOS.....	189

LISTA DE CUADROS

Cuadro No.	Pág.
1 Operacionalización de las Variables.....	42
2 Distribución de la Población	48
3 Ponderación de Respuestas de los Instrumentos	50
4. Escala para interpretar el Coeficiente de Confiabilidad.....	53
5. Baremo General.....	54

LISTA DE TABLAS

Tabla No.	Pág.
1 Dimensión Elementos de la Transferencia del Conocimiento ..	56
2 Dimensión Proceso de Transferencia de la Transferencia del Conocimiento	61
3 Dimensión Tipo de Transferencia del Conocimiento.....	64
4 Variable Transferencia del Conocimiento	68

LISTA DE FIGURAS**Figura No.****Pág.**

1 Los Cuatro Procesos de Conversión del Conocimiento	35
--	----

Lcda. Cardoza, Nancy. TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA DEL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RAFAEL URIBE URIBE. Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología. Maestría Ciencias de la Educación. Panamá, 2018.

RESUMEN

La finalidad de esta investigación estuvo enfocada en determinar la Transferencia del Conocimiento en el proceso de enseñanza del docente en la institución educativa Rafael Uribe Uribe, tomando como base teórica los enunciados de Kreitner y Kinicki (2012), Robbins (2014), Chiavenato (2009), Lares (2011), Davis y Newstrom (2013), Meltzer (2010), Lara (2012), Nonaka y Takeuchi, (2010), Davenport y Prusak (2011), entre otros. En el aspecto metodológico el estudio se encuentra bajo el enfoque cuantitativo, dentro del paradigma positivista, con una investigación tipo descriptiva y un diseño no experimenta, transeccional y de campo. La investigación fue desarrollada en el municipio de San Diego, Departamento del Cesar, Colombia, específicamente en la institución educativa Rafael Uribe Uribe, de Medialuna la cual cuenta con una población de cincuenta y cuatro (54) docentes. Como instrumento de recolección se empleó un instrumento tipo cuestionario denominado GC-NC-2018, compuesto de 27 ítems, bajo una escala estadística de medición ordinal, cada ítem estuvo conformado por cinco (5) opciones de respuestas desde Siempre, Casi Siempre, Algunas Veces, Casi Nunca y Nunca, con una ponderación del cinco al uno. Para la validación de contenido se procedió a consultar a cinco expertos. El instrumento demostró ser confiable según el coeficiente de Cronbach: 0.93. Los resultados permitieron concluir que la Transferencia del Conocimiento está poco presente en el proceso de enseñanza del docente de dicha institución. De allí que se hallan propuesto lineamientos teórico-prácticos para el fortalecimiento de la transferencia del conocimiento.

Palabras clave: Transferencia del Conocimiento, Institutos Educativos Públicos.

Lcda. Cardoza, Nancy. TRANSFER OF KNOWLEDGE IN THE TEACHING PROCESS OF THE TEACHER IN THE EDUCATIONAL INSTITUTION RAFAEL URIBE URIBE. Metropolitan University of Education, Science and Technology. Master's Degree in Educational Sciences. Panama, 2018.

ABSTRACT

The purpose of this research was focused on determine the transfer of knowledge in the teaching process of the teacher in the Rafael Uribe Uribe educational institution, based on the theoretical statements of Kreitner and Kinicki (2012), Robbins (2014), Chiavenato (2009)), Lares (2011), Davis and Newstrom (2013), Meltzer (2010), Lara (2012), Nonaka and Takeuchi, (2010), Davenport and Prusak (2011), among others. In the methodological aspect the study is under the quantitative approach, within the positivist paradigm, with a descriptive type research and a non-experimental, transectional and field design. The research was developed in the municipality of San Diego, Department of Cesar, Colombia, specifically in the educational institution Rafael Uribe Uribe, of Media Luna, which has a population of fifty-four (54) teachers. As a collection instrument, a questionnaire instrument named GC-NC-2018 was used, composed of 27 items, under a statistical scale of ordinal measurement, each item was made up of five (5) answer options from Always, Almost Always, Sometimes , Almost Never and Never, with a weight of five to one. For the validation of content, five experts were consulted. The instrument proved to be reliable according to the Cronbach coefficient: 0.93. The results allowed to conclude that the Knowledge Management is little present in the teaching process of the teacher of said institution. Hence, theoretical-practical guidelines for the strengthening of knowledge transfer have been proposed.

Keywords: Transfer of Knowledge, Public Educational Institutes.

INTRODUCCIÓN

Dadas las condiciones en las que se desenvuelve el entorno educativo en el día de hoy, se hace imperativo que las instituciones desarrollen habilidades y capacidades que les permitan capitalizar el conocimiento, convirtiéndose así en estructuras organizacionales inteligentes. Esta premisa se ha convertido recientemente en algo fundamental para el desarrollo de las ventajas competitivas y la supervivencia de la organización en un entorno altamente cambiante. Además de estudiar el cambio organizacional como factor clave del mejoramiento continuo de las organizaciones, así mismo se considera importante estudiar la calidad de la gestión de recursos humanos en el avance de la tecnología. Causa ésta que lleva a las organizaciones a cambiar su cultura de la mano con su organización funcional.

En el mismo orden de ideas, las condiciones del entorno educativo de hoy, donde la alta complejidad y la fuerte competitividad se imponen, está convirtiendo a la Transferencia del Conocimiento en la empresa, en un elemento protagonista de vital importancia para asegurar la transferencia de conocimiento en el tiempo. Pero sobre todo y lo más importante de la Transferencia del Conocimiento es que permite contar con una institución que se adapte a los requerimientos para la educación pública del país acorde a las circunstancias cambiantes del entorno.

Razón por la cual introducir la Transferencia del Conocimiento en la institución, tiene la virtud de transformar poco a poco las estructuras rígidas en elementos más flexibles, capaces de dotar a la universidad de la cintura necesaria para transformar amenazas en oportunidades. En consecuencia sobre esta perspectiva, la presente investigación se estructura en los capítulos detallados

seguidamente: Para ello se ha estructurado el estudio en cuatro capítulos cuyo contenido se muestra a continuación: Con relación al primer capítulo, contextualización del problema, contiene el planteamiento del problema, objetivo general, objetivos específicos, la justificación y alcances y limitaciones de la investigación.

En vista de lo anterior, para el desarrollo de esta investigación se ha estructurado en cuatro capítulos a saber:

El Capítulo I, pertinente al problema, donde se establece el planteamiento, el objetivo general y los específicos, la justificación de la investigación y su respectiva delimitación. El Capítulo II, el cual constituye la fundamentación teórica donde se desarrolla los antecedentes de la investigación, las bases teóricas que sustentan la investigación en lo pertinente a la variable Transferencia del Conocimiento con sus dimensiones e indicadores y el sistema de variable, para cerrar con el cuadro de operacionalización de las mismas.

El Capítulo III, muestra la metodología de la investigación, indicando el paradigma, tipo y diseño de investigación, la población, la técnica de observación a ser manejada en función de los instrumentos (cuestionario), con su respectiva validez y confiabilidad y terminar con las técnicas de análisis de datos.

El Capítulo IV es coherente con los resultados de la investigación. Se analizan los mismos obtenidos de la aplicación del cuestionario dirigido a la población del estudio, se realiza la discusión con los autores de las bases teóricas, confrontándolos para fijar posición con el autor más idóneo para dar respuesta a las interrogantes de investigación, finalizando con las conclusiones del estudio y las recomendaciones a que dieran lugar, así como con los

lineamientos establecidos de acuerdo a las debilidades encontradas y que conforman el aporte de la presente investigación; para finalizar con las referencias bibliográficas y los anexos respectivos.

CAPITULO I

CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Descripción del Problema

En la actualidad el conocimiento, su generación, tratamiento y transferencia se ha vuelto, una ventaja competitiva para el desempeño en cualquiera de los roles. Es por ello que en el mundo se habla de una revolución en todos los sentidos, cultural, económica, social y educativa, basado en la información y el conocimiento. De tal manera, que las organizaciones son generadoras de conocimiento especialmente las instituciones educativas en cualquiera de los niveles del sistema en cada país.

Hoy más que nunca, las organizaciones deben desarrollar capacidades de aprendizaje que les permitan capitalizar el conocimiento y constituirse así en organizaciones inteligentes. Esta premisa se ha convertido recientemente en algo fundamental para el desarrollo de las ventajas competitivas y la supervivencia de la organización en un entorno altamente cambiante. Además de estudiar el cambio organizacional como factor clave del mejoramiento continuo de las organizaciones, así mismo se considera importante estudiar la calidad de la gestión de recursos humanos en el avance de la tecnología. Causa ésta que lleva a las organizaciones a cambiar su cultura de la mano con su organización funcional.

En el mismo orden de ideas, las condiciones del entorno educativo de hoy, donde la alta complejidad y la fuerte competitividad se imponen, está convirtiendo a la Transferencia del Conocimiento dentro de la organización, en un elemento protagonista de vital importancia para asegurar la transferencia de conocimiento en el tiempo. Pero sobre todo y lo más importante es que permite contar con una institución que se adapte a los requerimientos para la educación pública del país acorde a las circunstancias cambiantes del entorno.

Razón por la cual introducir la transferencia del conocimiento en la institución, tiene la virtud de transformar poco a poco las estructuras rígidas en elementos más flexibles, capaces de dotar a los docentes con herramientas necesarias para transformar amenazas en oportunidades. En consecuencia sobre esta perspectiva, la presente investigación se estructura en los capítulos detallados seguidamente: Para ello se ha estructurado el estudio en cuatro capítulos cuyo contenido se muestra a continuación: Con relación al primer capítulo, contextualización del problema, contiene el planteamiento del problema, objetivo general, objetivos específicos, la justificación y alcances y limitaciones de la investigación.

Es por eso, que los continuos cambios que a nivel mundial se generan en el campo científico, tecnológico y cultural, exigen un sistema educativo capaz de hacer frente a esos nuevos retos, con el fin de contribuir a elevar la calidad de la educación en todos los sectores, proporcionando una formación de manera integral, contribuyendo con la población estudiantil que ocupa las aulas de clases de las diferentes instituciones de educación secundaria.

En ese sentido, el sistema educativo desde los gobernantes se ha centrado en infraestructura más que en competencias y conocimiento que requiere un adulto para formar a niños y adolescentes. Asimismo, el conocimiento la

herramienta que permitirá generar los cambios, que el sistema educativo en el mundo requiere, para la transformación de una sociedad competitiva cuya incertidumbre se agudiza cada vez más; por cuanto pareciera que el docente no ha concienciado sobre los errores e ilusiones propios de la naturaleza del conocimiento, tal como lo señala Morín (2009).

En el caso de la educación en Colombia, el sistema ha sido cuestionado por las estandarizaciones para todos por igual obviando que si se enseña a todos por igual no se está enseñando, aunado que el docente ha perdido la autoridad, por el sometimiento y desprestigio de un sistema que no valora la labor docente; señala además este sistema educativo que se ha mantenido por 200 años, en estos momentos no responde a las nuevas necesidades; tal como lo señala Wakerfield (2017).

Al respecto Torres (2003) señala que la doctrina de los métodos pedagógicos constituye la piedra angular de la práctica educativa. No es suficiente el dominio de la materia a enseñar, sino que es necesario, también, dominar la técnica pedagógica que permita transmitir los conocimientos de forma eficaz. El docente debe luchar en todo momento contra la improvisación y contra el metodismo que genera la rutina.

Tal situación, ha traído como consecuencia las limitaciones objeto de estudio en este contexto, vinculadas con el proceso de enseñanza de este tipo de educación, donde se requieren transformaciones en función, de las nuevas realidades demandadas por un estudiante que reclama un docente con mayores prácticas, por cuanto lo que se enseña y no se aplica, no se aprende, es por ello que se está al frente de una problemática asociada con la transferencia del conocimiento.

Asimismo, Nonaka y Takeuchi (2010) se refiere a la Transferencia del Conocimiento como la socialización del proceso mediante el cual los individuos adquieren nuevos conocimientos determinados de otros, de nuevas habilidades ya sea a través de experiencias orales, documentos escritos, manuales, tradiciones que se repiten de generación en generación.

En atención a lo señalado, esta situación genera causas que exigen una preparación del docente, partiendo que el aprendizaje se concibe en la actualidad como un proceso que entraña un cambio constante en la forma de pensar, sentir y actuar del estudiante. Esto implica un cambio de comportamiento; el estudiante no sólo debe tener más conocimientos al final del proceso, sino que también debe haber cambiado su actitud para pensar y actuar frente al contexto donde se desenvuelve.

Cabe destacar además que la problemática evidenciada en la institución objeto de estudio, vinculada a la transferencia del conocimiento debido a las limitaciones del docente; en cuanto a la adaptación de los cambios que se deben asumir para gestionar el conocimiento que debe ser transferido a sus alumnos durante el proceso cognitivos del ser humano, relacionado con la planificación de las diferentes actividades inherentes a la estrategia de enseñanza.

En ese sentido, los docentes deben comprender que de igual manera como lo han hecho otros sectores sociales, es necesario transformar y adaptar las estructuras sobre la Transferencia del Conocimiento para asumir a las nuevas exigencias educativas; es posible que las limitaciones encontradas orienten el rediseño de objetivos, contenidos, métodos didácticos y procedimientos de gestión, planificación, orientación y organización escolar. Tomando en cuenta, que para la educación y educadores se necesita ser críticos, sin posicionarse

radicalmente en una u otra postura; razón por la cual se debe analizar los porqués, las posibilidades y las limitaciones que en materia de transferencia del conocimiento evidencia la institución estudiada.

Razón por la cual, esta investigación pretende conocer la realidad sobre la transferencia del conocimiento en el proceso de enseñanza del docente en la institución educativa Rafael Uribe Uribe; con el propósito de que a través de los resultados alcanzados poder generar orientaciones para generar cambios en función de los hallazgos que resulten, considerando que el sistema educativo debe adaptarse a las nuevas realidades que demanda una sociedad con diversidad de aprendizaje y para lograrlo se hace necesario formular la siguiente interrogante:

Formulación del problema

En consideración a la situación anteriormente planteada, y partiendo de la formulación surgen las siguientes interrogantes que sistematizan el problema de estudio, presentadas a continuación ¿Cómo se desarrolla la transferencia del conocimiento en el proceso de enseñanza de la institución educativa Rafael Uribe Uribe?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General

Determinar la transferencia del conocimiento en el proceso de enseñanza del docente en la institución educativa Rafael Uribe Uribe

Objetivos Específicos

- Identificar los elementos para gestionar la transferencia del conocimiento en la institución educativa Rafael Uribe Uribe.
- Caracterizar el proceso de transferencia del conocimiento en la institución educativa Rafael Uribe Uribe
- Describir el tipo de transferencia del conocimiento para el proceso de enseñanza en la institución educativa Rafael Uribe Uribe. .
- Proponer lineamientos teóricos–prácticos para el fortalecimiento de la transferencia del conocimiento en la institución educativa Rafael Uribe Uribe.

JUSTIFICACIÓN E IMPACTO

Unos de los grandes retos que enfrentan en la actualidad las instituciones de educación en el nivel secundario, es el mantener a su personal docente constantemente motivado, trabajando en equipo y para ello se debe crear estrategias competitivas útiles para que los empleados se identifiquen, se relacionen haciendo uso de las mejores prácticas de la transferencia del conocimiento.

Desde una perspectiva metodológica, esta investigación busca aportar conocimiento científico sobre un hecho que hasta el momento solo se conoce

por los juicios de valores que nacen de las conversaciones informales entre los miembros de estas instituciones, pero después de seguir una regularidad de objetividad metodológica, sustentadas en fuentes documentadas. El estudio de la Transferencia del Conocimiento garantiza que los resultados, sirvan como en otros ámbitos o sectores donde se aborde la variable a objeto de estudio.

Esta investigación se justifica del punto de vista teórico porque asienta de manifiesto teorías sobre la variable de estudio, en tal sentido este estudio cuenta con diversos aspectos que justifican su importancia, bajo un contexto científico, a tal fin, contribuye al incremento del conocimiento. Desde el campo práctico, la investigación se genera del enfoque en materia de la Transferencia del Conocimiento, a fin de lograr el aumento de la productividad y la identificación de las docentes con los objetivos institucionales.

Esta investigación está enmarcada dentro del Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2013-2019 dentro de las directrices de la Educación de calidad para todos, proporcionando alternativas de solución para este problema en otros contextos, ya que lo mismo puede estar ocurriendo en cualquier empresa, organización u institución.

Adicionalmente, el presente estudio está enmarcado en la Línea de investigación de Educación y Sociedad, área de Psicopedagogía, con el eje temático enfocado en la Transferencia del Conocimiento.

PROYECCIONES Y LIMITACIONES

La presente investigación se desarrolló a nivel de las instituciones educativas públicas de Colombia, específicamente las que tienen sede en el Departamento del Cesar, además desde el punto de vista temporal está pautado en el periodo de septiembre 2017 y septiembre 2018.

Para ello se utilizaron los aportes teóricos de autores Kreitner y Kinicki (2012), Robbins (2014), Chiavenato (2009), Lares (2011), Davis y Newstrom (2013), Meltzer (2010), Lara (2012), Nonaka y Takeuchi, (2010), Davenport y Prusak (2011), entre otros.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo se exponen los antecedentes de la investigación, opiniones, enfoques y postulados teóricos de diferentes autores e investigadores que fueron consultadas relacionadas con la variable Transferencia del Conocimiento. Igualmente, se desarrolla el sistema de variables con las definiciones nominales, conceptuales y operacionales, así como el cuadro de operacionalización.

ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN:

Comenzando con los estudios consultados previamente, se presenta el trabajo de Ramos (2015), quien escribió un artículo sobre Gestión del Conocimiento en el proceso de docencia para instituciones de educación superior, donde afirma que el conocimiento, su generación, tratamiento, transferencia y conservación se ha vuelto estratégico y marca la ventaja competitiva de las organizaciones. Se habla, entonces, de una nueva economía soportada en la información y el conocimiento, que se ha facilitado gracias a la evolución de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y al fácil acceso a ellas, que benefician y aceleran la obtención de datos, información y conocimiento.

Afirma Ramos (2015) que todas las organizaciones son generadoras de conocimiento y especialmente los institutos de investigación y las instituciones de educación superior; estas últimas en cada una de sus actividades misionales genera conocimiento que necesita ser gestionado. El presente

estudio es basado en una propuesta metodológica de gestión del conocimiento articulado con la gestión de calidad y documental para la producción de material de apoyo a la docencia de manera que contribuya a la difusión del conocimiento, optimice los procesos misionales y beneficie a la comunidad institucional.

El estudio, según su propósito o finalidad, es de tipo aplicado, según su alcance es una investigación exploratoria y se utilizó el método inductivo, partiendo de la observación de fenómenos particulares de la Universidad Cooperativa de Colombia, para generar conclusiones universales, se desarrolla bajo un enfoque positivista que permitió realizar un análisis de las causas utilizando una metodología mixta.

Asimismo, Rodríguez y Gairín (2015), presentaron su artículo respecto a la Innovación, aprendizaje organizativo y gestión del conocimiento en la enseñanza superior: la autonomía, autorregulación y cooperación en el aprendizaje. Los autores afirman que las organizaciones educativas requieren de estrategias que les permitan responder las continuas y cambiantes exigencias y necesidades de su entorno. No se trata de que las organizaciones se adapten a los cambios sociales, sino de que también sean capaces de anticiparse a ellos y de buscar alternativas. El desarrollo de estrategias de aprendizaje organizativo y gestión del conocimiento permite, precisamente, afrontar estos desafíos, dotando a las organizaciones de herramientas y procesos que les permitan generar nuevo conocimiento y rentabilizar el conocimiento existente, mejorando así el rendimiento de los trabajadores y, por tanto, de la propia organización.

