



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador | Sede
Ambato

UNIDAD ACADÉMICA

OFICINA DE POSGRADOS

Tema:

**UNIDAD DE FORMACIÓN INNOVADORA PARA LA TRASFERENCIA
INTERGENERACIONAL DE CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIAS.**

**Propuesta Metodológica y Tecnológica Avanzada previo a la obtención del título de
Magíster en Innovación en Educación**

Línea de Investigación:

**INNOVACIÓN E INTERVENCIÓN EDUCATIVA, ENMARCADO EN
PROBLEMAS SOCIO FAMILIARES Y COMUNITARIO.**

Autor: Ernesto Fabricio Cabezas Paltán

Directora: Mgs. Teresa Milena Freire Aillón

Ambato – Ecuador

Marzo, 2021

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

SEDE AMBATO

HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

“UNIDAD DE FORMACIÓN INNOVADORA PARA EL TRASPASO INTERGENERACIONAL DE CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIAS”

Línea de Investigación:

INNOVACIÓN E INTERVENCIÓN EDUCATIVA, ENMARCADO EN PROBLEMAS SOCIO FAMILIARES Y COMUNITARIO.

Autor:

ERNESTO FABRICIO CABEZAS PALTÁN

Teresa Milena Freire Aillón, Ing. Mg.

CALIFICADORA

f.



Darío Javier Robayo Jácome, Ing. Mg.

CALIFICADOR

f.



Daniel Marcelo Acurio Maldonado, Ing. Mg.

CALIFICADOR

f.



Padre Juan Carlos Acosta, Msc.

COORDINADOR DE LA OFICINA DE POSGRADOS

f.



Hugo Rogelio Altamirano Villaroel, Dr.

SECRETARIO GENERAL PUCESA

f.



Ambato – Ecuador


Marzo, 2021

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo: **ERNESTO FABRICIO CABEZAS PALTÁN**, con CC. **060312526-1**, autor del trabajo de graduación intitulado: “UNIDAD DE FORMACIÓN INNOVADORA PARA EL TRASPASO INTERGENERACIONAL DE CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIAS”, previa a la obtención del título profesional de **MAGISTER EN INNOVACIÓN EN EDUCACIÓN**, en la escuela de **POSGRADOS**.

- 1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
- 2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad

Ambato, marzo 2021



Ernesto Fabricio Cabezas Paltán
CC. 060312526-1

DEDICATORIA

Al gestor de la vida, a Dios, por mantenerme siempre en sus caminos, por colocar a cada ángel a mi lado para cuidarme y guiarme.

A mis padres, que han formado los valores irrestrictos que marcan los caminos de mi vida.

A la persona que materializa la palabra amor, a mi esposa, compañera de vida que ha sabido sobrellevar de manera armónica y sabia, los diferentes destinos y circunstancia, que se han presentado.

A mis hijos, que representan la razón del querer ser mejor como persona.

A mis hermanos que siempre me apoyan de manera irrestricta.

La tenacidad de un ser humano, no, se evidencia con sus glorias, estas son visible en cada
acto de su vida.

Ernesto C.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por el amor incondicional en todo momento de mi existencia, por las circunstancias y las experiencias presentadas, por tratar mi formación humana con pincel.

De manera especial quiero agradecer a todos los docentes de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador – Sede Ambato, por impartir y compartir sus conocimientos y experiencias.

A los amigos que creamos en el camino, tanto docentes como compañeros, mi admiración y aprecio, por ese sentido mismo del esfuerzo diario, tanto en sus vidas personales como en el desarrollo de sus actividades educativas, las cuales buscan dejar una semilla del bien en los seres humanos. A ustedes, maestros y docentes de vocación mi aprecio fraterno siempre.

A cada ser humano con el que tuve el gusto de compartir en tiempo y en espacio, a cada uno de ustedes mil gracias.

La gratitud es la virtud de los corazones de los seres humanos que buscan el bien.

Ernesto C.

RESUMEN

El proyecto de investigación tiene como objetivo, crear una unidad de formación innovadora para la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias, el enfoque de la investigación es mixto, cuantitativo- cualitativo; el alcance es descriptivo y correlacional. La población en la fase de diagnóstico es de 107 personas, a quienes, se aplicó encuestas validadas por 08 docentes expertos en áreas de educación, emprendimiento e innovación, que tiene como objetivo diagnosticar las alternativas de formación innovadoras para la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias. Para la fase prueba piloto, la población fue, 74 personas, donde se aplicó la técnica de observación, con un registro denominado “Diana de evaluación” y una encuesta, que tienen como objetivo, validar la propuesta de creación de una unidad de formación. Se determinó en la fase diagnóstico, que la forma más utilizada para la transferencia de conocimientos, es la formal dada por el estado, además, se evidenció el interés de las personas en la unidad de formación innovadora que abarquen aspectos de educación, innovación y emprendimiento, por lo, que se utilizó la propuesta de metodología denominada pentágono, que consiste en: observar, vincular, transferir, afirmar y reproducir conocimientos aprendidos, misma, que se apoyada del modelo dinámico que desarrolla técnicas de aprendizaje en diversas áreas, la cual fue validada por los beneficiarios 80% y especialistas, 100%, se considera factible su aplicación, en ambientes diferentes y ajustadas a la realidad del entorno, que se vive. Por lo, que se concluye que la creación de la unidad de formación innovadora permite la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias en el área de innovación, educación y emprendimiento.

Palabras claves: unidad de formación innovadora, transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias, innovación, educación y emprendimiento

ABSTRACT

The research project aims to create an innovative unit for the intergenerational transfer of knowledge and experiences. The research approach is mixed, quantitative-qualitative; the scope is descriptive and correlational. The population in the diagnosis phase is 107 people, to whom surveys were applied and validated by 08 teachers who are experts in the areas of education, entrepreneurship and innovation. The objective is to diagnose innovative training alternatives for the intergenerational transfer of knowledge and experiences. For the pilot phase, the population was 74 people, where the observation technique was applied, with a register called "Evaluation Target" and a survey, which aim to validate the proposal for the creation of a training unit. During the diagnostic phase, it was determined that the most widely used form of knowledge transfer is the formal one given by the state. In addition, it became clear that people were interested in the innovative training unit that would covers aspects of education, innovation and entrepreneurship, so the proposal for a methodology called pentagon was used: observe, link, transfer, affirm and reproduce the knowledge learned, supported by the dynamic model that develops learning techniques in various areas, which was validated by the beneficiaries 80% and specialists, 100%, considering its application feasible, in different environments and adjusted to the reality of the environment in which it is lived. Therefore, it is concluded that the creation of the innovative training unit allows the intergenerational transfer of knowledge and experiences in the area of innovation, education and entrepreneurship.

Keywords: innovative training unit, intergenerational transfer of knowledge and experiences, innovation, education and entrepreneurship.

ÍNDICE

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA	8
1.1 Unidades de formación o similares a nivel internacional y nacional.	8
1.2 Transferencia de conocimiento	12
1.3 Unidades de formación innovadoras y su estructura	16
1.4 Transferencia intergeneracional de conocimientos	24
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO	30
2.1 Metodología de la Investigación	30
2.2 Población y muestra	31
2.3 Recolección de la Información	32
2.4 Procesamiento y análisis de la información	37
2.5 Caracterización de las Organizaciones	56
2.6 Propuesta de Unidad de formación para la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias.	57
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	74
3.1 Desarrollo de la prueba piloto, en base a la metodología pentágono.	76
3.2 Validación de la propuesta	85
CONCLUSIONES.....	93
BIBLIOGRAFÍA.....	96
ANEXOS	108

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Los 7 pilares de análisis de las Incubadoras de Empresas	19
Tabla 2. Fiabilidad de las encuestas.	34
Tabla 3. Descripción de los Expertos	35
Tabla 4. Resumen de la Validación de Contenido realizada por Expertos	36
Tabla 5. Estructura de la Oferta de la Unidad de Formación Innovadora.....	68
Tabla 6. Estructura de Ingresos de la Unidad de Formación Innovadora	70
Tabla 7. Planificación etapa de observación.....	78
Tabla 8. Planificación etapa de Vinculación	79
Tabla 9. Planificación etapa de Transferencia de Conocimiento	80
Tabla 10. Planificación etapa de Afirmación	82
Tabla 11. Planificación etapa de Reproducción.....	83