Al respecto, las instituciones educativas se han considerado, durante muchos años, como meros órganos de ejecución de políticas educativas delimitadas y

definidas externamente. Se toman decisiones sobre el qué, cómo, cuándo y quién ha de enseñar, de acuerdo a necesidades generales, planteamientos ideológicos determinados o intereses no siempre claramente especificados. Lo prescrito mediante leyes y normativas llega a las instituciones educativas y de formación como obligaciones a considerar. Esta dependencia es coherente con una concepción uniformadora de los sistemas formativos y asigna a los profesionales un rol de meros ejecutores de las decisiones externas.

Señalan Rodríguez y Gairín (2015), que las instituciones educativas deben considerarse como contextos de gestión, de realización personal y de promoción del cambio social, orientado siempre a la mejora. La cuestión última es delimitar los parámetros que nos permiten identificar si hay o no mejoras y medirlas, para poder delimitar si el cambio emprendido es aceptable o debe de ser rechazado. En este sentido, el problema no es solo la planificación y desarrollo del cambio pretendido sino su instauración, efectividad y relevancia social, que permita rentabilizar los esfuerzos, garantizar la permanencia de las buenas prácticas educativas y mejorar la relación cambio educativo-cambio social.

Es importante señalar que el artículo mencionado brinda un significativo aporte al presente estudio, puesto que se desarrolló en torno la variable Transferencia del Conocimiento, ofreciendo una amplia recopilación teórica de los estudiosos del tema, que sin duda complementaron científicamente las bases teóricas de la investigación.

Seguidamente, se presenta el trabajo realizado por Pulido y Najar (2015), titulado Gestión del conocimiento con TIC en la transformación de la escuela, donde se refiere que las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) cada vez interponen nuevos desafíos y posibilidades en el ámbito de la

enseñanza. Sin embargo, se considera que la educación no puede enfocarse solo en el uso de estas tecnologías, la nueva sociedad de la información requiere docentes con nuevas habilidades y un proceso continuo de formación, para el uso y apropiación de las TIC, logrando así una transformación de conocimiento.

El papel de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en el sector educativo ha hecho necesaria su inclusión para lograr grandes cambios y nuevas expectativas que apoyen una transformación en la gestión del conocimiento, tanto de docentes como de estudiantes. Este es el reto que se enfrentan los docentes como principales responsables de la educación y el papel que los directivos docentes deben afrontar para garantizar una educación integral y al margen de los cambios tecnológicos que ha ido adquiriendo la sociedad actual. Desde hace algunos años, la informática y tecnología han generado grandes cambios y al mismo tiempo revolucionaron la forma de percibir el mundo globalizado en el ámbito educativo.

Por lo tanto, señalan las autores, en el contexto de la sociedad actual se hace necesario desarrollar competencias básicas respecto al aprovechamiento de las TIC en el ámbito educativo. Lo que se pretende es identificar cómo las TIC transforman a través la Gestión del Conocimiento en las instituciones educativas en los procesos de enseñanza y aprendizaje; todo esto conlleva a ver que es necesario preparar a los docentes en el uso y apropiación de las TIC como herramientas mediadoras en los procesos y lograr así una transformación del conocimiento.

Afirma las autoras del artículo, que en la actualidad la Gestión del Conocimiento en el ámbito educativo es algo nuevo. Las instituciones educativas son, desde hace años, gestoras de conocimiento, según García y

Cuevas (2009) se dice que sus principales agentes son los docentes, los cuales por definición son trabajadores del conocimiento. Los sujetos del aprendizaje son los alumnos; los cuales están en formación, también se encuentran dedicados a tiempo completo a la tarea noble de aprender, y de aprender a aprender, a lo largo de la vida y a procesar conocimiento

En cuanto al diagnóstico realizado en la institución educativa, Pulido y Najjar (2015), concluyeron que la institución objeto de estudio cuenta con múltiples herramientas tecnológicas dotadas por el ministerio de TIC, pero que están simplemente guardadas por el poco uso que se les da. La mayoría de docentes son conscientes de que los tiempos han cambiado, así como las formas de aprendizaje que tienen los niños y joven.

El aporte del estudio anterior, se basa en que genera diversos postulados teóricos los cuales permiten tomar conceptualizaciones para la sustentación de la variable en estudio, de igual manera, mostró lineamientos metodológicos útiles para la presente investigación.

Por su parte, Montero (2014), desarrolló la investigación titulada Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional en instituciones educativas, teniendo como objetivo determinar la relación entre gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional en Instituciones Educativas del Municipio José Félix Rivas del Estado Aragua, Venezuela.

En concordancia a los basamentos teóricos estuvo sustentada para la variable gestión del conocimiento por los autores: Barnes, (2009), Larrea (2008), Del Moral, (2007), Davenport y Prusak, (2005), y para la variable aprendizaje organizacional los autores: Dogson (2009), Guns (2009), Cummings y Worley (2007), Rodríguez (2007), entre otros. El tipo de investigación utilizada fue descriptiva, correlacional. Con un diseño no experimental transeccional de

campo. La población de estudio estuvo constituida por siete (7) directivos y ciento veintiocho (128) docentes, para un total de 135 sujetos.

La recolección de datos se realizó a través de dos instrumentos que fueron validados por cinco (5) expertos en Supervisión Educativa. La confiabilidad fue calculada a través del Coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniendo como resultado un (80) para el instrumento Montero 1 (2014) dirigidos a los directivos y (92) para el instrumento dirigido a los docentes Montero 2 (2014). La estadística utilizada fue la descriptiva mediante tablas porcentuales.

Del mismo modo, se calculó el coeficiente de correlación de Pearson, arrojando un 0.615, representando una correlación positiva, a un nivel de significancia de (001), logrando una correlación entre las variables, dichos resultados obtenidos determinaron que las variables se correlacionan positivamente, a medida de que los valores de la variable gestión del conocimiento aumenta de forma positiva, en esa misma medida se incrementan el aprendizaje organizacional en las instituciones objeto de estudio.

Este trabajo aportó a la investigación información acerca de las bases teóricas sobre la gestión del conocimiento y la transferencia del mismo, las cuales contemplan aspectos básicos, concurrentes y de gran utilidad respecto a los procesos de investigación, bien sea tanto en las instituciones educativas como en las empresas en general.

A continuación, se presenta el trabajo de Santiago (2013), titulado Gestión del conocimiento y desempeño laboral del docente en educación especial, el cual tuvo como objeto determinar la relación entre la Gestión del Conocimiento y Desempeño Laboral del docente en Educación Especial. La fundamentación

teórica se estableció a partir de los aportes de Davenport y Prusak (2001), Chiavenato (2009), UNESCO (1999), Koontz y Weirich (2004), entre otros.

En este estudio se utilizó una metodología de tipo correlacional y descriptiva, con diseño transeccional, no experimental y de campo conformada por una población censal de 42 sujetos entre directivos y docentes. En el estudio se utilizó la encuesta como instrumento de recolección de datos. El procedimiento utilizado para la prueba fue a través de la fórmula estadística corroborada por los resultados obtenidos de la aplicación del programa estadístico SPSS v. 10.0. El coeficiente de correlación de Spearman de 0.83, a un nivel de significancia de 0.01. Se concluyó que existe una relación entre Gestión del Conocimiento y Desempeño Laboral, positiva significativa, al nivel de 0.01, entre las variables estudiadas. Por lo que recomendó la utilización de técnicas por parte de los directivos para mejorar las estrategias pedagógicas utilizadas por los docentes.

El estudio de Santiago (2013), generó un aporte significativo al conocimiento en cuanto al desarrollo de las bases teóricas para la variable objeto de estudio, la cual se despliega de un modo muy claro y con información relevante, motivo por la que fue considerada para la elaboración de la presente investigación.

BASES TEÓRICAS

En este apartado se presentan los postulados y teorías relacionadas con las variables objeto de estudio, proporcionando a la investigadora los instrumentos necesarios para el análisis e interpretación de las mismas, expuestos por cada

uno de los autores que se refieren sobre ellas, lo cual permitió luego, hacer las comparaciones con los resultados alcanzados.

Transferencia del Conocimiento

Al respecto, en opinión de Mayer (2008), la transferencia se produce cuando una persona aplica experiencias y conocimientos previos al aprendizaje o a la resolución de problemas en una situación nueva. Sugiere el autor que en el cambio de paradigma de un aprendizaje por contenidos a un aprendizaje por competencias, es necesario entender el basamento en sobre el cual se asienta la práctica individual.

Por su parte, Byrnes (2006), considera que la transferencia del conocimiento se puede definir como la habilidad de aplicar lo que ha sido aprendido en un determinado contexto a nuevos contextos. Es así como la transferencia de conocimientos pudiera considerarse como el conjunto de experiencias y habilidades que pueden ser transmitidas con el fin de facilitar el uso, la aplicación y la explotación de los hallazgos, descubrimientos y nuevas formas de ser o hacer, de forma que ese conocimiento se transforme en bienestar para una comunidad y sociedad en general.

Elementos para la Transferencia del Conocimiento

Según Davenport y Prusak (2011), el tipo de proyecto de Transferencia del Conocimiento, el responsable del mismo, puede tener que desempeñar otra clase de actividades; es decir, si tiene que ver con el acopio de conocimiento,

el administrador deberá saber cómo determinar la tecnología que se utilizará para almacenarlo; deberá hacer que los empleados contribuyan con sus aportes y crear una tecnología para su almacenamiento.

En cambio, si este implica transferencia de conocimiento, responsable deberá identificar, desarrollar y supervisar los canales, humanos o automatizados, para la transferencia del conocimiento. Los métodos de gestión de activos de conocimiento pueden implicar actividades tales como calcular la valoración del conocimiento, negociar con poseedores internos y externos del capital intelectual deseado, gestionar una cartera de activos de conocimiento. Los proyectos de desarrollo de infraestructura siempre implican análisis financiero, trabajo con proveedores externos de tecnología y servicios, desarrollo de métodos de gestión de recursos humanos.

Así mismo, el administrador debe estar por encima de los aspectos formales e informales de la Transferencia del Conocimiento. Debe ser capaz de analizar los puntos sutiles de aprendizaje institucional y estar dispuesto a hacerlo; al mismo tiempo, tiene que garantizar el avance de los sistemas orientados al conocimiento. Por tal motivo, el administrador del proyecto tiene que completar todas las actividades del mismo, a tiempo y dentro del presupuesto.

Según el criterio de Peters (2011), en el conocimiento radica la capacidad de identificar y desarrollar nuevas oportunidades de negocio, ofreciendo nuevos y mejores productos, más rápido y a menor coste que los competidores. En tal sentido, atendiendo los tipos de proyectos el gestor del conocimiento debe considerar lo siguiente:

a) Defender o predicar el conocimiento y su aprendizaje. Debido al papel crucial que desempeña actualmente el conocimiento en las estrategias y

procesos de muchas empresas, los cambios a largo plazo son necesarios en las culturas empresariales y en las conductas individuales relacionadas con el conocimiento. Estos cambios requerirán una defensa constante y poderosa.

b) Diseñar, implementar y supervisar la infraestructura de conocimiento de una organización, incluso sus bibliotecas, base de conocimiento, redes humanas e informáticas de conocimiento, centros de investigación y estructura institucional orientada al conocimiento.

c) Administrar las relaciones con proveedores de información y conocimiento externos y negociar contratos con ellos. Este es un importante rubro de gastos para muchas instituciones y su administración y su administración eficiente y eficaz.

En atención a lo referido, señala la investigadora como a través de estas teorías se evidencia la complejidad y multifacética función del gestor del conocimiento en cualquier organización moderna; además debe reconocer que algunas personas consideraran esa función como una moda pasajera; no obstante, la habilidad del gestor del conocimiento estará protegida por el equipo de talentos que consideran la producción intelectual como el activo individual más valioso del ser humano.

Acceso al Conocimiento

Para Peters (2011), el acceso al conocimiento tiene muchas llaves. La divulgación de la ciencia y la tecnología tienen como propósito fundamental reducir la brecha entre el conocimiento especializado y el conocimiento

cotidiano e informal. La divulgación entonces, supone el problema traduce el lenguaje especializado a una lengua personal sin embargo esta traducción tiene sus limitaciones ocasionada por el rigor de la ciencia la utilización del vocabulario especializado y la metodología empleada.

En opinión de Parra (2012), otro tipo de acción se basa en proporcionar acceso al conocimiento o facilitar su transferencia entre individuos. Cuando los depósitos de conocimiento apuntan su captura, los proyectos de acceso al conocimiento se concentran en los dueños y en los usuarios eventuales del mismo. Esta clase de actuaciones reconocen que encontrar a la persona con el conocimiento que se necesita, y luego transferirlo eficazmente de una persona a otra, puede ser un proceso de enormes proporciones.

En tal sentido, si la metáfora de una biblioteca es útil para conceptualizar los proyectos para depósitos de conocimiento, entonces la de las páginas amarillas podría simbolizar mejor el objetivo de los proyectos para establecer su acceso. Los administradores deben participar de las acciones de acceso al conocimiento, habitualmente se refieren a obtener el conocimiento adquirido o compartirlo como las frases que connotan la necesidad de conexión, acceso y transferencia.

De igual forma, los proyectos de depósitos de conocimiento, tienen distintas orientaciones técnicas; tales como los casos de empresas que desarrollan y gestionan redes expertas (o, para usar una de nuestras propias expresiones, mapas de fuentes de conocimiento). En una empresa, la red experta no era una mejora; apuntaba a algún segmento de la operación por ser realmente la actividad principal. Sin embargo, la empresa, ofrece un servicio utilizando a expertos técnicos mediante una base de datos general de expertos externos

con interés en participar en la red, pagándoles por responder a preguntas de clientes una vez que se han contactado con ellos mediante la base de datos.

Por tal motivo, la compañía comercializa sus servicios a gerentes técnicos y profesionales de sus empresas clientes, y constantemente intenta recordar a sus clientes potenciales que tiene un recurso disponible. Es por esto que, el impacto denominado economía del conocimiento, no se limita exclusivamente a las nuevas industrias o a las que se basan en el conocimiento.

Para Hamann (2015) el acceso al conocimiento es la etapa inicial del proceso de escritura y su objetivo consiste en estimular a los escritores para que tomen las primeras decisiones acerca de qué escribir y cómo hacerlo. En esta etapa se indagará sobre el tema del texto, así como el tipo y subtipo expositivo. Esto lleva a activar los conocimientos previos que se poseen acerca de ambas cuestiones (qué sé), y a adueñarse de los conocimientos que no se posean aún (qué necesito saber). El escritor actualizará en su memoria la información y sistematizará la que haya de consultar en las fuentes documentales a las que se dirija.

En referencia a lo citado, la investigadora considera que al finalizar la etapa de acceso al conocimiento, el individuo habrá elegido el tema de escritura, se habrá informado de su alcance y posibles contenidos, conocerá qué es un texto expositivo y los subtipos más adecuados. Ahora estará en condiciones de pasar a la siguiente etapa y planificar su texto. Para el caso de las instituciones objeto de estudio se presentara como la etapa de motivación para genera cultura para la lectoescritura.

Entorno del Conocimiento

Según Davenport y Prusak (2011), en la situación actual, para que una organización se mantenga activa tiene que adaptarse al medio existente, debe formar sus empleados, desarrollar políticas organizacionales avanzadas y coherentes que den respuesta a las necesidades de la organización. Ya que el entorno actual presenta ciertas características que lo identifica, según la siguiente clasificación:

- La velocidad en que ocurren los cambios: Lo único constantes es el cambio; pero hoy, se dan de manera vertiginosa. Son muy rápidos y hay que adaptarse a esa rapidez.
- Facilidad de acceso a la información: hoy todo el mundo del nivel económico que sea, tiene acceso a los medios de comunicación y hay un gran bombardeo de información. Existen diversos medios: televisión, radio. Prensa, libros y el Internet que es una fuente de información de todo tipo.
- Nuevos productos y servicios: Las necesidades del individuo son cambiantes y debemos, como empresa ofrecerle al consumidor lo que requiera; debe haber una constante innovación y ofrecer los productos para satisfacer las necesidades reinantes.
- Nuevos mercados, nuevos competidores: así como el consumidor cada día tiene nuevas necesidades; así, la competencia es mayor; aparecen nuevas ofertas y hay que mejorar nuestros productos para poder competir y lograr mantenerse en el mercado; ya que sobrevive es el mejor.
- Los viejos esquemas de producción ya no sirven: lo que una década era la mejor forma de producción; hoy es obsoleto; para que una organización sea competitiva, no solo se debe producir, sino que debe ir un paso delante de los competidores, es aprender más rápido e innovar en las formas de producir.

Para March y Simon (2010), considera que la globalización es un proceso donde desaparecen las fronteras tradicionales; donde se produce una integración acelerada en el ámbito internacional, en el área de los bienes, la tecnología, el trabajo y el capital; donde se ha producido un crecimiento en el comercio internacional convirtiéndose en los verdaderos entornos para el conocimiento.

Tal situación tiene tres manifestaciones: la del comercio de bienes y servicios entre países, denominada la globalización comercial; la creación del mercado de capitales globales, denominada globalización financiera o geofinanza; y el traslado de personas entre países en búsqueda de mejores oportunidades de trabajo (globalización del factor trabajo).

Al respecto Hamann (2015) señala que cada vez con más convicción, se tiende a creer que hoy en día no basta con existir en una realidad; también hay que existir (es decir, tener un correlato) en la otra realidad: el universo digital. En el caso de las organizaciones dedicadas al aprendizaje y el conocimiento, esta necesidad es, si cabe, mayor, porque las acciones educativas y formativas, en casi cualquier modalidad, hacen uso de recursos digitales. Por cuanto existe una única expresión o una correcta para referirse a ese correlato, que consiste en un entorno web en el que una comunidad de personas lleva a cabo procesos de enseñanza, aprendizaje y a la transferencia del conocimiento

A criterio de la investigadora, Los entornos para el aprendizaje y el conocimiento se emplean en instituciones educativas (colegios, institutos, universidades, centros de formación profesional) empresas, instituciones públicas, organizaciones internacionales, entre otras. Puede afirmarse que constituyen uno de los pilares de esa práctica que suele denominarse eLearning. Cuando se emplean en las escuelas, los institutos, las

universidades o los centros de formación profesional, se habla de educación basada en soportes digitales. Cuando se emplea en empresas u organizaciones públicas, se habla, más bien, de formación basada en soportes digitales.

Cultura Orientada al Conocimiento

Para Davenport y Prusak (2011), una cultura compatible con el conocimiento es evidentemente una de las condiciones más importantes que conducen al éxito de un proyecto. Quizás sea el factor más difícil de crear desde cero y tiene muchos componentes distintos, tales como una orientación positiva hacia el conocimiento: los empleados son brillantes y tienen curiosidad intelectual; están dispuestos a explorar y tienen la libertad de hacerlo; y sus iniciativas de creación de conocimiento son tenidas en cuenta por los ejecutivos.

En este sentido, la ausencia de factores de inhibición del conocimiento, donde las personas no tienen resentimiento contra la organización y no temen que el hecho de compartir su conocimiento les cueste el empleo. El tipo de proyecto de transferencia del conocimiento coincide con la cultura. Aunque se considera que todas las instituciones en actividad deberían tener una orientación positiva hacia el conocimiento en sus culturas, muchas no la tienen.

Por ello, el factor más importante al establecer una cultura de conocimiento positiva es el tipo de personas que son atraídas y contratadas por el organismo. Los empleados que buscaron y aplicaron el conocimiento en la escuela y en trabajos previos posiblemente continuarán haciéndolo. Lamentablemente, el sistema educativo en la actualidad no produce una gran cantidad de empleados así. Por supuesto, es posible buscar el conocimiento

en detrimento de otros objetivos laborales; eso podría ser el inconveniente de una cultura excesivamente orientada al conocimiento.