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Cualidades que tendría una persona para gestar una.....	22
Unidad de Formación Innovadora	22
Cuadro 2. Tipología de Innovación en Educación	22
Cuadro 3. Innovación bajo el Modelo <i>Lean Startup</i>	23
Cuadro 4. Habilidades para ser Innovador	28
Cuadro 5. Procedimiento metodológico para el estudio de las unidades de formación innovadoras y la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias.	37
Cuadro 6. Organizaciones donde, se aplicó la prueba piloto.....	56
Cuadro 7. Modelo Dinámico.....	65
Cuadro 8. Estructura de la Gestión Administrativa	72

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Modelo Clúster.....	11
Gráfico 2. Cluster de Innovación	12
Gráfico 3. Inversión en I+D en relación con el PBI en países y regiones seleccionados (2017).....	21
Gráfico 4. Modelo Innovador <i>Lean Startup</i>	24
Gráfico 5. Competencias para Enseñar de un Innovador.	27
Gráfico 6. Habilidades de un Innovador	28
Gráfico 7. Datos demográficos encuestados Expertos	39
Gráfico 8. Consideración de la educación - encuesta expertos	40
Gráfico 9. Apreciación de facilidad o dificultad del proceso de enseñanza aprendizaje - encuesta expertos	41
Gráfico 10. Percepción para enseñanza - encuesta expertos	42
Gráfico 11. Aspectos de Emprendimiento - encuesta expertos	43
Gráfico 12. Aspectos de Innovación - encuesta expertos	44
Gráfico 13. Conocen método formal innovador para la transferencia intergeneracional de conocimiento y experiencias - encuesta expertos.....	45
Gráfico 14. Datos demográficos encuestados jóvenes	46
Gráfico 15. Consideración de la educación - encuesta jóvenes	46
Gráfico 16. Apreciación de facilidad o dificultad del proceso de enseñanza aprendizaje - encuesta jóvenes.....	47
Gráfico 17. Percepción para enseñanza - encuesta jóvenes.....	47
Gráfico 18. Aspectos de Emprendimiento - encuesta jóvenes	48
Gráfico 19. Aspectos de Innovación - encuesta jóvenes.....	49
Gráfico 20. Conocen método formal innovador para la transferencia intergeneracional de conocimiento y experiencias - encuesta jóvenes	50
Gráfico 21. Datos demográficos encuestados interesados.....	51
Gráfico 22. Consideración de la educación - encuesta interesados.....	52
Gráfico 23. Percepción para enseñanza - encuesta interesados	53
Gráfico 24. Aspectos de Emprendimiento - encuesta interesados.....	54
Gráfico 25. Aspectos de Innovación - encuesta interesados	55
Gráfico 26. Conocen métodos formales innovadores para la transferencia intergeneracional de conocimiento y experiencias - encuesta interesados.....	55
Gráfico 27. Estructura modificada para la Unidad de Formación	58
en base un modelo de Incubadora.....	58
Gráfico 28. Metodología Pentágono	60
Gráfico 29. Participantes del Proceso	86
Gráfico 30. Género de los participantes	87
Gráfico 31. Rango de edades de los participantes.....	87
Gráfico 32. Percepción de las áreas de conocimiento recibidas en la prueba piloto.....	88
Gráfico 33. Asimilación de la metodología	89
Gráfico 34. Resultados de la validación de los participantes.....	90

Gráfico 35. Validación de los participantes por aspectos de, motivación, interés en el tema, participación y aprendizaje	90
Gráfico 36. Validación por expertos del proceso	91
Gráfico 37 Validación por expertos en áreas de innovación, educación y emprendimiento	92

INTRODUCCIÓN

En Latinoamérica a partir de la década de los años noventa, la forma de hacer empresa empieza a evolucionar y ocasiona el éxito repentino de *Silicon Valley* que ocurrió una década atrás, la cual determina el camino para las nuevas formas de enseñar y hacer negocios en los mercados nacionales e internacionales, es así que el cono sur de América, empieza a reconsiderar la manera de cómo hasta ese momento se realizaba la enseñanza y la transferencia del conocimiento en el ámbito empresarial, por lo que se establecen nuevos mecanismos en el mismo lugar y mediante el entrenamiento dinámico en el trabajo para que se genere la transferencia de saberes. Es así que, para este año, América Latina cuenta en cada país con un promedio de tres incubadoras-aceleradoras de empresas, que buscan incrementar la posibilidad de éxito y reducir la incertidumbre del proceso.

La gran mayoría de las incubadoras, son de empresas, por lo que son un lugar para la transferencia de conocimientos intergeneracional, que se ha efectuado por un periodo de tres décadas, que está direccionado al ámbito empresarial, son estas estructuras las únicas que efectúan este proceso de una manera semi formal. Sin embargo, en América Latina, no se han podido evidenciar estructuras formales que estén a cargo de los estados, y que permitan de manera ordenada y formal, que se realice el traspaso de conocimientos en los diferentes campos del saber, no se identifican organizaciones formalizadas que lleven a conservar la comprensión de la diversidad de los pueblos, en sus diferentes aristas del conocimiento.

En el Ecuador existen dos incubadoras de empresas, donde se genera apoyo y seguimiento para lograr la mayor posibilidad de éxito de las nuevas empresas, en mayor cantidad relacionadas al área de tecnología de la información y comunicación (TIC), las cuales están ubicadas en Quito y Guayaquil y son Kruger LAB e Innobis respectivamente. Sin embargo el Ministerio de Industrias y Productividad MIPRO (2017), ha pensado en fortalecer el emprendimiento, el traspaso de conocimientos en el área empresarial, creó los Centros de Desarrollo Empresarial y Apoyo al Emprendimiento (CDEAE), donde se buscaba que los microempresarios y las personas con una idea en desarrollo, tengan una mejor probabilidad de éxito en sus proyectos, con más de 60 centros de desarrollo creados, no logró el objetivo primordial de crear un espacio donde de manera formal y estructurada se genere este proceso para el intercambio de saberes.

Ahora existe el Centro de Desarrollo Empresarial Ciudadano (CDEC), al momento están en funcionamiento 22 centros los cuales se encuentran bajo la jurisdicción de siete Zonas, que tienen como misión facilitar el acceso a la información, prestación de servicios estandarizados, intercambio de buenas prácticas con enfoque de prospectiva empresarial, articulados en redes, plataformas o ambientes de conexión (MIPRO, 2019). Es decir, estos centros de desarrollo ahora están enfocados al aporte y seguimiento para la producción en las etapas tempranas y ya no al traspaso de conocimiento y al fortalecimiento de los saberes.

En las provincias de Chimborazo, Tungurahua y Cotopaxi no, se han identificado centros formales para la transferencia de conocimiento intergeneracional; sin embargo, hay que considerar que existen estructuras no formales, donde se identificaría que existe un intercambio de saberes donde se produce la transferencia de conocimiento, es así como, los gremios de artesanos, artistas, industriales, empresarios, entre otros, promueven estos espacios, que si bien es cierto no constituyen una manera formal para la transferencia de conocimientos, aportan con esto al desarrollo social de las provincias.

El cambio tecnológico que el mundo experimenta cada día con nuevas aplicaciones, presentadas para dar solución a problemas del cotidiano vivir, constituye un reto enorme, para Sandí (2013), refiere que, “desde la década de los años ochenta, en los países industrializados, tuvo lugar la revolución de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, la cual provocó la configuración de una nueva sociedad por estar inmersa en la tecnología” (p.103). Por lo que, para las generaciones nacidas antes de esta época, en todo el mundo causó una brecha tecnológica difícil de traspasar, a pesar de su alto conocimiento en su área del saber, se enfrentan a un analfabetismo tecnológico y una frustrada carrera por entrar en las oportunidades que ofrece la globalización, por lo que muchos de ellos simplemente desisten en seguir o entrar en la avalancha de conocimiento tecnológico, que se crea día a día.