Según Parra (2012), esa clase de cultura positiva en muchas de las empresas estudiadas, desde consultoras hasta fabricantes de alta tecnología y pequeñas organizaciones orientadas al conocimiento, se caracterizan por experiencias exitosas debido a la reestructuración de las mismas durante la última década, no sería sorprendente encontrar actitudes negativas para compartir el conocimiento en determinadas culturas institucionales. De allí que, los empleados podrían sentir que su conocimiento es fundamental para darle un valor exclusivo a su labor y, por lo tanto, a su permanencia en la organización.

En esas circunstancias, se pueden mostrar renuentes a compartir su conocimiento durante una investigación, encontrándose pocas señales de una situación así, posiblemente, debido a que las instituciones con esa clase de cultura no podrían ni siquiera hacer el intento de crear un proyecto de transferencia del conocimiento. Sin embargo, ese parece ser un factor que llevaría fácilmente un proyecto al fracaso.

No obstante, refiere la investigadora que existen otros aspectos culturales que interfieren con los objetivos de un proyecto, siendo ejemplo de ello lo relativo al aspecto creativo de la organización, donde exista una gran presión para que la gente sea dinámica y original. De ese modo, la actitud dominante de quitar mérito a lo trillado alimentaba la aversión a compartir y a usar el conocimiento que ya había sido creado. En el mercado de la publicidad, las publicaciones comerciales y los premios del mercado consolidan el valor de la creatividad y otorgan menos prestigio al trabajo que se realiza en bien de la eficacia de la campaña, es decir, lograr que un consumidor compre productos o servicios.

Proceso de Transferencia de Conocimiento

Según Schlemenson (2010), una de las razones por la cual se encuentra el conocimiento como uno de los activos más valioso de la humanidad, es porque se está cerca de la acción al generar, a través de este proceso, los datos o la información. El conocimiento puede y debe ser evaluado mediante las decisiones o medidas que conduce a eficiencias mensurables en el desarrollo y la fabricación de productos.

Al respecto, Davenport y Prusak (2011) refieren que el conocimiento es utilizado para adoptar decisiones más sensatas sobre estrategias, competidores, clientes, canales de distribución, y ciclos vitales de productos y servicios. En consecuencia, a menudo el conocimiento y las decisiones residen con la mente de las personas, puede ser difícil trazar el camino entre el mismo y la acción.

En tal sentido, Davenport y Prusak (2011) consideran que la reinención y actualización del conocimiento debe realizarse continuamente en las organizaciones. Esto exige que tomen parte repetidamente en dos tipos de actividades relacionadas con el conocimiento. Primero, deben encontrar maneras eficaces para transformar en conocimiento su experiencia en desarrollo (creando conocimiento común). En segundo lugar, tienen que transferir dicho conocimiento a través del tiempo y del espacio (fortalecer el conocimiento común).

Para Dixon (2010), la transformación de la experiencia en conocimiento puede parecer algo que sucede automáticamente en cualquier organización, sin embargo, esto no es así. La transferencia de conocimiento es el conjunto de actividades dirigidas a la difusión de conocimientos, experiencia y habilidades

con el fin de facilitar el uso, la aplicación y la explotación del conocimiento y las capacidades. La transferencia se persigue incorporar el conocimiento a una cadena de valor para que genere un retorno económico. Existen tres criterios que determinan cómo funcionará un método de transferencia del conocimiento en una situación específica:

- Quién es el receptor propuesto del conocimiento en términos de similitud de tareas y contexto
- La naturaleza de la tarea en términos de cuán rutinaria y frecuente es.
- El tipo de conocimiento que se está transfiriendo.

En tal sentido, partiendo de las referencias anteriores principalmente en la transferencia, dado que, en muchas organizaciones si bien acostumbra a existir la voluntad de difundir el capital intelectual, se hace con una visión limitada a entornos muy particulares o influida por otros factores diversos. De igual forma que le sucede a una persona, cuando una organización acumula cierta cantidad de conocimiento (o saber) parece lógico que trate de compartirlo e impartirlo, pues de esta forma obtuvo rendimientos de todo tipo (económico, social, profesional, entre otros.); constituyéndose en uno de los referentes en su dominio de excelencia.

A criterio de la investigadora, 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 socioeconómico y generando más conocimiento, que se convertirá a su vez en algo útil para ella. En definitiva, al enfrentarse al reto de alcanzar la Sociedad del Conocimiento debe plantearse e implementarse la introducción

de este modelo social de transferencia, adecuando o adaptando las instituciones y organizaciones para asumir estos cambios.

Tecnología del Conocimiento

En opinión de Capella (2012), tal como sugiere el caso de Microsoft, la tecnología informática puede contribuir al funcionamiento de los mapas de conocimiento. Las páginas amarillas on-line o una base de datos electrónica de trabajadores que poseen conocimiento pueden estar a disposición de todos los miembros de la red institucional. Ello, en general, permitiría que los usuarios busquen por tema o palabra clave, lo que haría más sencilla la ubicación y la comparación de posibles fuentes de conocimiento. Y, lo que es más importante, un mapa electrónico puede ser modificado con más frecuencia que uno impreso. Las organizaciones son dinámicas: los mapas de conocimiento comienzan a perder vigencia apenas se los elabora.

En criterio de Perkins (2009), la tecnología constituye las páginas amarillas electrónicas editadas de manera más o menos constante fueron más útiles y creíbles que un documento impreso, que es cada vez menos exacto. Las computadoras también tienen el potencial de transmitir mejor que un documento impreso la idea de que el propietario del conocimiento es una persona. En muchos organismos, las páginas amarillas de conocimiento incluyen una imagen de la persona.

Partiendo de lo referido, la investigadora señala, que algunas organizaciones incluyen un breve video o una personalización aún más amplia. Debido a que las transacciones de conocimiento exitosas dependen en gran medida de la confianza y la compatibilidad, esta manera de personalizar los datos puede lograr que un mapa sea más eficaz.

Asimismo, las categorías de conocimiento, aunque son mejores que los sistemas de recursos humanos en general, siguen siendo limitados y genéricos. Incluso en cuanto a la evaluación de las aptitudes de los candidatos, la capacidad de análisis de conceptos y de búsqueda de estos sistemas es apenas un punto de partida. Ahora, algunos de los sistemas permiten que los gerentes de línea busquen y naveguen directamente por las bases de datos de candidatos, en vez de tener que recurrir a la función de recursos humanos.

Inteligencia Artificial

Según Hamann (2015), se denomina inteligencia artificial a la rama de la ciencia informática dedicada al desarrollo de agentes racionales no vivos. Para explicar la definición anterior, entiéndase a un agente como cualquier cosa capaz de percibir su entorno (recibir entradas), procesar tales percepciones y actuar en su entorno (proporcionar salidas), y entiéndase a la racionalidad como la característica que posee una elección de ser correcta, más específicamente, de tender a maximizar un resultado esperado (este concepto de racionalidad es más general y por ello más adecuado que inteligencia para definir la naturaleza del objetivo de esta disciplina).

Por lo tanto, y de manera más específica la inteligencia artificial es la disciplina que se encarga de construir procesos que al ser ejecutados sobre una arquitectura física producen acciones o resultados que maximizan una medida de rendimiento determinada, basándose en la secuencia de entradas percibidas y en el conocimiento almacenado en tal arquitectura.

Según Davenport y Prusak (2011), la transferencia del conocimiento es un campo de estudio relativamente nuevo, durante décadas se han hecho intentos de usar la tecnología para capturar y manipular el conocimiento. Bajo

el nombre de inteligencia artificial, esos esfuerzos se han concentrado siempre en la gestión de dominios limitados de conocimiento, como configuración de computadoras o el diagnóstico de un tipo determinado de enfermedad.

Esas técnicas, incluyen sistemas expertos, análisis basado en casos puntuales y redes neurales, donde existe amplia bibliografía sobre el tema. Se evidencia lo que ha sucedido con tales técnicas en ambientes institucionales y empresariales y también algunas como Notes y la web, que se han hecho populares para la transferencia del conocimiento orientado a las instituciones y empresas.

Opina Newstrom (2011) que al igual que muchos campos tecnológicos, el área de la transferencia del conocimiento se ha visto perjudicado por las expectativas demasiado grandes, y los niveles excesivos de publicidad, especialmente, en relación con los sistemas expertos. Según el autor, es justo afirmar que nunca se ha logrado el tan encomiado potencial de los sistemas expertos.

Todavía es prematuro estimar la magnitud de la contribución que hizo los sistemas expertos a la expansión de la capacidad humana y a nuestra eficiencia como administradores, y un poco imprudente ponerlos al nivel del vapor de agua y la electricidad. Pero la contribución tendrá esa magnitud y fue realmente profunda. (pag.56)

A criterio de la investigadora, luego de analizar las teorías de los autores citados se evidencian como en la práctica especulan con que los sistemas expertos cambiarían la manera en que operan las empresas al cambiar el modo en que las personas encaran la resolución de problemas. Con tales sistemas, los administradores podrán supervisar actividades, personal, y al mismo tiempo, aumentarán la calidad y la cantidad de las decisiones; también

revolucionarán la capacitación y en definitiva, todo el ambiente empresarial se tornará mucho más racional.

Codificación del Conocimiento

Según Hamann (2015), el conocimiento, complejo, desarrollado y asimilado por las personas durante largo tiempo es prácticamente imposible de ser reproducido en un documento o base de datos. Dicho conocimiento incorpora tanto aprendizaje acumulado y arraigado que puede ser imposible separar sus reglas de la manera en que actúa un individuo. El estilo distintivo de un músico experto apenas si se puede describir con palabras, y mucho menos se puede exteriorizar de una manera que permitiría que otra persona toque de manera idéntica. De igual manera, el conocimiento utilizado por un científico investigador creativo para decidir la línea de investigación a seguir no se puede convertir en una lista o informe detallado.

Si fuera posible extraer de esta manera el conocimiento del individuo, cambiarían radicalmente nuestras políticas de compensación y educación. Simplemente no es posible representar determinado conocimiento fuera de la mente humana con eficacia. Para caracterizar este punto hay una historia personal de la niñez.

Al respecto Davenport y Prusak (2011), señalan las experiencias de la niñez las cuales deben ser consideradas, por cuanto representan eventos de la vida que suelen afectar en situaciones donde el individuo se siente entrampado en acontecimientos que por múltiples razones marcan los patrones de conducta en el ser humano. Ocasionándole desconcentración en las actividades realizadas, además de repercutir en el desempeño de cualquier actividad realizada.

De allí que Capella (2012), señala que en otras palabras, no se pueden codificar eficazmente, al menos por escrito; un documento no puede capturar el conocimiento, la habilidad, el entendimiento, la pasión y el deleite de una experiencia real. Es difícil reducir el arte a reglas y fórmulas. Incluso si este tipo de conocimiento pudiera ser codificado eficazmente, el proceso de llevarlo al papel sería prohibitivamente laborioso. Intentar asentar todo el conocimiento de un trabajador fue igualmente arduo y fútil.

A criterio de la investigadora, el proceso de codificación del conocimiento más vasto en las organizaciones generalmente se ve limitado a encontrar una persona que tenga el conocimiento sobre la codificación del mismo, dirigir a quien está buscándolo hacia la misma, y alentarlos para que interactúen.

Tipo de Transferencia del Conocimiento

Es bien sabido que a lo largo de la historia la mayoría de los autores dan reconocimiento a dos (2) tipos de transferencia del conocimiento; el conocimiento tácito y el conocimiento explícito. Para Gore y Dunlap (2010), el conocimiento explícito es verbalizado, generalmente controlable, mensurable y admirable, el conocimiento tácito, en cambio, es no verbalizado, arraigado en la acción y la experiencia, subjetivo y ligado al contexto. En los puntos subsiguientes se hizo una entera definición de ambos tipos de conocimientos.

En este sentido, Nonaka y Takeuchi (2010), señalan que entre los modelos de Transferencia del Conocimiento, el más conocido y aceptado es el que diferencia dos tipos de conocimiento:

- Conocimiento explícito: se trata del conocimiento basado en datos concretos que pueden ser expresados en lenguaje formal y por lo tanto es empaquetable. Puede utilizarse y compartirse empleando algún medio conveniente. Es transferible, siempre que el receptor posea las claves de conocimiento adecuadas para aprovecharlo. Por ejemplo: fórmulas, ecuaciones, software, tecnología en general.
- Conocimiento tácito: parte del conocimiento que es específico del contexto, es personal y difícil de formalizar, comunicar y transferir. Se compone de ideas, habilidades y valores del individuo. Está íntimamente ligado a las personas determinando sus conductas. No está registrado por ningún medio, por ello es más difícil de compartir. Por ejemplo: el know-how, los modelos mentales y las experiencias.

En la figura 1 se pueden observar las principales formas de transformación de los tipos de conocimiento.

Figura 1
Los Cuatro Procesos de Conversión del Conocimiento



Fuente: Nonaka y Takeuchi (2010)

Los cuatro procesos de conversión del conocimiento son los siguientes:

- 1) Tácito a tácito (socialización). Los individuos adquieren nuevos conocimientos directamente de otros.
- 2) Tácito a explícito (externalización). El conocimiento se articula de una manera tangible, a través del diálogo, plasmándose en esquemas, fórmulas y métodos.
- 3) Explícito a explícito (combinación). Se combinan diferentes formas de conocimiento explícito mediante documentos o bases de datos.
- 4) Explícito a tácito (internalización). Los individuos internalizan el conocimiento de los documentos en su propia experiencia.

Siguiendo con el planteamiento anterior, el tipo de conocimiento se considera una forma de administración diferente, que está centrada en el ser humano. Este tipo de gestión cuestiona el pensamiento del mundo organizacional, en cuanto a cómo tratar el conocimiento tradicional. En consecuencia, las organizaciones sufren cambios para adaptarse a estas nuevas perspectivas, y tienen un montón de información que deben administrar y tienen que filtrar y difundir a su estructura. En este escenario, los valores y conceptos tienen una vida más corta y por lo tanto comienzan a ser relacionados con nuevos enfoques y valores, que están siendo delineados.

Para Schlemenson (2010) consiste en tener un saber sobre un tema o materia al que se llega por medio de la investigación y no por la experiencia personal. Es un saber público, lógico y coherente, verificable mediante reglas de comprobación. Es abstracto, conceptual y es la base de los conocimientos académicos.

A criterio de la investigadora, el tipo de conocimiento dependerá de las herramientas organizacionales para crear, almacenar, utilizar y difundir el conocimiento, de forma que sirva como base para la resolución de problemas, para innovar en la toma de decisiones, e incrementar la creatividad en la organización.

Conocimiento Explícito

En este aspecto, Nonaka y Takeuchi (2010) lo definen como aquel que puede ser estructurado, almacenado y distribuido para gestionarlo fue fomentar la creación de redes de colaboración entre las personas que compone la organización. Por su parte, Giner (2010) argumenta que es aquel que ya ha sido formalizado, transferido a algún tipo de soporte objeto del conocimiento. Al haberse exteriorizado este conocimiento, al estar plasmado en algún tipo de documento.

Igualmente, Pérez (2011) argumenta que, para avanzar en cualquier sistema de Transferencia del Conocimiento, es imprescindible distinguir entre conocimiento explícito y tácito. Para el autor, el conocimiento que se puede representar fácilmente en documentos viene siendo el conocimiento reconocido como tácito.

Por último, es a raíz de las anteriores definiciones presentadas que el investigador del presente estudio define el conocimiento explicito como la información que se procesa a través de herramientas físicas, ya sea tradicionales o tecnológicas, para ser aportada en el entorno organizacional.

A criterio de la investigadora, la dimensión explícita también puede ser clasificada como basada en objetos o basada en reglas; es decir, aquel

conocimiento que es articulado, codificado y comunicado en forma simbólica y/o lenguaje natural, este puede ser fácilmente comunicado y compartido bajo la forma de datos, fórmulas científicas, procedimientos codificados o principios universales

Conocimiento Tácito

Para Giner (2010) el conocimiento tácito también es conocido como el no explícito. El plantean que este conocimiento está más relacionado con el talento que toda persona lleva dentro, el cual le confiere una particular capacidad para realizar un determinado tipo de actividades y no la hace apta para otro tipo de actividades. Igualmente, hace mención de que es el conocimiento que tiene que ver con la individual forma que cada persona enfrenta un problema y las destrezas especialmente aptas para unas determinadas actividades.

El antes mencionado autor comenta que la formación puede perfeccionar este tipo de conocimiento, pero no necesariamente está en su origen. Igualmente, Lara, Martínez y Bruguera (2013) establecen que el conocimiento tácito, es entendido como las habilidades, experiencias e intuiciones de las personas, que se almacenan en su mente y que no pueden transmitirse con facilidad.

Igualmente, se recuerda la importancia que Pérez (2011) le impone al reconocimiento de ambos tipos de conocimientos para avanzar en cualquier sistema de Transferencia del Conocimiento. Definen el conocimiento que sin estar sustentado en documentos funciona para desarrollar el trabajo diario como el conocimiento tácito, es el conocimiento que se utiliza pero no se puede explicar.

A criterio de la investigadora, entender la importancia del conocimiento tácito y su composición de *know how*, emociones, percepciones, creencias y valores, para comprender el paisaje de la aplicación del conocimiento en la gestión educativa; así también se encuentra profundamente enraizado en la experiencia personal, así como en los ideales, valores y emociones de cada persona.

Conocimiento Científico

Para Bunge (2011) como conocimiento científico se denomina el conjunto ordenado, comprobado y sistematizado de saberes obtenidos de forma metódica y sistemática a partir del estudio, la observación, la experimentación y el análisis de fenómenos o hechos, valiéndose de una serie de rigurosos procedimientos que dotan los datos y las conclusiones obtenidas de validez, objetividad y universalidad. Asimismo, el conocimiento científico es ordenado, coherente, preciso, objetivo y universal. Considera el autor que este tipo de conocimiento, se organiza como un sistema verificable e interrelacionado de conocimientos que permite comprender y explicar la realidad y los fenómenos de la naturaleza.

Según Ballestrini (2013), el conocimiento científico se caracteriza, principalmente, por ser un saber crítico y fundamentado, que procede de manera metódica y sistemática; sus conclusiones son verificables; el saber que arroja es unificado, ordenado, universal, objetivo, comunicable, racional y provisorio, que, en definitiva, permite explicar y predecir hechos o fenómenos mediante leyes o principios.

Al respecto Gallegos (2010) el conocimiento puede ser entendido de diversas formas: contemplación, asimilación o creación. Es una contemplación porque

conocer es ver, una asimilación porque es nutrirse y es una creación porque es engendrar. Para el mundo griego es una contemplación, para el mundo medieval es una asimilación y para el mundo moderno es una creación. Los tres representantes de estas concepciones son Platón, Santo Tomas y Hegel, respectivamente. El origen, el valor y el objeto del conocimiento también son entendidos de distintas formas.

Refiere la investigadora que el valor del conocimiento para el dogmatismo no tiene límites, cree que los hombres pueden conocer la realidad tal cual es. Para el escepticismo, todo conocimiento depende de las circunstancias o del individuo, falta un criterio absoluto de la verdad. Los positivistas limitan el valor del conocimiento a la experiencia. Las concepciones acerca del objeto del conocimiento dividen a las ciencias en formales y de la realidad, pero eso lo veremos más adelante en la clasificación de las ciencias.

SISTEMA DE VARIABLES

Variable Transferencia del Conocimiento

Definición Nominal

Transferencia del Conocimiento

Definición Conceptual

Al respecto, en opinión de Mayer (2008), la transferencia se produce cuando una persona aplica experiencias y conocimientos previos al aprendizaje o a la resolución de problemas en una situación nueva. Sugiere el autor que en el cambio de paradigma de un aprendizaje por contenidos a un aprendizaje por

competencias, es necesario entender el basamento en sobre el cual se asienta la práctica individual.