Por ello, es más común, que las empresas, servicios, y trabajos antiguos, cierren sus puertas, al igual que las personas que simplemente buscan vivir de la forma tradicional y evitar sumergirse en la tecnología, por la simple razón de no tener oportunidad para hacerlo, no tener una persona de apoyo en este campo, o simplemente no tienen acceso; Es así que la información de las personas con oficios, profesiones, saberes ancestrales y todo tipo de conocimiento quedan

relegados, y poco a poco, se pierde lo adquirido con el paso del tiempo, el cúmulo de aprendizajes simplemente son lecciones aprendidas que no, se alcanzan transferir a otras personas que lo requieran o que inicien en el campo de acción que otra ya lo cursó, la cual causa una pérdida grande de información adquirida en un campo del saber.

De igual manera acontece, con la falta de comunicación entre los actores de una misma ocupación, profesión, ciencia, oficio, gremio, emprendimiento y demás clasificaciones que, se le otorgaría a una agrupación de personas que buscan y realizan una actividad específica y común, esta falta de interacción para transmitir experiencias, lecciones aprendidas y apoyo para el desarrollo acelerado de dicha actividad, constituye una deficiencia para el proceso de aprendizaje y mejora del mismo, es así que la escasa comunicación origina la pérdida del aprendizaje, el cual sería acelerado por el conjunto de experiencias y vivencias de otras personas dentro de una comunidad establecida.

Por otro lado, los reducidos espacios formales para compartir, interactuar y socializar las vivencias, experiencias y conocimientos constituyen un factor primordial para que exista una pérdida de las lecciones aprendidas en cada generación, lo que ocasiona que no, se genere un desarrollo social sostenible no, se aprovecha lo aprendido de otras personas, sino que cada ocasión constituye un reinicio del proceso de aprendizaje. Para Misas (2004), el desarrollo social está dado por la dinámica que existe entre el conocimiento y la creatividad, mismas que constituyen la fuerza productiva esencial en los tiempos tecnológicos, donde la ciencia, la educación y la técnica delinean los avances del desarrollo. Por esta razón, el conocimiento perduraría por medio del traspaso de conocimientos y este proceso sería permanente.

Por consiguiente, la transferencia de conocimientos, se efectuaría independiente de la forma o el método como, se lo realice; el primordial factor para el aprendizaje y el desarrollo social es mejorar, ampliar y aprender de los que antiguamente ya lo realizaron en una sociedad. Esto por ejemplo a constituido una premisa clave en la sociedad judía, en su enseñanza primordial de la “ley de oro”, establecida en EL TORAH, “lo que no quieres que te hagan a ti, no hagas a tu prójimo” Masejet Shabat 30b-31a y el Talmud, el cual enseñan a los niños y adolescentes por medio de parábolas la historia de sus antepasados, las lecciones de cada etapa y las acciones y circunstancias que les llevan a mejorar cada día como sociedad.

Hasta ahora, esta acción, se realiza mediante una transferencia del conocimiento, de las experiencias entre padres e hijos y entre la comunidad misma, al tomar como preceptos los libros indicados.

No obstante, en la sociedad latinoamericana, es evidente por la multiculturalidad, que no existen preceptos establecidos como sociedad, y que cada grupo étnico, religioso o social, ha considerado pensamiento, criterio o directriz, propios pero no comunes para la convivencia diaria, sin llegar a establecer una base armónica, es por ello que, las experiencias, conocimientos y lecciones aprendidas serían transferidas, de manera intergeneracional para conseguir un crecimiento social y desarrollo en todos los aspectos para el beneficio del común.