Definición Operacional

Para el caso específico del estudio, la variable Transferencia del Conocimiento, fue evaluada su comportamiento cuantitativo por medio de las dimensiones Elementos de la Gestionar la Transferencia del Conocimiento, Proceso de Transferencia de del Conocimiento y Tipo de Transferencia del Conocimiento, estas a su vez valiéndose de los indicadores respectivos. Para lo cual se utilizó un instrumento de alternativas múltiples diseñado por Cardoza (2017), y se aplicó a la población objeto de estudio para luego presentar los resultados y su respectivo análisis.

Cuadro 1
Operacionalización de las Variables

Objetivo General	Determinar la transferencia del conocimiento en el proceso de enseñanza del docente en la institución educativa Rafael Uribe Uribe		
Objetivos Específicos	Variables	Dimensiones	Indicadores
Identificar los elementos para gestionar la transferencia del conocimiento en la institución educativa Rafael Uribe Uribe	Transferencia del Conocimiento	Elementos para Gestionar la Transferencia del Conocimiento	Acceso al Conocimiento
			Entorno del Conocimiento
			Cultura Orientada al Conocimiento
Caracterizar el proceso de transferencia del conocimiento en la institución educativa Rafael Uribe Uribe		Proceso de Transferencia de del Conocimiento	Tecnología del Conocimiento
			Inteligencia Artificial
			Codificación del Conocimiento
Describir el tipo de transferencia del conocimiento para el proceso de enseñanza en la institución educativa Rafael Uribe Uribe		Tipo de Transferencia del Conocimiento	Conocimiento Explícito
			Conocimiento Tácito
			Conocimiento Científico
Proponer lineamientos teóricos–prácticos para el fortalecimiento de la transferencia del conocimiento en la institución educativa Rafael Uribe Uribe	Se establecieron de acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación.		

Fuente: Elaboración Propia (2017)

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo se mencionan los aspectos metodológicos, que sustentan el desarrollo del estudio sobre la variable Transferencia del Conocimiento, para lo cual se explican los aspectos concernientes al enfoque, del tipo y diseño de investigación, población, técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad del instrumento, procedimiento estadístico.

PARADIGMA DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación tuvo un enfoque epistemológico de naturaleza positivista, que según Hernández, Fernández y Batista (2010), se utiliza secundariamente la recolección de datos fundamentada en la medición, posteriormente se lleva a cabo el análisis de los datos y se contestan las preguntas de investigación, de esta manera se prueban las hipótesis establecidas previamente, confiando en la medición numérica, el conteo y en el uso de la estadística para intentar establecer con exactitud patrones en una población.

Seguidamente Palella y Martins (2010) señalan, los paradigmas son el producto de las creencias, valores y técnicas compartidas socialmente, se construyen en el tiempo y se estructuran en contextos determinados. Los mismos constituyen una fortaleza en tanto se organizan de acuerdo con las formas y modos de vida dentro de las cuales surgen impregnando las conciencias de las personas, que a veces resultan difíciles de cambiar.

De manera que las investigaciones planteadas atendiendo los principios de una concepción positivista presuponen la aplicación de instrumentos para la recolección de datos que posteriormente se codifican, tabulan y analizan para concretar conclusiones. Los cuales estuvieron sujetos a procesos de validez y confiabilidad acordes con la muestra tomada, las formas de recolección, los instrumentos empleados y una serie de prevenciones que le den rigor y seriedad.

Siguiendo este orden de ideas, se estableció esta investigación sería bajo el enfoque cuantitativo para el cual Gómez (2012), asevera una vez que tenemos elaborado el problema de investigación, preguntas, objetivos e hipótesis, se elabora el diseño y se selecciona la población o muestra que se utilizará en el estudio de acuerdo con el enfoque elegido, la siguiente etapa consiste en recolectar datos pertinentes sobre las variables, sucesos, comunidades u objetos involucrados en la investigación.

Del mismo modo Avila (2013), manifiesta que el enfoque cuantitativo, se fundamenta en el método hipotético deductivo. Establece teorías y preguntas iniciales de investigación, de las cuales se derivan hipótesis. Estas se someten a prueba utilizando diseños de investigación apropiados mide las variables en un contexto determinado, analiza las mediciones y establece conclusiones. Si los resultados corroboran las hipótesis, se genera confianza en la teoría, si no es refutada se descarta para buscar mejores, utiliza medición numérica, conteo, estadística, encuestas, experimentación, patrones y recolección de datos.

Además, no desechan la realidad subjetiva, esta consiste en el conjunto de creencias, presuposiciones, experiencias subjetivas de las personas (y del investigador). Sin embargo, sus estudios profundizan en la realidad objetiva,

siendo esta objetiva e independiente de creencias y más susceptible de conocerse. Es necesario conocerla a través de información, la recolección y el análisis de datos que se siguen son confiables se asocia con experimentos. Tiene como objetivo lograr que las creencias del investigador se acerquen a la realidad del ambiente.

La presente investigación se encontró enmarcada en el paradigma positivista, la que se encuentra centrada en la idea de que existe un dualismo entre la mente y la materia. Según Martínez (2010), plantea que conduce a la creencia según la cual el modo puede ser descrito objetivamente, sin referencia alguna a los sujetos observados. Ello invita a pensar que existe una realidad totalmente hecha, acabada, plenamente externa y objetiva. De esa manera se puede tener la posibilidad de indagar sobre algunos fenómenos o hechos ocurridos donde se pueda experimentar, observar o verificar algunos cambios. Es por eso que en este paradigma el estudio científico debe iniciarse a través de la observación de las relaciones entre los hechos y relacionarlos con la realidad.

TIPO DE INVESTIGACIÓN

La revisión de la literatura sobre el tema Transferencia del Conocimiento, reveló un tipo de investigación descriptiva. Es decir, la investigación estuvo orientada a determinar la Transferencia del Conocimiento en el proceso de enseñanza del docente en la institución educativa Rafael Uribe, de Media Luna, en el Municipio de San Diego, Departamento del Cesar, Colombia.

Ahora bien, tomando en cuenta la definición de Tamayo y Tamayo (2010) para las definiciones descriptivas se considera que comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o

proceso de los fenómenos. Por lo cual, las investigaciones descriptivas se enfocan en un fenómeno o situación mediante su estudio, en una circunstancia temporal y espacial determinada.

Por su parte, Sierra (2012), considera que en las investigaciones de tipo descriptiva, buena parte de lo que se escribe y estudia sobre lo social no va mucho más allá de este nivel. Consiste, fundamentalmente, en caracterizar un fenómeno o situación concreta indicando sus rasgos más peculiares o diferenciadores.

Por su parte, Hernández y otros (2010), exponen que estos estudios sirven para analizar como es y se manifiesta un fenómeno y sus componentes, buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sean sometidos a análisis; asimismo, miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar.

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Con el objeto de responder a la situación investigada, de acuerdo a los objetivos planteados para estudiar la variable Transferencia del Conocimiento, se identifica como estrategia el criterio adoptado por la investigadora para desarrollarla. En tal sentido, para Sabino (2011) el diseño de la investigación, se ocupa de proporcionar un modelo de verificación que permita contrastar hechos con teorías, y su forma es la de una estrategia o plan general que determina las operaciones necesarias para hacerlo.

Por consiguiente, el diseño de investigación atribuible al estudio planteado se acoge al tipo no experimental, por cuanto la variable objeto de estudio, no fue tratada de acuerdo a la opinión emitida por la percepción de la investigadora,

sino por las unidades informantes de la población. Hernández y otros (2010) sugieren que la investigación no experimental se realiza sin manipular deliberadamente variable, observándose fenómenos como se presentan en su contexto natural.

En relación al diseño no experimental, se clasifica en el tipo transeccional, en el cual la recolección de información para el análisis de la variable, se obtuvo en la aplicación de un instrumento elaborado por la investigadora, siendo aplicado en una sola oportunidad a la población objeto de estudio. Según Méndez (2010), la investigación transeccional o transversal, recolecta datos en un solo momento en un tiempo único, teniendo como propósito describir variable y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

En cuanto al espacio, en el cual se analizó la variable objeto de estudio, se identifica como una investigación de campo, donde se obtuvo información con el apoyo de los sujetos involucrados en ella, quienes expresaran su percepción en los acontecimientos vinculados a la problemática de estudio, con el uso de técnicas e instrumentos metodológicos escritos, registrando su apreciación sobre la Transferencia del Conocimiento en el proceso de enseñanza del docente en la institución educativa Rafael Uribe.

Según Arias (2012), la investigación de campo recolecta datos directamente de la realidad de los sujetos investigados, o realidad donde ocurren los hechos. Por su parte, Tamayo y Tamayo (2010) los estudios de campo comprenden una estrategia utilizada en la recolección de datos directos de la realidad, denominándose primarios, su valor radica en cerciorarse de la verdad de los datos obtenidos, facilitando al investigador su revisión o evaluación en caso de surgir dudas. Por su parte, Bavaresco (2010) afirma que los estudios de campo se realizan en el propio sitio donde se encuentra el objeto de estudio,

lo cual permite el conocimiento más a fondo del problema por parte del investigador, pudiéndose manejar los datos con más seguridad.

POBLACIÓN

En consideración de Tamayo y Tamayo (2010), una población está determinada por sus características definitorias, por tanto, el conjunto de elementos que posean esta característica se denomina población o universo, siendo entonces ésta, la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades poseen una característica común. A criterio de Heinemann (2010), la población se refiere al conjunto para el cual fueron válidas las conclusiones que se obtengan sobre los elementos o unidades (personas, instituciones o cosas) a las cuales se refiere la investigación.

En opinión de Chávez (2011), la población hace referencia al conjunto de elementos sobre los cuales se pretende generalizar los resultados de la investigación, ya que los mismos son portadores de las características que se desean evaluar. Según Hurtado de Barrera (2012), la población se refiere al conjunto de seres que poseen características o evento a estudiar, que se enmarca dentro de los criterios de inclusión. Asimismo, Arias (2012), plantea que la población es un conjunto finito de elementos con características comunes

A tal efecto, la investigación fue desarrollada en el Corregimiento de Media Luna, Municipio de San Diego, Departamento del Cesar, Colombia, específicamente en la institución educativa Rafael Uribe Uribe, la cual cuenta con una población de cincuenta y cuatro (54) docentes, distribuidos en diferentes áreas, según puede apreciarse en el siguiente cuadro.

Cuadro 2
Distribución de la Población

Docentes	Personal
Preescolar	5
Básica Primaria	23
Básica Secundaria	17
Media	9
TOTAL	54

Fuente: Elaboración Propia (2017)

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE LOS DATOS

La técnica e instrumento recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información precisa que ayudará a evaluar la variable de estudio. Tamayo y Tamayo (2012), expone que la recolección de datos depende en gran parte del tipo de investigación y del problema planteado para la misma, y puede efectuarse desde la simple ficha bibliográfica observación, entrevistas, cuestionarios o encuesta y aun mediante ejecución de investigación para este fin.

Según Blanco (2010), se entiende por técnica al conjunto de procedimientos empleados para realizar algo, en razón de ello se utilizó para la recolección de los datos la encuesta, la cual a criterio de Sierra Bravo (2012) consiste en la entrevista a un número determinado de sujetos solicitándoles los datos relacionados con la variable, los cuales son registrados en formatos debidamente validados.

Al efecto, para Bavaresco (2010), se entiende por instrumento, un formato donde el investigador registra las respuestas dadas por las unidades de información referidas a la variable que pretende medir. En el caso específico

de la presente investigación, el objetivo del instrumento fue recolectar la información necesaria suministrada por los docentes que se desempeñan en la institución educativa Rafael Uribe Uribe, para medir la variable referida a la Transferencia del Conocimiento.

Para la recolección de la información necesaria, se desarrolló un cuestionario bajo la escala tipo Likert, de alternativas múltiples, denominado GC-NC-2018 para medir la variable Transferencia del Conocimiento. Su construcción se estableció mediante la operacionalización de la variable, sus dimensiones e indicadores, según se muestra en el Cuadro 1 del Capítulo 2.

Posteriormente, se procedió a la construcción del conjunto de reactivos pertinentes a los indicadores relacionados en las dimensiones que conformaron la primera versión de los instrumentos para el cual se formularon 27 ítems para Transferencia del Conocimiento, con cinco alternativas de respuesta, según se muestra en el Cuadro 3.

Cuadro 3
Ponderación de Respuestas de los Instrumentos

VALOR	CATEGORÍA	SIGLAS
5	Siempre	S
4	Casi Siempre	CS
3	Algunas Veces	AV
2	Casi Nunca	CN
1	Nunca	N

Fuente: Elaboración Propia (2017)

VALIDEZ

Una vez que los instrumentos son diseñados, deben cumplir con dos requisitos fundamentales antes de su aplicación: la validez y la confiabilidad. Con relación al primero, para Chávez (2011) señala que la validez es la eficiencia con que un instrumento mide lo que pretende medir. Adicionalmente, Ruíz (2012) afirma que la validez no es materia de presunción sino de demostración empírica, no puede expresarse cuantitativamente a través de un índice o coeficiente, ya que la misma responde a un juicio. Es posible afirmar, la validez de contenido es un tipo adecuado en la construcción de esta escala, insistiendo que la misma tiene una significación teórica.

En tal sentido, para la validación se procedió a consultar a una serie de expertos en contenido y metodología, a quienes se les entregaron los cuestionarios e instrumentos de validación. En estos últimos, respondieron una serie de preguntas que recogieron sus juicios con respecto al objetivo general, objetivos específicos y variable objeto de estudio, a fin de establecer la pertinencia de cada ítem con respecto a la variable, dimensiones e indicadores, así como su redacción y formato de presentación.

CONFIABILIDAD

Según Hernández y otros (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto y objeto, produce iguales resultados, si al aplicar el instrumento varias veces se obtienen resultados diferentes, no puede hablarse de confiabilidad. Afirman los autores que la estimación del grado de confiabilidad una cifra que varía de 0 a 1 y que expresa la medida en la cual el instrumento refleja fiel y consistentemente la variable a ser medidas. Donde un coeficiente de 0 significa nula confiabilidad y 1 representa un máximo de confiabilidad

(confiabilidad total), entre más se acerque el coeficiente a cero (0), hay mayor error en la medición.

Igualmente, Ruíz (2012) señala que la confiabilidad de un instrumento de medición constituye el criterio fundamental para evaluar su calidad y adecuación; no es un concepto unitario que pueda ser descrito o definido con facilidad, lo que constituye desventaja para el investigador novato. Para el autor, la confiabilidad de un instrumento es el grado de congruencia con la que mide el atributo que se supone evalúa y se expresa mediante un coeficiente de correlación que teóricamente significa correlación del test consigo mismo. Sus valores oscilan entre cero (0.00) y uno (1.00).

En tal sentido, para determinar la confiabilidad se aplicó una prueba piloto a 20 sujetos de instituciones educativas del Departamento del Cesar que no pertenezcan a la población definitiva pero con características similares. A partir de los datos aportados en la prueba, se calculó la confiabilidad del instrumento a través de la fórmula del coeficiente de Alfa Cronbach, considerando los resultados de la varianza de los ítems en la siguiente fórmula.

$$r = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dónde:

r: Coeficiente Alfa–Cronbach

K: Número de ítems del instrumento

$\sum S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los puntajes de cada ítem

S_t^2 : Varianza de los puntajes totales

Tomando en cuenta los resultados obtenidos, se interpretaron siguiendo la siguiente escala:

Cuadro 4.
Escala para interpretar el Coeficiente de Confiabilidad

RANGOS DE MAGNITUD				
De	0.81	a	1.00	Muy Alta
De	0.61	a	0.80	Alta
De	0.41	a	0.60	Moderada
De	0.21	a	0.40	Baja
De	0.00	a	0.20	Muy Baja

Fuente: Ruíz (2012)

TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Las respuestas dadas a los instrumentos por si solas no tienen valor, sino reciben un tratamiento estadístico específico, el cual permite establecer parámetros para el diagnóstico de la situación objeto de estudio. En este sentido, Méndez (2001) establece que la información tabulada debe ser sometida a tratamiento por técnicas de análisis matemáticos de carácter estadístico.

Por su parte, Tamayo y Tamayo (2010), señala que la codificación y tabulación es una parte del proceso de análisis de datos, el cual permitió la organización

y recuento de los mismos para determinar el número de casos que corresponde a cada categoría de respuesta.

Ante lo señalado, Chávez (2011) expresa que la tabulación es una parte del proceso técnico en el análisis estadístico de los datos. En relación con la información alcanzada de la aplicación del cuestionario a la población en estudio, se codificó tomando como fuente referencial las alternativas de respuesta de los ítems del cuestionario.

Así, finalizada la aplicación de los instrumentos correspondientes a las unidades informantes, se procedió al recuento de los datos obtenidos, los cuales fueron tabulados, para su posterior análisis, en una base de datos, compuesta por una tabla de dos entradas. En las filas se colocaron los sujetos entrevistados y en las columnas, el valor de cada respuesta dada a cada ítem.

Posteriormente, se crearon tablas, igualmente de doble entrada, para cada dimensión estudiada y una para el resumen de la variable, constituidas en su margen izquierdo vertical por los indicadores respectivos y horizontalmente por el total de respuestas correspondientes a cada una de las alternativas, esto con la finalidad de medir la frecuencia con que se repite cada respuesta, para proceder así a realizar el tratamiento estadístico que conllevó a la interpretación de los resultados. El promedio ponderado de cada indicador, fue contrastado con la escala diseñada por la investigadora, a fin de determinar su valor correspondiente. En el cuadro 6 se muestra el Baremo construido para ello.

Cuadro 5.
Baremo General

RANGO	ALTERNATIVA DE RESPUESTA	PUNTOS PONDERADOS	CATEGORÍA
-------	--------------------------	-------------------	-----------

5	Siempre	4,21 - 5,00	Muy Adecuado
4	Casi Siempre	3,41 - 4,20	Adecuado
3	Algunas Veces	2,61 - 3,40	Medianamente Adecuado
2	Casi Nunca	1,81 - 2,60	Poco Adecuado
1	Nunca	1,00 - 1,80	Inadecuado

Fuente: Elaboración Propia (2017)

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En el siguiente capítulo se analizan y discuten los resultados obtenidos luego de la recolección de datos a través de los instrumentos diseñados para tal fin. La presentación de los resultados se hizo de acuerdo al orden de las variable Transferencia del Conocimiento, sus dimensiones e indicadores.

ANÁLISIS DE LOS DATOS

Tabla 1
Dimensión Elementos de la Transferencia del Conocimiento

Alternativas de Respuesta	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca		Población	Promedio Indicador	Categoría
Baremo	Presente		Mod. Presente		Ni Presente		Poco Presente		Ausente				
Rango	4,21	5,00	3,41	4,20	2,61	3,40	1,81	2,60	1,00	1,80			
Indicador	Fa.	%	Fa.	%	Fa.	%	Fa.	%	Fa.	%			
Acceso al Conocimiento	11	20,37	5	9,26	6	11,11	18	33,33	14	25,93	54	2,65	Ni Presente Ni Ausente
Entorno del Conocimiento	4	7,41	5	9,26	6	11,11	19	35,19	20	37,04	54	2,15	Poco Presente
Cultura Orientada al Conocimiento	6	11,11	7	12,96	10	18,52	15	27,78	16	29,63	54	2,48	Poco Presente
TOTAL	21	12,96	17	10,49	22	13,58	52	32,10	50	30,86			
Promedio de la Dimensión	2,43												
Categoría de la Dimensión	Poco Presente												

Fuente: Elaboración Propia (2017)

Según se observa en la tabla 1, en el análisis de la dimensión Elementos de la Transferencia del Conocimiento, el indicador Acceso al Conocimiento muestra que la opción Poco Presente ha obtenido el mayor número de

respuestas, con una frecuencia de 18 lo que representa el 33,33%. Seguidamente, las respuestas de los encuestados se ubican en las categorías de Ausente (25,93%), Presente (20,37%), Ni Presente Ni Ausente (11,11%) y Moderadamente Presente (9,26%).

Estos resultados permiten inferir que el indicador fue percibido poco presente debido a las evidencias encontradas con respecto a los elementos manejados por los docentes de la Institución Rafael Uribe, Uribe; al referirse a las limitaciones para acceder a la comunidad del conocimiento representada en este caso por los repositorios digitales sobre la producción intelectual de investigadores.

Igualmente, el indicador Entorno del Conocimiento, muestra que la opción Ausente tiene el mayor número de respuestas (20), representando el 37,04%. A continuación, las respuestas de los encuestados se ubican en Poco Presente con el 35,19%, Ni Presente Ni Ausente con el 11,11%, Moderadamente Presente con el 9,26% y Presente con el 7,41%.

Seguidamente, el análisis muestra que el indicador Cultura Orientada al Conocimiento presenta que la opción Ausente presenta el mayor número de respuestas (16), lo que representa el 29,63%. A continuación, los encuestados han respondido Poco Presente con el 27,78%, Ni Presente Ni Ausente con el 18,52%, Moderadamente Presente con el 12,96% y Presente con el 11,11%.

En ese sentido vale la pena destacar además, que a pesar de que en el país se hace énfasis en la calidad de la educación y se cuidan los estándares internacionales, esta investigación demuestra que los docentes no cuentan con los entornos de acceso al conocimiento pues la institución no prevé que para dar respuesta a estos estándares el docente requiere de unas condiciones mínimas con total dominio para agregar valor al proceso de

enseñanza- aprendizaje y llevarlo a los requerimientos del gobierno nacional quien dentro de su plan de Gobierno vigente en materia educativa en los diferentes niveles del sector; a esto se refiere cuando se toca aspectos como la dotación de bibliotecas y espacios de navegación en la autopista del conocimiento hoy a la mano de todos.

Al considerar que los docentes están limitados al acceso a la información que facilita el conocimiento, esto repercute negativamente en la capacidad de respuesta por parte del docente que pudieran verse reflejado en el comportamiento y rendimiento del estudiante, afectando el cumplimiento de la institución con respecto a los requerimientos de calidad.

Estas consideraciones al ser contrastadas con las teorías manejadas en las bases teóricas del estudio, se lograron determinar que estos resultados son contrarios con lo señalado por Peters (2011), quien considera que el acceso al conocimiento tiene muchas llaves. La divulgación de la ciencia y la tecnología tienen como propósito fundamental reducir la brecha entre el conocimiento especializado y el conocimiento cotidiano e informal. Esta afirmación demuestra que en el caso estudiado es determinante para el docente contar con estos elementos que al ser de su dominio impactan en forma positiva en la transferencia del conocimiento durante el proceso de enseñanza- aprendizaje impartido en el aula donde se imparte.

En el mismo contexto, al referir el indicador Entorno del Conocimiento, muestra que la opción Ausente tiene el mayor número de respuestas (20), representando el 37,04%. A continuación, las respuestas de los encuestados se ubican en Poco Presente con el 35,19%, Ni Presente Ni Ausente con el 11,11%, Moderadamente Presente con el 9,26% y Presente con el 7,41%. Al considerarse que pocas veces cuenta la institución con entornos propicios

para la Transferencia del Conocimiento. En función de los datos mostrados, se describen las evidencias que posiblemente ejercieron influencia en los docentes consultados reflejándose en la limitación en la institución de áreas virtuales disponibles para el personal docente que le permita actualizar sus conocimientos y enterarse sobre los últimos avances en materia educativa

En tal sentido, al comparar este hallazgo con lo señalado por Davenport y Prusak (2011), para quienes los entornos del conocimiento determinan para cualquier tipo de organización sus niveles óptimos para asumir los cambios del entorno, razón por la cual debe formar a su personal, con el propósito de un manejo adecuado a estos entornos que agregan valor al proceso que desarrollan. Al llevar esta contrastación al sector educativo, se infiere que cuando los docentes no disponen de las condiciones para disfrutar de los entornos que facilitan el conocimiento se corre el riesgo de bajar la calidad en la educación.

Seguidamente, el análisis muestra que el indicador Cultura Orientada al Conocimiento presenta que la opción Ausente presenta el mayor número de respuestas (16), lo que representa el 29,63%. A continuación, los encuestados han respondido Poco Presente con el 27,78%, Ni Presente Ni Ausente con el 18,52%, Moderadamente Presente con el 12,96% y Presente con el 11,11%.

Al considerar la opinión de la población consultada, se escriben algunos detalles que pudieron influir en esta percepción; tales como; en la institución no se propicia una cultura del conocimiento que motive a los docentes, a la investigación, así como tampoco se estimula la curiosidad por el crecimiento intelectual en sus docentes; situación que afecta el clima de trabajo y las relaciones interpersonales del docente al momento de compartir su

conocimiento con el resto del personal; especialmente cuando ejecuta el proceso de enseñanza con sus estudiantes.

En tal sentido, estos resultados difieren de Davenport y Prusak (2011), para quienes generar o propiciar una cultura del conocimiento mejora las condiciones que conducen al éxito de la producción intelectual y al crecimiento personal en las instituciones. De esta, manera cuando se propicia esta cultura hacia el conocimiento: los que reciben formación son brillantes y tienen curiosidad intelectual; están dispuestos a explorar y tienen la libertad de hacerlo; y sus iniciativas de creación de conocimiento son tenidas en cuenta por los directivos.

En cuanto a los estos resultados arrojan un promedio de 2,43, determinando que la dimensión Elementos de la Transferencia del Conocimiento se encuentra en la categoría Poco Presente. Una vez descritos los detalles cualitativos caracterizados según la opinión de la población consultada, la investigadora revisando el comportamiento de la dimensión por medio de los indicadores que evaluaron el mismo, infiere a través de estas evidencias que los elementos de la transferencia del conocimiento no están presentes en los docentes de la institución objeto de estudio, posiblemente; porque los miembros directivos no reciben los recursos económicos necesarios para disponer de estos elementos

De acuerdo a estos resultados, se considera que existe una contradicción con los supuestos teóricos de Davenport y Prusak (2011), quienes señalan que para la Transferencia del Conocimiento; el dominio y la disposición de sus elementos determinan el éxito de este proceso pues se requieren ambientes adecuados y cultura para generar conocimiento, especialmente en este tipo de instituciones educativas.

Tabla 2
Dimensión Proceso de Transferencia de Conocimiento

Alternativas de Respuesta	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca		Población	Promedio Indicador	Categoría
Baremo	Presente		Mod. Presente		Ni Presente		Poco Presente		Ausente				
Rango	4,21	5,00	3,41	4,20	2,61	3,40	1,81	2,60	1,00	1,80			
Indicador	Fa.	%	Fa.	%	Fa.	%	Fa.	%	Fa.	%			
Tecnología del Conocimiento	6	11,11	8	14,81	11	20,37	16	29,63	13	24,07	54	2,59	Poco Presente
Inteligencia Artificial	1	1,85	2	3,70	6	11,11	20	37,04	25	46,30	54	1,78	Ausente
Codificación del Conocimiento	3	5,56	2	3,70	14	25,93	19	35,19	16	29,63	54	2,20	Poco Presente
TOTAL	10	6,17	12	7,41	31	19,14	55	33,95	54	33,33			
Promedio de la Dimensión	2,19												
Categoría de la Dimensión	Poco Presente												

Fuente: Elaboración Propia (2017)

A continuación, en la tabla 2, que detalla a la dimensión Proceso de Transferencia del Conocimiento, el indicador Tecnología del Conocimiento muestra que la opción Poco Presente muestra el mayor número de respuestas (16), representando el 29,63%. A continuación, los encuestados han respondido Ausente (24,07%), Ni Presente Ni Ausente (20,37%), Moderadamente Presente (14,81%) y Presente con el 11,11%.)

Considerando los datos estadísticos que se presentan en función de la opinión expresada por los docentes consultados, sobre la tecnología del conocimiento; al referirlo como un aspecto poco practicado en las instituciones educativas a pesar que estas permiten utilizar estrategias que generan aprendizajes significativos tanto en el docente como en el estudiante, partiendo que esta herramienta implementada en la transferencia de conocimiento está asociada

a la sociedad del conocimiento propiciadora de los cambios generados en los nuevos mercados de la información.

Al contrastar, estos resultados con las teorías manejadas en este estudio se determina que los mismos se contraponen con lo señalado por Capella (2012), quien señala que en este modelo denominado tecnología del conocimiento, durante la etapa de inicio se establecen en las instituciones educativas (equipos y redes) y algunas aplicaciones que faciliten la navegación de los docente a través de aulas virtuales. Cabe destacar que en la institución estudiada no se cuenta con esta herramienta para ser utilizada por el docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Con respecto al indicador Inteligencia Artificial, presenta que la opción Poco Presente muestra el mayor número de respuestas (25), lo que representa el 29,63%. Seguidamente, las respuestas de los encuestados se ubican en Ausente con el 24,07%, Ni Presente Ni Ausente con el 20,37%, Moderadamente Presente con el 14,81% y Presente con el 11,11%.

Atendiendo los resultados estadísticos, la percepción que evidencia la población de docentes consultados obedece a que en la institución objeto de estudio no se contempla este tipo de inteligencia, por cuanto para ello se requiere que la institución cuente con una plataforma derivada de rama de la informática; denominados en la modernidad equipos inteligentes; los cuales proporcionarían herramientas al docente para el manejo de estrategias docentes 2.0; requerimiento demandado por el programa del Gobierno Colombia aprende y los kioscos digitales.

En atención a lo señalado, al contrastar estos resultados con las teorías manejadas en el caso de lo referido por Hamann (2015), quien afirma que la inteligencia artificial por ser rama de la ciencia informática y dedicada al

desarrollo de agentes racionales no vivos, es considerada como una de las herramienta que contribuye al mejor entendimiento del conocimiento.

Asimismo, los encuestados respondieron sobre el indicador Codificación del Conocimiento; percibieron que Poco Presente como la que ofrece el mayor número de respuestas (19), es decir, el 35,19%. Adicionalmente, las respuestas de los encuestados se ubican en Ausente con el 29,63%, Ni Presente Ni Ausente con el 25,93%, Presente con el 5,56% y Moderadamente Presente con el 3,70%.

Considerando la opinión de la población encuestada; la cual evidencio sobre la codificación del conocimiento; manejado por el personal docente de la institución, el mismo no es codificado en la mayoría de los casos, lo cual se evidencia en la poca disposición de algunos docentes en transformar los sistemas educativos a través de la sociedad del conocimiento; en consecuencia su conocimiento no le permite incorporar el aprendizaje acumulado al momento de ejecutar acciones en la institución.

Por lo tanto, estos resultados difieren con las teorías manejadas por Davenport y Prusak (2011), quienes señalan en la sociedad de la información, la competencia de otros ámbitos, otras fuentes y otras modalidades productoras de conocimiento y formación se hacen presentes y éstos son valorados y aceptados socialmente como lugares del conocimiento; es por ello que el docente en las instituciones estudiadas manifiesta su rechazo en asumir estas nuevas tendencias para la transferencia del conocimiento al momento de utilizar este proceso.

Estos resultados arrojan un promedio de 2,19, indicando que la dimensión Proceso de Transferencia del Conocimiento se ubica en la categoría Poco Presente.

Luego de analizado el comportamiento general de la dimensión, se logró determinar que la institución educativa Rafael Uribe, Uribe, estos proceso se ven limitados por la poca disposición para la puesta en práctica de las herramientas que para la sociedad del conocimiento se valora el aprendizaje y no sólo la enseñanza; se reconocen los aprendizajes que se realizan en ámbitos, espacios y organizaciones alternativas a la escuela, con modalidades y tiempos que confrontan la estructura y la identidad transmisora y formadora de las escuelas

Resultados que difieren de lo señalado por Schlemenson (2010), quien señala que una de las razones por la cual se encuentra el conocimiento como uno de los activos más valioso de la humanidad, es porque se está cerca de la acción al generar, a través de este proceso, los datos o la información.

El conocimiento puede y debe ser evaluado mediante las decisiones o medidas que conduce a eficiencias mensurables en el desarrollo y la fabricación de productos. Además, en esta dinámica, el aprendizaje, el conocimiento presencial que se adquiere cara a cara en grupos en los salones escolares, alcanza nuevos significados frente a otras modalidades de aprendizaje virtual.

Tabla 3
Dimensión Tipo de Transferencia del Conocimiento

Alternativas de Respuesta	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca		Población	Promedio Indicador	Categoría
Baremo	Presente		Mod. Presente		Ni Presente		Poco Presente		Ausente				
Rango	4,21	5,00	3,41	4,20	2,61	3,40	1,81	2,60	1,00	1,80			
Indicador	Fa.	%	Fa.	%	Fa.	%	Fa.	%	Fa.	%			
Conocimiento Explicito	4	7,41	6	11,11	13	24,07	17	31,48	14	25,93	54	2,43	Poco Presente
Conocimiento Tácito	7	12,96	6	11,11	16	29,63	10	18,52	15	27,78	54	2,63	Ni Presente Ni Ausente
Conocimiento Científico	3	5,56	5	9,26	12	22,22	15	27,78	19	35,19	54	2,22	Poco Presente
TOTAL	14	8,64	17	10,49	41	25,31	42	25,93	48	29,63			
Promedio de la Dimensión	2,43												
Categoría de la Dimensión	Poco Presente												

Fuente: Elaboración Propia (2017)

Con relación a la información expresada en la tabla 3, referida a la dimensión Tipo de Transferencia del Conocimiento, el indicador Conocimiento Explícito presenta que la opción Poco Presente tiene el mayor número de respuestas (17), es decir, el 31,48%. Seguidamente, los entrevistados han respondido Ausente (25,93%), Ni Presente Ni Ausente (24,07%), Moderadamente Presente (11,11%) y Presente con el 7,41%.)

Luego de analizar los datos estadísticos señalados; expuestos las consideraciones de los docentes que participaron como informantes, se hace necesario referir que en la institución estudiada se evidencian limitaciones para determinar el tipo de transferencia del conocimiento que hace del dominio público y común lo que está en los individuos y para articularlo como constitutivo del ciclo de aprendizaje organizacional; en este sentido este tipo de conocimiento no pertenece a la práctica del docente en esta institución.

Al considerar este resultado, se observa su contradicción con lo referido por Nonaka y Takeuchi (2010) quienes definen el conocimiento explícito como aquel que puede ser estructurado, almacenado y distribuido para gestionarlo y fomentar la creación de redes de colaboración entre las personas que

componen la organización.; sirve de puente entre las conversaciones y los procesos de adquisición del conocimiento de la organización.

Así mismo, el indicador Conocimiento Tácito, revela que la opción Ni Presente Ni Ausente tiene el mayor número de respuestas (16), es decir, el 29,63%. A continuación, los encuestados han respondido Ausente con el 27,78%, Poco Presente con el 18,52%, Presente con el 12,96% y Moderadamente Presente con el 11,11%.

A través de estos datos, demostraron los docentes encuestados que este tipo de conocimiento está limitado en cuanto a las estrategias como prácticas del saber hacer, en este estudio se evidencio que aun cuando las orientaciones pedagógicas otorgan un peso en tiempo y valoración a lo practica, según los docentes en la institución se han minimizado estas prácticas del hacer producto de la poca disposición de espacios físicos.

Por lo tanto, difieren estos resultados con la teoría de Giner (2010) el conocimiento tácito también es conocido como el no explícito. El plantean que este conocimiento está más relacionado con el talento que toda persona lleva dentro, el cual le confiere una particular capacidad para realizar un determinado tipo de actividades y no la hace apta para otro tipo de actividades. Es por eso que hace énfasis en la experiencia y el saber hacer personal.

Del mismo modo, las respuestas señalan que el indicador Conocimiento Científico presenta que la opción Ausente tiene el mayor número de respuestas (19), lo que representa el 35,19%. Posteriormente, las respuestas de los encuestados se ubican en Poco Presente con el 27,78%, Ni Presente Ni Ausente con el 22,22%, Moderadamente Presente con el 9,26% y Presente con el 5,56%.

Al considerar la población del estudio que en la institución pocas veces se verifica la veracidad de la información antes transferirla. A través del proceso enseñanza aprendizaje; así como la consideración, primero deban comprenderse los hechos para luego transferirlos al mundo, y pocas veces se asume los fenómenos de la naturaleza siempre que se puedan comprobar para luego ser explicados, mediante un método, una técnica y una metodología. Es por ello, que este tipo de conocimiento se presenta con moderadas situaciones que lo limita.

Difiriendo estos resultados con lo señalado en la teoría de Bunge (2011) sobre el conocimiento científico, conjunto ordenado, comprobado y sistematizado de saberes obtenidos de forma metódica y sistemática a partir del estudio, la observación, la experimentación y el análisis de fenómenos o hechos, valiéndose de una serie de rigurosos procedimientos que dotan los datos y las conclusiones obtenidas de validez, objetividad y universalidad.

Estos resultados arrojan un promedio de 2,43, ubicando en la categoría Poco Presente a la dimensión Tipo de Transferencia del Conocimiento. Al observar el comportamiento de la dimensión, evaluada por los indicadores antes referidos, se evidencia que la poca presencia de estos indicadores limita el saber hacer del docente, fortalecerse de la experiencia y aprovechar el método científicos para desarrollar investigaciones que fortalezca el proceso de transferencia del conocimiento.

Por lo tanto, no concuerdan con lo expresado en la teoría manejada por Nonaka y Takeuchi (2010), quienes señalan que entre los modelos de Transferencia del Conocimiento, el más conocido y aceptado es el que diferencia dos tipos de conocimiento: conocimiento explícito y conocimiento tácito; sin embargo cuando el individuo es capaz de asumirlos de acuerdo a

la necesidad se podrán lograr verdaderas transformaciones incluyendo al currículo.

Tabla 4
Variable Transferencia del Conocimiento

Alternativas de Respuesta	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca		Población	Promedio Indicador	Categoría
Baremo	Presente		Mod. Presente		Ni Presente		Poco Presente		Ausente				
Rango	4,21	5,00	3,41	4,20	2,61	3,40	1,81	2,60	1,00	1,80			
Indicador	Fa.	%	Fa.	%	Fa.	%	Fa.	%	Fa.	%			
Elementos de la Transferencia del Conocimiento	21	12,96	17	10,49	22	13,58	52	32,10	50	30,86	162	2,43	Poco Presente
Proceso de Transferencia de la Gestión del Conocimiento	10	6,17	12	7,41	31	19,14	55	33,95	54	33,33	162	2,19	Poco Presente
Tipo de Transferencia del Conocimiento	14	8,64	17	10,49	41	25,31	42	25,93	48	29,63	162	2,43	Poco Presente
TOTAL	45	9,26	46	9,47	94	19,34	149	30,66	152	31,28			
Promedio de la Dimensión	2,35												
Categoría de la Dimensión	Poco Presente												

Fuente: Elaboración Propia (2017)

Finalmente, se observa la tabla 4, que muestra los resultados de la variable Transferencia del Conocimiento, la dimensión Elementos de la Transferencia del Conocimiento muestra que la opción Poco Presente ha obtenido el mayor número de respuestas (52), es decir, el 32,10%. Seguidamente, los entrevistados han respondido Ausente con el 30,86%, Ni Presente Ni Ausente con el 13,58%, Presente con el 12,96% y Moderadamente Presente con el 10,49%.

En cuanto a la dimensión Proceso de Transferencia del Conocimiento, presenta que la opción Poco Presente tiene el mayor número de respuestas (55), representando el 33,95%. Posteriormente, las respuestas de los encuestados se ubican en Ausente con el 33,33%, Ni Presente Ni Ausente con el 19,14%, Moderadamente Presente con el 7,41% y Presente con el 6,17%.