Asimismo, Hansen, Nohria y Tierney (1999) refieren que la transferencia de conocimiento es una actividad interna, que se realiza de forma rutinaria, dada su importancia proporciona un valor agregado al beneficio. Esto en una sociedad constituye el aporte primordial para el desarrollo, por intermedio de la transferencia intergeneracional de conocimiento en cualquiera de sus directrices. El estado ecuatoriano a través de la Constitución de la República del Ecuador (2008), y en los ejes de desarrollo establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 “Toda una Vida” de la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (Senplades, 2017), establece el cuidado del conocimiento ancestral, el modo de desarrollo social y la permanencia de este, entre otros. Sin embargo, el estado posee escasa estructura formal, para la transferencia intergeneracional de conocimientos que sea armonizada y, que se aplique a las diferentes directrices del contexto social, que sirva para fortalecer la identidad cultural y el desarrollo como forma viable del resultado del conocimiento ancestral. Zapata (2004) reseña al aprovechamiento de las lecciones aprendidas de las generaciones antiguas, como la forma de vida enriquecida en base a la experiencia. Por lo que, las sociedades enriquecen su desarrollo a medida que aprenden de su pasado.

La educación formal de un Estado está destinada al traspaso de conocimientos específicos en áreas del conocimiento de las ciencias por lo, que se excluye la transferencia de conocimientos intergeneracionales, donde el saber y la comprensión, creados por el error y la experiencia, se desvanece al no existir un mecanismo que dinamice la dimensión colectiva del conocimiento,

que influya para, que se genere el intercambio de experiencias y saberes, que permita aprovecharlos para el desarrollo individual y social.

Una vez identificado el problema, se plantea la siguiente pregunta científica.

¿La unidad de formación innovadora permite la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias?

Frente a esta interrogante, la investigación tiene como objetivo general crear una unidad de formación innovadora para la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias, y para el efecto, se han planteado los siguientes objetivos específicos, cada uno de ellos relacionados al estado del arte y la práctica, al diagnóstico de la propuesta de la investigación y a los resultados de la investigación.

- Fundamentar el estado del arte del proyecto de investigación donde, se toma en consideración la innovación, educación y emprendimiento de unidad de formación innovadora para la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias.
- Diagnosticar las alternativas de formación de transferencia intergeneracional de Chimborazo, Cotopaxi y Tungurahua.
- Estructurar la unidad de formación innovadora para la transferencia de conocimiento y experiencias, desde las dimensiones, educativa, innovación y emprendimiento.
- Validar la propuesta de creación de una unidad de formación innovadora para la transferencia de conocimientos y experiencias, con una prueba piloto y opinión de expertos.

La educación formal de un Estado está destinada al traspaso de conocimientos específicos en áreas del conocimiento de las ciencias, lo que deja a un lado la transferencia de conocimientos intergeneracionales, donde el saber y la comprensión creados por el error y la experiencia, se desvanece al no existir un mecanismo que dinamice la dimensión colectiva del conocimiento que influya para, que se genere esta transferencia. Con la creación de una unidad de formación innovadora para la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias, se generan espacios, metodologías, relaciones que permiten alcanzar la interacción intergeneracional y enriquecer a la sociedad con las personas en intervención, en los aspectos de la educación, emprendimiento e innovación.

Esta investigación, se enmarca en un enfoque mixto, con diseño explicativo secuencial (DEXPLIS), se inicia con una fase de recolección de datos cuantitativo y el análisis de los datos de manera cualitativa seguida de una proceso de profundización esto, se logrará mediante un alcance descriptivo con técnicas de encuesta, observación y entrevista en el proceso de acción, con instrumentos como cuestionario estructurado sujeto a validación, fichas de registro, tablas de observaciones, preguntas abiertas; información, que se someterá análisis y validación.

El estudio, posee una pertinencia fundamentado en la Constitución de la República del Ecuador (2008), en la Sección Cuarta y Quinta del Capítulo Segundo “Derechos del Buen Vivir”, la cual establece que la transferencia del conocimiento y experiencias está relacionada desde el Art., 21 al y 25, así como la educación, Art. 28., “...El aprendizaje, se desarrollará escolarizada y no escolarizada...”, del cual, se tiene el sustento la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias a través de la unidad de formación innovadora, para de esta manera apoyar a garantizar el derecho a la educación expresados en la carta magna del país.