Seguidamente, el análisis muestra que la dimensión Tipo de Transferencia del Conocimiento ha obtenido el mayor número de respuestas en la opción Ausente con un total de 48, es decir, el 29,63%. Adicionalmente, las respuestas de los encuestados se ubican en la opción Poco Presente con el 25,93%, Ni Presente Ni Ausente con el 25,31%, Moderadamente Presente con el 10,49% y Presente con el 8,64%.

En resumen, los datos anteriores muestran que un promedio de 2,35, colocando a la variable Transferencia del Conocimiento dentro de la categoría Poco Presente según el baremo que ha sido construido para tal fin estos resultados demuestran que en la institución estudiada; los docentes están limitados para asumir la transferencia del conocimiento a través del proceso de enseñanza –aprendizaje; partiendo que la comunicación-recepción-interpretación será la que entre todos los miembros de la misma descubran o, al final, concluyan, adapten o resuman. Donde cada uno de los cuales presenta un doble rol: el de receptor y emisor de dicho conocimiento horizontal (ya que la verticalidad sólo la limita la cantidad y calidad de información que poseen sus miembros, recogida y adaptada de conocimientos generados por inputs externos en cualquiera de sus componentes).

Por lo tanto, estos resultados difieren de los supuestos teóricos de Zamora (2011), quien señala la Transferencia del Conocimiento es una nueva forma de crecimiento económico centrada en la innovación, y en la creación de una sociedad del conocimiento en la que el desarrollo e intercambio del mismo entre las personas sea su más importante motor de progreso. En cuanto a la educación se pretende partiendo de este posición construir un aprendizaje por hechos y no por saberes cognitivos.

LINEAMIENTOS TEÓRICOS-PRÁCTICOS PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO

De acuerdo a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento a los docentes encuestados pertenecientes a la institución educativa Rafael Uribe Uribe, se proponen lineamientos teóricos–prácticos para el fortalecimiento de la transferencia del conocimiento

Enfoques teóricos para el fortalecimiento de la transferencia del conocimiento en la institución educativa Rafael Uribe Uribe. En el proceso de transferencia del conocimiento de los docentes, subyacen concepciones que influyen de una manera determinante en los distintos enfoques de dicha transmisión. Tales concepciones determinan las características de los procesos de formación del profesorado, las características de la estructura y organización curricular y en consecuencia, de los métodos y recursos instruccionales.

Tanner y Tanner (1980) citado por Zamora (2011) enumeran tres enfoques para la transferencia del conocimiento:

a) Enfoque conductista, el cual percibe al futuro docente como un técnico y orienta su preparación hacia los aspectos moleculares del proceso de enseñanza y de aprendizaje. Basándose en objetivos medievales, siguiendo un modelo conformado por un conjunto de competencias y actuaciones, cuya característica primordial es el entrenamiento de docentes para la consecución efectiva de productos educacionales.

b) Enfoque humanista, se basa en una concepción curricular de experiencias que define como función de la educación la vida afectiva y la realización personal, para ello el docente debe estar dotado de motivación y recursos internos para promover un ambiente educacional agradable.

c) Enfoque desarrollista, entiende la formación docente como el proceso que facilita la obtención de altos niveles de entendimiento y práctica innovadora a través de la reflexión y la investigación. Este enfoque se basa en

concepciones curriculares progresistas y orienta la formación del docente hacia habilidades del pensamiento crítico y reconstrucción social.

Cada uno de estos enfoques ha aportado su contribución al mejor entendimiento y desarrollo de los diseños de la transferencia del conocimiento. El enfoque humanista y el enfoque desarrollista hacen énfasis en objetivos más significativos para la transferencia del conocimiento y prevén experiencias más humanas. El enfoque conductista, aun cuando restringe a mínimas competencias, define su mejor contribución con los procedimientos y modelos que permiten una mayor claridad en la formulación de objetivos y mecanismos de medición. De esta manera permite al mismo tiempo la determinación de los logros, con los cuales se pueden hacer reajustes necesarios durante y después de los procesos de transferencia del conocimiento.

Por otra parte, algunas teorías tales como las de Dowrrkatino (1952), Fonkeckerph (1954) y Bugelski (1974), todos ellos citados Arboníes (2013), por expresan su opinión con respecto a uno de los enfoques presentes en la transferencia del conocimiento, centrado en la Teoría de la Enseñanza, la cual indica que la misma debe basarse en las condiciones profesionales, como posibilidades que se le ofrecen a la enseñanza desde el punto de vista de conocimiento, habilidades y actitudes para que el educador pueda conducir y orientar el aprendizaje.

Esas competencias se interpretan como aptitudes, capacidad, habilidad o idoneidad del educador para su formación. Tomando en consideración que la enseñanza es un arte, donde se requiere la demostración de condiciones profesionales para el disfrute de su ejercicio, creando los requisitos fundamentales del aprendizaje. En otras palabras, el Enfoque Teórico de la Enseñanza encierra un conjunto de condiciones académicas sustentadas en dominios y conocimientos que proporcionan libertades al educando para orientación y condición del aprendizaje, las cuales son llevadas por él al

entorno escolar. De modo parecido, Elliott (2000), citado por Palomares (2004), mantiene que esta cultura se asienta en una forma de práctica no reflexiva, intuitiva y fuertemente rutinizada que se realiza en el mundo privado del aula, aislado del resto de los compañeros profesionales.

De esta forma se da lugar al enfoque reflexivo sobre la práctica. Este enfoque considera la importancia de plantear desde el principio de la transferencia del conocimiento a la reflexión, como un proceso crítico de revisión de la acción, que implica una conversación interna, consiente y meditada sobre una situación problemática concreta, y no como un mero proceso psicológico individual, Schön (1998). Debido a la importancia de los supuestos posteriores conviene clarificar el concepto de reflexión, el cual implica la inmersión consciente del hombre en el mundo de su experiencia, un mundo cargado de connotaciones, valores, intercambios simbólicos, correspondencias afectivas, intereses sociales y escenarios políticos.

Kemmis (1985) afirma que la reflexión es un proceso de transformación de determinado material primitivo de nuestra experiencia (ofrecido desde la historia y la cultura y mediado por las situaciones que vivimos) en determinados productos (pensamientos comprensivos, compromisos, acciones), una transformación afectada por nuestra concreta tarea (nuestro pensamiento sobre las relaciones entre el pensamiento y la acción), utilizando determinados medios de producción (comunicación, toma de decisiones y acción) (p. 148-149).

Para comprender mejor este importante componente en la transferencia del conocimiento Schön (1998) distingue tres conceptos diferentes que se incluyen en el término más amplio del pensamiento práctico: el primero tiene que ver con el Conocimiento en la Acción, es el componente inteligente que orienta toda actividad humana, manifestada en el saber hacer. En este

aspecto, Habermas (1987) lo refiere como conocimiento técnico o solución de problema.

Es decir, en toda acción inteligente, hay un tipo de conocimiento, aunque este conocimiento sea fruto de la experiencia y de la reflexión pasada, el mismo se haya consolidado en esquemas semiautomáticos o rutinas. Saber hacer y saber explicar lo que el individuo hace y el conocimiento y las capacidades que utiliza cuando actúa en forma competente, son en realidad, dos capacidades intelectuales distintas (Argyris, Putnam y Smith 1985).

El segundo término está referido a la Reflexión en o durante la acción o deliberación práctica según Habermas (1987), consiste en un intercambio vivo de acciones y reacciones, gobernadas intelectualmente, en el fragor de interacciones más complejas y totalizadoras. En otras palabras, es un proceso de reflexión que no tiene las condiciones de la parsimonia, sistematicidad y distanciamiento que requiere el análisis racional, pero con la riqueza de la inmediatez, de la captación viva de las múltiples variables intervinientes y la grandeza de la improvisación y creación, al poder responder de forma nueva a las imperiosas demandas del medio.

El tercer término se refiere a la Reflexión sobre la acción y sobre la reflexión en la acción, o reflexión crítica según Habermas (1987), puede considerarse como el análisis que realiza el ser humano a posterior sobre las características y procesos de su propia acción. Es la utilización del conocimiento para describir, analizar y evaluar las huellas que en la memoria corresponden a la intervención pasada. En esta reflexión, el práctico, liberado de las constricciones, demandas y urgencias de la propia situación práctica, puede aplicar en forma reposada y sistemática sus instrumentos conceptuales y sus estrategias de búsqueda y análisis a la compresión y valoración de la reconstrucción de su práctica.

A partir de las teorías referidas se orientan los siguientes lineamientos atendiendo la situación y el contexto real donde se describió el fenómeno estudiado:

Propósito

Orientar el proceso de transferencia del conocimiento para ser aplicado por el docente haciendo énfasis en la práctica para lograr la transformación del estudiante desde la experiencia en el saber hacer.

Lineamiento primero

Aplicación del enfoque humanista en el proceso de transferencia del conocimiento en el aula.

Estrategia

A.-Establecer mesas de trabajo para socializar las experiencias exitosas de la incorporación de este enfoque en el currículo, transversalizando el énfasis en el ser.

B.-Desarrollar talleres de prácticas lúdicas con docentes para el dominio de herramienta motivadora para el estudiante.

Puesta en Práctica

El docente debe asistir al taller hasta completar 90 horas, el mismo debe estar certificado por una institución reconocida y con experiencias comprobadas sobre este manejo

Lineamiento segundo

Diplomar a los docentes como motivadores de aula, certificados por instituciones reconocidas.

Estrategia

Evaluar las propuestas de las diferentes instituciones sobre diplomados para Motivadores de aula con certificaciones de 120 horas

Puesto en práctica

El docente una vez culminado el diplomado, desarrollara actividades a partir de su certificación como motivador de aula, debe formar a los representantes como motivadores comunales. ,

Tiempo: 60 horas

Lineamiento tercero

Orientar la implementación del pensamiento crítico reflexivo en el docente para su dominio y puesta en práctica en aula

Estrategia

Instalar una comisión permanente para establecer los círculos de lectura sobre el pensamiento crítico reflexivo de Edgar Morín

Puesta en práctica

Realizar la convocatoria a todos los docentes de la institución para la conformación de los círculos de lectura.

Tiempo: 64 horas

CONCLUSIONES

En función de la investigación realizada y los resultados obtenidos, a continuación se presentan las conclusiones derivadas del análisis:

En cuanto al primer objetivo para Identificar los elementos para gestionar el conocimiento en la institución educativa Rafael Uribe Uribe; se concluyó que el acceso al conocimiento está poco presente en la institución, al considerar que casi nunca se dispone de acceso a la información que facilita el conocimiento para el personal, tampoco dispone la institución de tecnología para facilitar el proceso de aprendizaje del personal, que permita consultar la producción intelectual en el mundo.

Asimismo, pocas veces se percibe en la institución una cultura compatible con el conocimiento. De igual forma, casi nunca la institución orienta positivamente hacia el conocimiento para despertar la curiosidad intelectual en sus miembros; ni se siente resentimiento contra la institución al momento de compartir su conocimiento con el resto del personal.

En relación al objetivo sobre Caracterizar el proceso de transferencia del conocimiento en la institución educativa Rafael Uribe Uribe; se concluyó que casi nunca contribuye la tecnología a través de los mapas de conocimiento con el proceso de aprendizaje. Tampoco se dispone la institución de bases de datos electrónicas para resguardar la producción intelectual, y pocas veces recibe el personal entrenamiento para el uso de la inteligencia artificial.

De igual forma, pocas veces la institución utiliza la ciencia informática para el desarrollo del talento. Poco se apoya el personal de la institución en equipos de tecnológicos de última generación y nunca se elaboran programas basados

en comparaciones con la eficiencia del hombre para un mayor entendimiento del rendimiento humano. Pocas veces el conocimiento manejado por el personal de la institución, es reproducido en la base de datos. Asimismo, su conocimiento no le permite incorporar el aprendizaje acumulado al momento de ejecutar acciones en la institución.

Sobre el objetivo referido a Describir el tipo de transferencia del conocimiento para el proceso de enseñanza en la institución educativa Rafael Uribe Uribe; se concluyó que pocas veces se promueve los valores personales en el proceso de transferencia del conocimiento, casi nunca se comparte los anécdotas de experiencias exitosas con los compañeros y poco se consideran una persona con dominio de los modelos sincrónicos para la comunicación.

Asimismo, pocas veces se consideran una persona que se orientan en las dimensiones cognitivas para el proceso de transferencia del conocimiento. Poco se apoyan en los modelos mentales para facilitar la transferencia de conocimiento y nunca se consideran con facilidad para expresar sus ideas ante un grupo de personas. De igual forma, casi nunca se considera que primero deban comprenderse los hechos para luego transferirlos al mundo, y pocas veces se asume los fenómenos de la naturaleza siempre que se puedan comprobar para luego ser explicados.

Finalmente, en referencia al objetivo general para Determinar la Transferencia del Conocimiento en el proceso de enseñanza del docente en la institución educativa Rafael Uribe Uribe; se concluyó que la Transferencia del Conocimiento está poco presente en el proceso de enseñanza del docente de dicha institución. De allí que se hayan propuesto lineamientos teórico-prácticos para el fortalecimiento de la transferencia del conocimiento.

RECOMENDACIONES

A continuación se presentan una serie de recomendaciones, en busca de una eficaz Transferencia del Conocimiento en el proceso de enseñanza del docente en la institución educativa Rafael Uribe Uribe:

Sobre el objetivo para Identificar los elementos para gestionar el conocimiento en la institución educativa Rafael Uribe Uribe, se recomienda:

- Disponer de acceso a la información y la tecnología que facilite el proceso de aprendizaje del personal y le permita consultar la producción intelectual en el mundo.

- Considerar que el conocimiento se concentra en el nivel superior de la institución. Por lo tanto, se debe tener en cuenta en la institución entornos propicios para la Transferencia del Conocimiento.

- Disponer en la institución de proyectos destinados a aumentar el valor del capital del conocimiento manejado por los miembros de la institución aumentando así la receptividad cultural.

- Lograr en la institución una cultura compatible que oriente positivamente el conocimiento para despertar la curiosidad intelectual en los miembros; sin sentir resentimiento contra la institución al momento de compartir su conocimiento con el resto del personal.

En relación a Caracterizar el proceso de transferencia del conocimiento en la institución educativa Rafael Uribe Uribe, se recomienda:

- Contribuir con la tecnología a través de los mapas de conocimiento con el proceso de aprendizaje.

- Disponer en la institución de bases de datos electrónicas para resguardar la producción intelectual, y ofrecer al personal entrenamiento para el uso de la inteligencia artificial.

- Utilizar la ciencia informática para el desarrollo del talento, apoyando al personal de la institución en equipos de tecnológicos de última generación.

- Permitir incorporar el aprendizaje acumulado al momento de ejecutar acciones en la institución, representando conocimiento fuera de la mente humana, sin importar las consideraciones institucionales.

En cuanto al tercer objetivo destinado a Describir el tipo de conocimiento para el proceso de enseñanza en la institución educativa Rafael Uribe Uribe, se recomienda:

- Promover los valores personales en el proceso de transferencia del conocimiento, compartiendo las anécdotas de experiencias exitosas con los compañeros.

- Orientar en las dimensiones, apoyando en los modelos mentales para facilitar la transferencia de conocimiento y considerando con facilidad el expresar las ideas ante un grupo de personas.

- Verificar la veracidad de la información antes de transferirla, considerando que primero deban comprenderse los hechos para luego transferirlos al mundo.

Finalmente, dando respuesta al objetivo general para Determinar la Transferencia del Conocimiento en el proceso de enseñanza del docente en la institución educativa Rafael Uribe Uribe, se recomienda:

- Poner en práctica los lineamientos teóricos-prácticos para el fortalecimiento de la transferencia del conocimiento en la institución educativa Rafael Uribe Uribe, ofrecidos en la investigación.

BIBLIOGRAFÍA

- Arboníes, A. (2013). Conocimiento para Innovar. Como evitar la miopía en la Gestión del Conocimiento. Ediciones Gestión 2000. España.
- Argyris, C., Putnam, R. y Smith, D: (1985). Conocimiento para la Acción. Editorial Hispanoamericana. México.
- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. Espíteme. Venezuela.
- Avila, L. (2013). Introducción a la Metodología de Investigación. CD. Cuauhtemoc Chihuahua. México.
- Ballestrini, M. (2013). Como se Elabora el Proyecto de Investigación. Caracas-Venezuela: Editorial Servicio.
- Bavaresco, A. (2010). Proceso Metodológico en la investigación. Editorial Ediluz. Maracaibo Venezuela.
- Blanco, E. (2010). Proceso Metodológico. Editorial Limusa, Colombia
- Bunge M. (2008) El Conocimiento Científico. Editorial Trillas. Argentina.
- Byrnes, J. (2006). Desarrollo Cognitivo y Aprendizaje en Contextos Educativos. Pearson Educación. Madrid
- Capella J.R. (2011) Fruta prohibida; una aproximación histórico-teorética al estudio del derecho y Estado. Editorial Trotta España.
- Chávez, N. (2011). Introducción a la investigación educativa. 4ta. Reimpresión. Zulia, Venezuela.
- Davenport, K. (2011). Comportamiento Humano en el Trabajo. 11th edición. México. Mc Graw Hill.
- Davenport, T y Prusak, L (2011). Conocimiento en Acción. Editorial Prentice Hall
- Dixon, N. (2010). El Conocimiento Común. Oxford University Press.

Gallegos, R. (2010). Comportamiento Organizacional. Ed. Prentice Hall. Hispanoamérica.

Giner, F. (2010). Comunicación Organizacional. Ed. Tecnos. Madrid

Gómez. M. (2012). Introducción a la Metodología de la Investigación Científica. Editorial Brujas. Córdoba, Argentina.

Gore, E. y Dunlap, D. (2010). Aprendizaje Organizacional. Una lectura Educativa de Teorías de la Organización. Ed. Granica.

Habermas, J. (1987). Teoría de la Acción Comunicativa. Ed. Taurus.

Hamann M. (2015) Proyectos de Innovación en entornos del conocimiento. Editorial Paidós. España.

Heinemann, K. (2010). Introducción a la metodología de la investigación. McGraw Hill. Colombia.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. México. Mc Graw Hill Interamericana Editores.

Hurtado de Barrera, J. (2012) Metodología de la Investigación Holística. Servicios y Proyecciones para América Latina (SYPAL). Caracas Venezuela

Kemmis, S. (1985). Teoría Crítica de la Enseñanza. Editorial Mc Graw Hall. España

Klaric, J. (2017). Un Crimen llamado Educación. Video en línea. Disponible en https://www.google.co.ve/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwj-1Lmo26rZAhXD0FMKHbMjCpkQyCklJzAA&url=https%3A%2F%2Fwww.youtube.com%2Fwatch%3Fv%3D7fERX0OXAIY&usg=AOvVaw3xfdb3r0nZtDx_toeaBXms. Consulta [19/11/17]

Lara, P., Martínez, J. y Bruguera, A. (2013). La Organización del Conocimiento. Editorial Mc Graw Hifl. España

March, J. y Simon, H. (2010). Organizaciones. Editorial Limusa. Colombia.

Martínez, L. (2010). Nuevos Paradigmas en la Investigación. Editorial Alfa. Venezuela.

- Mayer, R. (2008). Aprendizaje e instrucción. Pearson Merrill Prentice Hall. España.
- Meltzer, F. (2010) La Información. Recurso Fundamental de la Gerencia. Editorial Norma. Colombia
- Méndez, C. (2010), Metodología: Guía para la elaboración de diseños de investigación en ciencias económicas, contables y administrativas. Mc Graw Hill. Colombia.
- Morín, E. (2009). Introducción a una Política del Hombre. Editorial Limusa. México.
- Newstrom, J. (2011). Actualizaciones para el Desarrollo Organizacional. Editorial Grao. España.
- Nonaka, I. y Takeuchi, H. (2010). La Organización Creadora de Conocimiento. México: Oxford University Press.
- Palella, S. y Martins, F. (2010). Metodología de la investigación cuantitativa. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Palomares, A. (2004). Profesorado y Educación para la Diversidad en el siglo XXI
- Parra, E. (2012). Teorías del Conocimiento. Editorial Premura. España.
- Pelekais, C., Aguirre, R. y Pelekais, E. (2014). Competencias Gerenciales y Gestión del Conocimiento. Editores Mc Graw Hill. México.
- Pérez (2011). Talento Humano. Editorial McGraw Hill. México, D.F.
- Perkins (2009), Aprender y Formarse para Trabajar en la Sociedad del Conocimiento. Editora C y C. México
- Peters, T. (2011). Nuevas Organizaciones en Tiempos de Caos. Ediciones Deusto. España.
- Riesco L. y Díaz W. (2010) Métodos para la comunicación. Pearson Educación. Argentina.
- Ruíz, C. (2012). Instrumentos de Investigación Educativa. CIDEG. Barquisimeto. Lara, Venezuela.

- Sabino, C. (2011). El proceso de Investigación. Panamericana Editorial. Santafé de Bogotá - Colombia.
- Schlemenson, S. (2010). Conocimiento e Información. Editorial Prisma. Argentina.
- Schön, D. (1998). El Profesional Reflexivo: cómo piensan los profesionales cuando actúan. Ed.Paidós.
- Sierra Bravo, R. (2012). Métodos de Investigación en las Ciencias Sociales. Caracas: Editorial Panapo.
- Tamayo y Tamayo, M. (2010). El Proceso de la Investigación Científica. Fundamento en la Investigación. Manual de Evaluación de Proyectos. Editorial Limusa. México.
- Torres, M. (2003). Que (y Como) Es Necesario Aprender. Editorial Mc Graw Hifi. Colombia.
- Wakerfield, T. (2017). Una Escuela Especial. La Educación de los Niños con Problemas. McGraw Hill: México
- Zamora, D. (2011). Comportamiento Organizacional. Editorial Prentice Hall. México.

ANTECEDENTES

- Montero, D. (2014), Gestión del Conocimiento y Aprendizaje Organizacional en Instituciones Educativas. Doctorado en Educación. Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Pulido, D: y Najar, O. (2015). Gestión del Conocimiento con TIC en la transformación de la escuela. Revista vínculos, Vol. 12, Núm. 1.
- Ramos, C. (2015). Gestión del Conocimiento en el proceso de docencia para instituciones de Educación Superior. Revista Signos. Vol. 7, Nº. 2.
- Rodríguez, D. y Gairín, J. (2015). Innovación, aprendizaje organizativo y Gestión del Conocimiento en la enseñanza superior: la autonomía,

autorregulación y cooperación en el aprendizaje. Revista Educación. Vol. XXIV, N° 46, marzo 2015.

Santiago, J. (2013). Gestión del Conocimiento y Desempeño Laboral del Docente en Educación Especial. Maestría en Educación. Universidad de La Guajira.



**TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO EN EL PROCESO DE
ENSEÑANZA DEL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RAFAEL
URIBE URIBE**

ANEXOS

- A. Instrumento de Validación**
- B. Instrumento de Recolección de Datos**
- C. Confiabilidad**
- D. Base de Datos**



**TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO EN EL PROCESO DE
ENSEÑANZA DEL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RAFAEL
URIBE URIBE**

ANEXO

A. INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN



**UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACIÓN,
CIENCIA Y TECNOLOGÍA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN
MAESTRÍA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

Estimado(a) experto(a):

El propósito de este documento es solicitar su valiosa colaboración como validador(a) del instrumento del Trabajo de Grado titulado: **TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA DEL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RAFAEL URIBE URIBE**, elaborado por la Lcda. Nancy arara Cardoza al título de Magíster en Ciencias de la Educación.

Los resultados obtenidos proporcionarán los datos necesarios para determinar la Transferencia del Conocimiento en el proceso de enseñanza del docente en la institución educativa Rafael Uribe Uribe. En este sentido, se requiere de usted, que realice la evaluación de los instrumentos de medición (cuestionario), considerando que es una investigación cuantitativa, asimismo los siguientes aspectos:

1. Pertinencia de las preguntas con las unidades de análisis e indicadores de la investigación.
2. Pertinencia de los ítems con los objetivos de la investigación.
3. Pertinencia de los reactivos con la categoría y variable del estudio.
4. Tipo de preguntas.
5. Redacción de los ítems.

Para una mayor comprensión, se anexan objetivo general y objetivos específicos, cuadro de categorización y operacionalización de la categoría y variable, de la misma manera cuadro de pertinencia.

Agradecido de la contribución que pueda aportar al respecto se despide,
Atentamente,

Lcda. Nancy Cardoza

IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Nombre y Apellido	
Profesión	
Pregrado	Postgrado
Institución donde Labora	
Cargo que Ocupa	
Contacto	
Teléfonos (Hab/Cel)	Correo Electrónico

IDENTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Titulo

Transferencia del conocimiento en el proceso de enseñanza del docente en la institución educativa Rafael Uribe Uribe

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General

Determinar la Transferencia del Conocimiento en el proceso de enseñanza del docente en la institución educativa Rafael Uribe Uribe

Objetivos Específicos

- Identificar los elementos para gestionar la transferencia del conocimiento en la institución educativa Rafael Uribe Uribe.
- Caracterizar el proceso de transferencia del conocimiento en la institución educativa Rafael Uribe Uribe

- Describir el tipo de transferencia del conocimiento para el proceso de enseñanza en la institución educativa Rafael Uribe Uribe. .
- Proponer lineamientos teóricos–prácticos para el fortalecimiento de la transferencia del conocimiento en la institución educativa Rafael Uribe Uribe.

SISTEMA DE VARIABLES

Definición Nominal

Transferencia del Conocimiento

Definición Conceptual

Al respecto, en opinión de Mayer (2008), la transferencia se produce cuando una persona aplica experiencias y conocimientos previos al aprendizaje o a la resolución de problemas en una situación nueva. Sugiere el autor que en el cambio de paradigma de un aprendizaje por contenidos a un aprendizaje por competencias, es necesario entender el basamento en sobre el cual se asienta la práctica individual.

Definición Operacional

Para el caso específico del estudio, la variable Transferencia del Conocimiento, fue evaluada su comportamiento cuantitativo por medio de las dimensiones Elementos de la Gestionar la Transferencia del Conocimiento, Proceso de Transferencia de del Conocimiento y Tipo de Transferencia del Conocimiento, estas a su vez valiéndose de los indicadores respectivos. Para lo cual se utilizó un instrumento de alternativas múltiples diseñado por Cardoza (2017), y se aplicó a la población objeto de estudio para luego presentar los resultados y su respectivo análisis.

Cuadro 1
Operacionalización de las Variables

Objetivo General	Determinar la transferencia del conocimiento en el proceso de enseñanza del docente en la institución educativa Rafael Uribe Uribe		
Objetivos Específicos	Variables	Dimensiones	Indicadores
Identificar los elementos para gestionar la transferencia del conocimiento en la institución educativa Rafael Uribe Uribe	Transferencia del Conocimiento	Elementos para Gestionar la Transferencia del Conocimiento	Acceso al Conocimiento
			Entorno del Conocimiento
			Cultura Orientada al Conocimiento
Caracterizar el proceso de trasferencia del conocimiento en la institución educativa Rafael Uribe Uribe		Proceso de Transferencia de del Conocimiento	Tecnología del Conocimiento
			Inteligencia Artificial
			Codificación del Conocimiento
Describir el tipo de transferencia del conocimiento para el proceso de enseñanza en la institución educativa Rafael Uribe Uribe		Tipo de Transferencia del Conocimiento	Conocimiento Explícito
			Conocimiento Tácito
			Conocimiento Científico
Proponer lineamientos teóricos–prácticos para el fortalecimiento de la transferencia del conocimiento en la institución educativa Rafael Uribe Uribe	Se establecieron de acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación.		

Fuente: Elaboración Propia (2017)

PARADIGMA DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación tuvo un enfoque epistemológico de naturaleza positivista, que según Hernández, Fernández y Batista (2010), se utiliza secundariamente la recolección de datos fundamentada en la medición, posteriormente se lleva acabo el análisis de los datos y se contestan las preguntas de investigación,

de esta manera se prueban las hipótesis establecidas previamente, confiando en la medición numérica, el conteo y en el uso de la estadística para intentar establecer con exactitud patrones en una población.

TIPO DE INVESTIGACIÓN

La revisión de la literatura sobre el tema Transferencia del Conocimiento, reveló un tipo de investigación descriptiva. Es decir, la investigación estuvo orientada a determinar la Transferencia del Conocimiento en el proceso de enseñanza del docente en la institución educativa Rafael Uribe, de Media Luna, Municipio de San Diego, en el Departamento del Cesar, Colombia.

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Con el objeto de responder a la situación investigada, de acuerdo a los objetivos planteados para estudiar la variable Transferencia del Conocimiento, el diseño de investigación atribuible al estudio planteado se acoge al tipo no experimental, por cuanto la variable objeto de estudio, no será tratada de acuerdo a la opinión emitida por la percepción de la investigadora, sino por las unidades informantes de la población.

En relación al diseño no experimental, se clasifica en el tipo transeccional, en el cual la recolección de información para el análisis de la variable, se obtendrá en la aplicación de un instrumento elaborado por la investigadora, siendo aplicado en una sola oportunidad a la población objeto de estudio.

En cuanto al espacio, en el cual se analizará la variable objeto de estudio, se identifica como una investigación de campo, donde se obtuvo información con el apoyo de los sujetos involucrados en ella, quienes expresarán su percepción en los acontecimientos vinculados a la problemática de estudio, con el uso de técnicas e instrumentos metodológicos escritos, registrando su apreciación sobre la Transferencia del Conocimiento en el proceso de enseñanza del docente en la institución educativa Rafael Uribe.

POBLACIÓN

La investigación será desarrollada en el Corregimiento de Media Luna, Municipio de San Diego, Departamento del Cesar, Colombia, específicamente en la institución educativa Rafael Uribe Uribe, la cual cuenta con una población de cincuenta y cuatro (54) docentes, distribuidos en diferentes áreas, según puede apreciarse en el siguiente cuadro.

Cuadro 2
Distribución de la Población

DOCENTES	PERSONAL
Preescolar	5
Básica Primaria	23
Básica Secundaria	17
Media	9
TOTAL	54

Fuente: Elaboración Propia (2017)

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En el caso específico de la presente investigación, el objetivo del instrumento será recolectar la información necesaria suministrada por los docentes que se desempeñan en la institución educativa Rafael Uribe Uribe, para medir la variable referida a la Transferencia del Conocimiento.

Para la recolección de la información necesaria, se desarrollará un cuestionario bajo la escala tipo Likert, de alternativas múltiples, denominado GC-NC-2018 para medir la variable Transferencia del Conocimiento. Su construcción se establecerá mediante la operacionalización de la variable, sus dimensiones e indicadores, según se muestra en el Cuadro 1.

Posteriormente, se procederá a la construcción del conjunto de reactivos pertinentes a los indicadores relacionados en las dimensiones que conformaron la primera versión de los instrumentos para el cual se formularán 27 ítems para Transferencia del Conocimiento, con cinco alternativas de respuesta, según se muestra en el Cuadro 3.

Cuadro 3
Ponderación de Respuestas de los Instrumentos

VALOR	CATEGORÍA	SIGLAS
5	Siempre	S
4	Casi Siempre	CS
3	Algunas Veces	AV
2	Casi Nunca	CN
1	Nunca	N

Fuente: Elaboración Propia (2017)

JUICIO DEL EXPERTO

1. ¿Considera usted que las preguntas son pertinentes con los objetivos?

Sí ___ No ___

Observaciones: _____
_____.

2. ¿Considera usted que las preguntas son pertinentes con las variables?

Sí ___ No ___

Observaciones: _____
_____.

3. ¿Considera usted que las preguntas son pertinentes con los indicadores?

Sí ___ No ___

Observaciones: _____
_____.

4. ¿Considera usted que las preguntas son adecuadas en su redacción?

Sí ___ No ___

Observaciones: _____
_____.

5. ¿Considera usted válido el instrumento?

Sí ___ No ___

Observaciones: _____
_____.

FIRMA DEL EXPERTO

VARIABLE	Transferencia del Conocimiento												
OBJETIVO ESPECIFICO	Identificar los elementos para gestionar el conocimiento en la institución educativa Rafael Uribe Uribe												
DIMENSIÓN	Elementos de la Transferencia del Conocimiento: Según Davenport y Prusak (2011), el tipo de proyecto de Transferencia del Conocimiento, el responsable del mismo, puede tener que desempeñar otra clase de actividades; es decir, si tiene que ver con el acopio de conocimiento, el administrador deberá saber cómo determinar la tecnología que se utilizara para almacenarlo; deberá hacer que los empleados contribuyan con sus aportes y crear una tecnología para su almacenamiento												
INDICADOR	ÍTEM	PERTINENCIA DEL ÍTEM CON:								REDACCIÓN			
		OBJETIVO		VARIABLE		DIMENSIÓN		INDICADOR		OBJETIVO		ÍTEM	
		P	NP	P	NP	P	NP	P	NP	P	NP	A	NA
Acceso al Conocimiento	1. Dispone de acceso a la información que facilita el conocimiento para el personal.												
	2. Dispone la institución de tecnología para facilitar el proceso de aprendizaje del personal, que permita consultar la producción intelectual en el mundo.												
	3. Considera que el conocimiento se concentra en el nivel superior de la institución.												
Entorno del Conocimiento	4. Cuenta la institución con entornos propicios para la Transferencia del Conocimiento.												
	5. Dispone la institución de proyectos destinados a aumentar el valor del capital del conocimiento.												
	6. El conocimiento manejado por los miembros de la institución permite aumentar la receptividad cultural.												

Opciones de Respuestas: S: Siempre, CS: Casi Siempre, A: A Veces, CN: Casi Nunca, N: Nunca.

Leyenda: P: Pertinente NP: No Pertinente A: Adecuado NA: No Adecuado

VARIABLE	Transferencia del Conocimiento												
OBJETIVO ESPECIFICO	Identificar los elementos para gestionar el conocimiento en la institución educativa Rafael Uribe Uribe												
DIMENSIÓN	Elementos de la Transferencia del Conocimiento: Según Davenport y Prusak (2011), el tipo de proyecto de Transferencia del Conocimiento, el responsable del mismo, puede tener que desempeñar otra clase de actividades; es decir, si tiene que ver con el acopio de conocimiento, el administrador deberá saber cómo determinar la tecnología que se utilizara para almacenarlo; deberá hacer que los empleados contribuyan con sus aportes y crear una tecnología para su almacenamiento												
INDICADOR	ÍTEM	PERTINENCIA DEL ÍTEM CON:								REDACCIÓN			
		OBJETIVO		VARIABLE		DIMENSIÓN		INDICADOR		OBJETIVO		ÍTEM	
		P	NP	P	NP	P	NP	P	NP	P	NP	A	NA
Cultura Orientada al Conocimiento	7. Se percibe en la institución una cultura compatible con el conocimiento.												
	8. la institución orienta positivamente hacia el conocimiento para despertar la curiosidad intelectual en sus miembros.												
	9. Siente resentimiento contra la institución al momento de compartir su conocimiento con el resto del personal.												

Opciones de Respuestas: S: Siempre, CS: Casi Siempre, A: A Veces, CN: Casi Nunca, N: Nunca.

Leyenda: P: Pertinente NP: No Pertinente A: Adecuado NA: No Adecuado

VARIABLE	Transferencia del Conocimiento: Berrocal y Pereda (2001), define la Transferencia del Conocimiento como la gestión del aprendizaje, obtenido en un momento y lugar determinado, para permitir trasladarlo y aplicarlo a otro lugar y momento, para obtener los resultados esperados en menos tiempo y con menos errores.												
OBJETIVO ESPECIFICO	Caracterizar el proceso de transferencia del conocimiento en la institución educativa Rafael Uribe Uribe												
DIMENSIÓN	Proceso de Transferencia de la Transferencia del Conocimiento: Para Dixon (2010), la transformación de la experiencia en conocimiento puede parecer algo que sucede automáticamente en cualquier organización, sin embargo, esto no es así.												
INDICADOR	ÍTEM	PERTINENCIA DEL ÍTEM CON:								REDACCIÓN			
		OBJETIVO		VARIABLE		DIMENSIÓN		INDICADOR		OBJETIVO		ÍTEM	
		P	NP	P	NP	P	NP	P	NP	P	NP	A	NA
Tecnología del Conocimiento	10. Contribuye la tecnología a través de los mapas de conocimiento con el proceso de aprendizaje.												
	11. Dispone la institución de bases de datos electrónicas para resguardar la producción intelectual.												
	12. Recibe el personal entrenamiento para el uso de la inteligencia artificial.												
Inteligencia Artificial	13. Utiliza la institución la ciencia informática para el desarrollo del talento.												
	14. Se apoya el personal de la institución en equipos de tecnológicos de última generación.												
	15. Se elaboran programas basados en comparaciones con la eficiencia del hombre para un mayor entendimiento del rendimiento humano.												

Opciones de Respuestas: S: Siempre, CS: Casi Siempre, A: A Veces, CN: Casi Nunca, N: Nunca.

Leyenda: P: Pertinente NP: No Pertinente A: Adecuado NA: No Adecuado

VARIABLE	Transferencia del Conocimiento: Berrocal y Pereda (2001), define la Transferencia del Conocimiento como la gestión del aprendizaje, obtenido en un momento y lugar determinado, para permitir trasladarlo y aplicarlo a otro lugar y momento, para obtener los resultados esperados en menos tiempo y con menos errores.												
OBJETIVO ESPECIFICO	Caracterizar el proceso de trasferencia del conocimiento en la institución educativa Rafael Uribe Uribe												
DIMENSIÓN	Proceso de Transferencia de la Transferencia del Conocimiento: Para Dixon (2010), la transformación de la experiencia en conocimiento puede parecer algo que sucede automáticamente en cualquier organización, sin embargo, esto no es así.												
INDICADOR	ÍTEM	PERTINENCIA DEL ÍTEM CON:								REDACCIÓN			
		OBJETIVO		VARIABLE		DIMENSIÓN		INDICADOR		OBJETIVO		ÍTEM	
		P	NP	P	NP	P	NP	P	NP	P	NP	A	NA
Codificación del Conocimiento	16. El conocimiento manejado por el personal de la institución, es reproducido en la base de datos.												
	17. Su conocimiento le permite incorporar el aprendizaje acumulado al momento de ejecutar acciones en la institución.												
	18. Considera que es posible representar conocimiento fuera de la mente humana, sin importar las consideraciones institucionales.												

Opciones de Respuestas: S: Siempre, CS: Casi Siempre, A: A Veces, CN: Casi Nunca, N: Nunca.

Leyenda: P: Pertinente NP: No Pertinente A: Adecuado NA: No Adecuado

VARIABLE	Transferencia del Conocimiento: Berrocal y Pereda (2001), define la Transferencia del Conocimiento como la gestión del aprendizaje, obtenido en un momento y lugar determinado, para permitir trasladarlo y aplicarlo a otro lugar y momento, para obtener los resultados esperados en menos tiempo y con menos errores.												
OBJETIVO ESPECIFICO	Describir el tipo de conocimiento para el proceso de enseñanza en la institución educativa Rafael Uribe Uribe												
DIMENSIÓN	Tipo de Transferencia del Conocimiento: Todo conocimiento puede clasificarse de acuerdo con su complejidad, en un continuum, Polanyi (1996), citado por Kouloupoulos (2001), sugiere una categorización para distinguir los dos tipos; el conocimiento tácito de acuerdo con su complejidad, el conocimiento explícito cada uno con sus propias, o especiales características, necesidades												
INDICADOR	ÍTEM	PERTINENCIA DEL ÍTEM CON:								REDACCIÓN			
		OBJETIVO		VARIABLE		DIMENSIÓN		INDICADOR		OBJETIVO		ÍTEM	
		P	NP	P	NP	P	NP	P	NP	P	NP	A	NA
Conocimiento Explícito	19. Promueve los valores personales en el proceso de transferencia del conocimiento.												
	20. Comparte sus anécdotas de experiencias exitosas con sus compañeros.												
	21. Se considera una persona con dominio de los modelos sincrónicos para la comunicación.												
Conocimiento Tácito	22. Se considera una persona que se orienta en las dimensiones cognitivas para el proceso de transferencia del conocimiento.												
	23. Se apoya en los modelos mentales para facilitar la transferencia de conocimiento.												
	24. Se considera con facilidad para expresar sus ideas ante un grupo de personas												

Opciones de Respuestas: S: Siempre, CS: Casi Siempre, A: A Veces, CN: Casi Nunca, N: Nunca.

Leyenda: P: Pertinente NP: No Pertinente A: Adecuado NA: No Adecuado

VARIABLE	Transferencia del Conocimiento: Berrocal y Pereda (2001), define la Transferencia del Conocimiento como la gestión del aprendizaje, obtenido en un momento y lugar determinado, para permitir trasladarlo y aplicarlo a otro lugar y momento, para obtener los resultados esperados en menos tiempo y con menos errores.												
OBJETIVO ESPECIFICO	Describir el tipo de conocimiento para el proceso de enseñanza en la institución educativa Rafael Uribe Uribe												
DIMENSIÓN	Tipo de Transferencia del Conocimiento: Todo conocimiento puede clasificarse de acuerdo con su complejidad, en un continuum, Polanyi (1996), citado por Kouloupoulos (2001), sugiere una categorización para distinguir los dos tipos; el conocimiento tácito de acuerdo con su complejidad, el conocimiento explícito cada uno con sus propias, o especiales características, necesidades												
INDICADOR	ÍTEM	PERTINENCIA DEL ÍTEM CON:								REDACCIÓN			
		OBJETIVO		VARIABLE		DIMENSIÓN		INDICADOR		OBJETIVO		ÍTEM	
		P	NP	P	NP	P	NP	P	NP	P	NP	A	NA
Conocimiento Científico	25. Verifica la veracidad de la información antes transferirla.												
	26. Considera que primero deben comprenderse los hechos para luego transferirlos al mundo.												
	27. Asume los fenómenos de la naturaleza siempre que se puedan comprobar para luego ser explicados												

Opciones de Respuestas: S: Siempre, CS: Casi Siempre, A: A Veces, CN: Casi Nunca, N: Nunca.

Leyenda: P: Pertinente NP: No Pertinente A: Adecuado NA: No Adecuado



**TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO EN EL PROCESO DE
ENSEÑANZA DEL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RAFAEL
URIBE URIBE**

ANEXO

B. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Estimado encuestado:

Con el presente instrumento se pretende obtener información sobre la variable objeto de estudio “Transferencia del Conocimiento” en la institución educativa del municipio de San Diego en el Departamento del Cesar Colombia, específicamente en la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe del corregimiento de Media Luna, por lo que está dirigido al personal que labora en esta institución Educativa Pública de este Municipio, para así conocer su opinión acerca de ello. Su valiosa colaboración emitirá un juicio para medir la validez del instrumento anexo.

INSTRUCCIONES

Lea cuidadosamente cada una de las preguntas que se presentan a continuación antes de responder.

Los datos aquí suministrados por usted, serán utilizados con fines estadísticos y de análisis, por lo tanto, sus respuestas no serán identificadas con datos personales.

Esta información es estrictamente confidencial

Señale la opción elegida por usted marcando con una 'X'

Las alternativas son:

Nunca

Casi Nunca

Algunas Veces

Casi Siempre

Siempre

Recuerde que solo puede seleccionar una de estas alternativas

Gracias por su colaboración

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

↩ TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO (TC-NC-2018) ↩

Lea detenidamente cada ítem y marque con una 'X' la respuesta que mejor exprese su opinión.

No.	ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1.	Dispone de acceso a la información que facilita el conocimiento para el personal.					
2.	Dispone la institución de tecnología para facilitar el proceso de aprendizaje del personal, que permita consultar la producción intelectual en el mundo.					
3.	Considera que el conocimiento se concentra en el nivel superior de la institución.					
4.	Cuenta la institución con entornos propicios para la Transferencia del Conocimiento.					
5.	Dispone la institución de proyectos destinados a aumentar el valor del capital del conocimiento.					
6.	El conocimiento manejado por los miembros de la institución permite aumentar la receptividad cultural.					
7.	Se percibe en la institución una cultura compatible con el conocimiento.					
8.	la institución orienta positivamente hacia el conocimiento para despertar la curiosidad intelectual en sus miembros.					
9.	Siente resentimiento contra la institución al momento de compartir su conocimiento con el resto del personal.					
10.	Contribuye la tecnología a través de los mapas de conocimiento con el proceso de aprendizaje.					

No.	ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
11.	Dispone la institución de bases de datos electrónicas para resguardar la producción intelectual.					
12.	Recibe el personal entrenamiento para el uso de la inteligencia artificial.					
13.	Utiliza la institución la ciencia informática para el desarrollo del talento.					
14.	Se apoya el personal de la institución en equipos de tecnológicos de última generación.					
15.	Se elaboran programas basados en comparaciones con la eficiencia del hombre para un mayor entendimiento del rendimiento humano.					
16.	El conocimiento manejado por el personal de la institución, es reproducido en la base de datos.					
17.	Su conocimiento le permite incorporar el aprendizaje acumulado al momento de ejecutar acciones en la institución.					
18.	Considera que es posible representar conocimiento fuera de la mente humana, sin importar las consideraciones institucionales.					
19.	Promueve los valores personales en el proceso de transferencia del conocimiento.					
20.	Comparte sus anécdotas de experiencias exitosas con sus compañeros.					
21.	Se considera una persona con dominio de os modelos sincrónicos para la comunicación.					
22.	Se considera una persona que se orienta en las dimensiones cognitivas para el proceso de transferencia del conocimiento.					
23.	Se apoya en los modelos mentales para facilitar la transferencia de conocimiento.					

No.	ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
24.	Se considera con facilidad para expresar sus ideas ante un grupo de personas					
25.	Verifica la veracidad de la información antes transferirla.					
26.	Considera que primero deben comprenderse los hechos para luego transferirlos al mundo.					
27.	Asume los fenómenos de la naturaleza siempre que se puedan comprobar para luego ser explicados					



**TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO EN EL PROCESO DE
ENSEÑANZA DEL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RAFAEL
URIBE URIBE**

ANEXO

C. CONFIABILIDAD

CONFIABILIDAD - TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO

	Items																											
Sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	Total
1	3	2	4	1	2	2	4	4	1	5	3	3	2	4	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	4	1	69
2	4	5	5	2	2	2	5	5	4	5	5	4	5	5	2	2	2	5	5	4	5	5	4	4	5	5	2	108
3	3	3	4	3	3	4	4	2	5	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	91
4	4	4	5	1	1	1	4	4	5	5	5	4	4	5	1	1	1	5	4	5	5	5	4	4	4	5	1	97
5	4	5	5	2	2	2	4	5	4	5	5	4	5	5	2	2	2	5	5	4	5	5	4	4	5	5	2	107
6	2	4	1	2	2	2	5	4	5	3	3	2	4	1	2	2	2	2	3	3	2	2	4	2	4	1	2	71
7	3	2	4	1	2	2	4	4	1	5	3	3	2	4	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	4	1	69
8	4	3	5	2	2	2	4	4	3	4	3	4	3	5	2	2	2	4	4	3	4	3	4	4	3	5	2	90
9	3	2	4	1	2	2	4	4	1	5	3	3	2	4	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	4	1	69
10	5	4	4	2	2	2	5	4	4	5	5	5	4	4	2	2	2	5	4	4	5	5	5	5	4	4	2	104
11	4	5	5	2	2	2	5	5	4	5	5	4	5	5	2	2	2	5	5	4	5	5	4	4	5	5	2	108
12	3	3	4	3	3	4	4	2	5	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	91
13	4	4	5	1	1	1	4	4	5	5	5	4	4	5	1	1	1	5	4	5	5	5	4	4	4	5	1	97
14	3	3	4	1	2	2	4	4	2	5	3	3	3	4	1	2	2	4	4	2	5	3	3	3	3	4	1	80
15	3	3	4	2	2	2	4	4	4	4	2	3	3	4	2	2	2	4	4	4	4	2	3	3	3	4	2	83
16	4	4	5	1	1	1	5	4	5	5	5	4	4	5	1	1	1	5	4	5	5	5	4	4	4	5	1	98
17	3	2	4	1	2	2	4	4	1	5	3	3	2	4	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	4	1	69
18	5	4	4	2	2	2	5	4	4	5	5	5	4	4	2	2	2	5	4	4	5	5	5	5	4	4	2	104
19	3	2	4	1	2	2	4	4	1	5	3	3	2	4	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	4	1	69
20	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	88
Σ	71	66	84	33	39	41	86	79	68	91	76	71	66	84	33	39	41	76	72	72	82	70	68	71	66	84	33	1762
S i²	0,6	1,2	0,8	0,5	0,3	0,6	0,2	0,6	2,6	0,6	1,1	0,6	1,2	0,8	0,5	0,3	0,6	1,6	1,1	0,7	0,9	1,8	1,0	0,6	1,2	0,8	0,5	22,9
S t²																												217,9

K	27
K/(K-1)	1,04
Si/St	0,11
1-(Si/St)	0,89
r	0,93

$$r = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right)$$

$$r = \frac{27}{26} \left(1 - \frac{22,89}{217,88} \right)$$

$$r = 1,04 (1 - 0,11)$$

$$r = 1,04 \times 0,89$$

$$r = 0,93$$



**TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO EN EL PROCESO DE
ENSEÑANZA DEL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RAFAEL
URIBE URIBE**

ANEXO

D. BASE DE DATOS

	BASE DE DATOS - TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO																																					
	Elementos de la Transferencia del Conocimiento												Proceso de Transferencia de la Gestión del Conocimiento												Tipo de Transferencia del Conocimiento													
	Acceso al Conocimiento				Entorno del Conocimiento				Cultura Orientada al Conocimiento				Tecnología del Conocimiento				Inteligencia Artificial				Codificación del Conocimiento				Conocimiento Explícito			Conocimiento Tácito			Conocimiento Científico							
1	2	3	TOT	4	5	6	TOT	7	8	9	TOT	7	8	9	TOT	10	11	12	TOT	13	14	15	TOT	19	20	21	TOT	22	23	24	TOT	25	26	27	TOT			
SUJETOS	1	1	1	1	3	3	3	2	8	5	2	5	12	5	1	2	8	1	3	2	6	2	3	2	7	2	3	4	9	1	1	2	4	1	2	1	4	
	2	2	2	5	9	1	1	1	3	2	5	4	11	5	1	5	11	1	4	5	10	1	1	1	3	1	4	3	8	3	2	2	7	4	1	2	7	
	3	2	4	4	10	2	1	1	4	4	2	2	2	6	4	2	3	9	2	1	2	5	2	1	1	4	2	1	2	5	1	4	4	9	1	1	2	4
	4	2	5	2	9	1	2	4	7	1	1	5	7	3	2	1	6	2	2	1	5	3	2	4	9	1	1	2	4	1	5	2	8	3	3	2	8	
	5	5	1	2	8	1	3	2	6	2	5	2	9	5	2	2	9	2	1	1	4	2	3	2	7	1	3	4	8	2	1	4	7	1	2	4	7	
	6	2	4	2	8	5	2	1	8	4	2	3	9	2	1	4	7	1	1	1	3	1	2	1	4	5	3	1	9	3	4	2	9	5	2	2	9	
	7	5	5	1	11	4	3	2	9	1	1	1	3	3	3	3	9	1	1	2	4	1	3	2	6	3	1	4	8	3	5	4	12	2	5	1	8	
	8	1	5	5	11	2	3	3	8	2	2	2	6	1	3	3	2	6	1	2	2	5	3	3	9	3	3	1	7	1	5	5	11	1	1	2	5	
	9	2	2	3	7	2	3	2	7	2	5	3	10	4	2	2	8	1	1	1	2	4	2	3	2	7	3	2	3	8	2	3	1	6	4	3	3	10
	10	4	1	4	9	4	1	1	6	1	2	3	6	5	2	2	9	1	1	2	4	1	1	1	3	2	2	2	6	3	1	3	7	3	3	5	11	
	11	3	2	2	7	1	3	1	5	2	4	3	9	1	2	5	8	1	1	2	4	3	3	1	7	1	2	3	6	1	2	3	6	2	5	1	8	
	12	2	4	1	7	1	1	2	4	2	2	3	7	2	4	2	8	1	1	1	3	1	1	2	4	2	2	3	1	6	3	4	4	11	4	3	3	10
	13	5	2	2	9	3	1	2	6	4	2	3	9	2	5	4	11	2	1	1	4	4	1	2	7	2	2	3	7	1	3	2	6	2	2	3	7	
	14	5	2	5	12	2	5	2	9	2	5	3	10	2	1	5	8	2	1	2	5	1	2	2	5	5	3	1	9	3	3	4	10	2	3	4	9	
	15	2	5	3	10	1	4	5	10	4	4	1	9	1	4	4	9	4	2	2	8	1	2	2	5	3	3	2	8	3	5	1	9	5	1	2	8	
	16	3	2	2	7	2	1	1	4	4	1	3	8	2	1	4	7	3	1	2	6	3	1	1	5	2	1	2	5	1	3	1	5	4	1	3	8	
	17	4	1	2	7	1	2	4	7	2	2	2	6	3	1	1	5	2	2	1	5	3	1	4	8	3	2	1	6	4	1	1	6	4	3	1	8	
	18	4	1	2	7	3	1	5	9	3	1	3	7	2	1	1	4	1	1	1	3	3	1	5	9	2	2	2	6	4	1	2	7	2	4	1	7	
	19	2	1	2	5	1	4	4	9	1	5	4	10	2	1	4	7	2	1	1	4	3	3	2	8	3	1	1	5	4	1	2	7	3	2	1	6	
	20	2	2	2	6	1	2	2	5	1	5	5	11	1	4	5	10	2	1	1	4	1	1	2	4	1	1	5	7	3	3	5	11	1	5	2	8	
	21	2	2	2	6	2	2	5	9	3	1	5	9	3	1	5	9	2	1	1	4	2	2	5	9	3	1	4	8	3	2	2	7	3	3	2	8	
	22	2	4	4	10	1	4	4	9	3	2	4	9	1	2	2	5	5	2	2	9	3	3	3	9	5	4	4	13	1	4	1	6	1	2	3	6	
	23	2	3	2	7	1	2	2	5	3	1	1	5	1	1	1	4	6	2	2	2	6	2	2	6	2	3	4	9	1	3	1	5	1	3	2	6	
	24	1	2	5	8	1	4	5	10	3	3	4	10	5	3	4	12	3	3	1	7	3	4	5	12	1	3	4	8	4	3	1	8	1	1	1	3	
	25	1	2	5	8	4	2	2	8	3	3	1	7	3	4	2	9	4	2	3	9	3	2	2	7	1	3	3	7	3	3	2	8	1	4	1	6	
	26	5	2	4	11	1	2	2	5	1	4	4	9	3	3	5	11	1	2	1	4	2	1	2	5	2	3	3	8	4	3	2	9	1	2	1	4	
	27	1	2	2	5	1	2	2	5	2	3	2	7	1	3	4	8	1	1	1	3	1	2	2	5	2	1	2	5	1	3	4	8	1	2	2	5	
	28	3	1	4	8	2	1	2	5	2	3	2	7	3	2	4	9	1	1	1	3	3	1	2	6	2	1	3	6	4	1	3	8	3	2	2	7	
	29	3	5	2	10	1	3	2	6	1	3	3	7	2	2	1	5	4	1	2	7	4	3	2	9	1	5	4	10	4	5	2	11	1	2	1	4	
	30	4	2	2	8	1	3	2	6	2	3	5	10	3	3	4	10	1	3	2	6	2	3	2	7	1	4	3	8	1	3	2	6	2	2	3	7	
31	5	3	1	9	1	2	1	4	5	3	2	10	1	2	5	8	1	1	2	4	3	2	1	6	3	4	3	10	2	3	2	7	3	1	2	6		
32	3	3	5	11	1	2	2	5	2	3	2	7	2	3	2	7	2	1	2	5	3	2	2	7	2	2	2	6	2	3	2	7	1	1	1	2	4	
33	3	1	1	5	1	2	1	4	2	2	3	7	2	2	2	6	2	2	1	5	3	2	1	6	4	4	1	9	1	1	1	3	1	3	2	6		
34	4	1	1	6	1	1	2	4	1	2	2	5	3	2	2	7	2	1	1	4	2	1	2	5	2	4	1	7	1	1	5	7	1	1	2	4		
35	2	1	1	4	1	1	1	3	1	3	2	6	3	1	5	9	2	1	2	5	3	1	1	5	3	2	2	7	3	1	2	6	1	3	1	5		
36	1	3	1	5	1	2	1	4	2	2	1	5	2	4	1	7	1	2	2	5	3	2	1	6	2	2	1	5	3	3	4	10	4	3	3	10		
37	5	2	3	10	3	2	1	6	1	2	1	4	1	1	4	6	3	1	4	8	3	2	1	6	2	4	5	11	1	3	4	8	3	1	2	6		
38	3	2	1	6	1	2	2	5	1	2	1	4	3	1	1	5	1	2	2	5	3	2	2	7	1	5	2	8	5	3	2	10	1	1	1	3		
39	2	3	1	6	2	2	2	6	1	4	4	9	3	2	2	7	2	2	2	6	2	2	2	6	5	3	2	10	1	3	3	7	1	1	4	6		
40	3	3	2	8	1	2	2	5	1	1	1	3	1	2	4	7	1	1	1	3	1	2	2	5	2	3	2	7	1	3	1	5	1	1	2	4		
41	2	1	1	4	5	2	1	8	5	2	1	8	2	4	4	10	2	1	2	5	1	2	1	4	2	2	4	8	3	1	5	9	1	3	1	5		
42	3	5	1	9	1	2	1	4	2	1	5	8	3	2	2	7	3	1	1	5	3	2	1	6	1	1	1	3	3	5	3	11	2	5	1	8		
43	1	5	1	7	1	5	2	8	1	4	4	9	3	1	4	8	2	1	1	4	1	5	2	8	2	1	2	5	3	5	2	10	4	3	3	10		
44	2	3	1	6	1	1	1	3	2	1	2	5	1	2	1	4	2	1	1	4	3	1	1	5	2	3	2	7	3	3	1	7	1	1	5	7		
45	2	1	1	4	2	2	3	7	2	4	1	7	1	2	2	5	1	3	1	5	3	2	3	8	2	2	3	7	5	1	2	8	4	1	2	7		
46	2	2	1	5	1	1	2	4	4	1	1	6	1	4	1	6	1	2	3	6	1	1	2	4	5	3	3	11	1	2	2	5	2	1	1	4		
47	2	1	1	4	3	1	1	5	5	4	1	10	3	3	2	8	3	2	1	6	3	1	1	5	1	1	3	5	3	1	1	5	2	3	2	7		
48	1	1	5	7	3	2	1	6	4	3	5	12	3	1	1	5	2	3	1	6	3	2	1	6	1	2	1	4	5	1	1	7	3	2	2	7		
49	1	1	2	4	4	1	1	6	3	1	5	9	5	3	1	9	3	3	2	8	3	1	1	5	2	3	1	6	3	1	2	6						