Además, el estudio mantiene pertinencia y, se encuentra alineado a los ejes de desarrollo establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 “Toda una Vida” (Senplades, 2017) del Estado Ecuatoriano, entre los objetivos de los diferentes ejes, afirmar la interculturalidad y plurinacionalidad para, que se revalorice las identidades diversas, garantizar los derechos de la naturaleza para las actuales y futuras generaciones, impulsar la productividad y competitividad para el crecimiento económico sostenible de manera redistributiva y solidaria. En estos Ejes del Plan Toda una Vida, se evidencia la necesidad de la transferencia intergeneracional del conocimiento para la conservación de la cultura y los saberes ancestrales e impulsar el desarrollo socioeconómico.

En concordancia con lo indicado en la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible en la Asamblea General de las Naciones Unidas (2016), en sus diecisiete objetivos de desarrollo sostenible para América Latina y el Caribe, la propuesta obtiene validez en los objetivos como, garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos, con la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias, generados en una unidad de formación innovadoras, se contribuye a incrementar la formación técnica profesional, la inclusión, la equidad y la calidad

en el conocimiento que aporte al desarrollo por medio de la educación estructurada en una unidad de formación innovadora para el acceso al emprendimiento.

De igual manera promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, más ampliamente establecidos en los objetivos 8.2 y 8.3, donde por medio de la transferencia del conocimiento y experiencias, se genera un desarrollo socioeconómico, se mantiene y promueve la cultura ancestral, se generan fuentes innovadoras de autoempleo, encaminadas al emprendimiento, el desarrollo de la creatividad y el progreso del núcleo familiar, así también el de construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación, por lo que la unidad de formación innovadora está centrada en el noveno objetivo de desarrollo sostenible, está encaminada a apoyar el desarrollo, incrementar el valor agregado en los procesos de transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias para el desarrollo socioeconómico de las personas intervenidas.

CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA

1.1 Unidades de formación o similares a nivel internacional y nacional.

Las instituciones educativas (escuelas, institutos o universidades), son herederas de la tradición libresca ligada a los saberes académicos institucionalizados. Niños y jóvenes juegan una doble moral que les impone este sistema educativo, que se practica de manera global: dentro de las aulas trabajan la cultura oficial y fuera de las aulas la cultura popular, donde la educación informal, se genera en las redes de amigos como Facebook o Twitter. Aparici (2011) refiere a estas redes como propicias para generar la cultura arraigada a la época y la globalización que depende del entorno de cada ser. Es por lo que, la educación al ser el canal para crear desarrollo no dejaría a un lado los aspectos informales de traspaso de cultura popular, ésta abarcaría más que solamente un currículum formalizado para el conocimiento de materias sino también involucraría aspectos populares y de interés común y real para los grupos.

Es así, que, con el desarrollo del mundo, se ha evolucionado en muchos aspectos de la humanidad, desde cómo, se hacen y crean las cosas, hasta como hoy en día los inventos modernos facilitan el diario vivir, sin embargo, no en todas las actividades de la sociedad ha resultado un progreso evolutivo de gran alcance. Papert (1995) refiere en su paradoja de la vida, que lo que fue hace más de cien años, hoy tal vez es igual en algunos aspectos y uno de ellos es la forma de enseñar. Mientras que, en casi todas las actividades del ser humano, se evolucionó, la educación no es una de ellas, porque simplemente han existido cambios de forma más no de fondo, lo que permite evidenciar el largo trabajo que realizaría en esta, para transmitir los conocimientos deseados y de esta manera desarrollarse como sociedad y que brinde espacios para el crecimiento común.

Al conocer que el Estado y la educación en el Ecuador, se ha limitado al ámbito formal estructurado y rígido, bajo los diferentes modelos educativos adoptados por el país durante su vida republicana, y con el cambio del mundo en todos los aspectos y el desarrollo de la educación y el aprendizaje, que se genera en nuevos y diferentes modelos, métodos o estrategias, se evidencia en el Ecuador dos casos de éxitos creados con un concepto innovador para la

transferencia intergeneracional de conocimiento, que tienen la concepción de incubadoras de negocios y empresas.

Estas organizaciones están dedicadas a impulsar y acelerar modelos de negocios no tradicionales, que sean escalables y sustentables en el tiempo, creadas con una propuesta de valor para ser soluciones en los diferentes ámbitos de interés en los aspectos comerciales, dados por una dinámica de traspaso de conocimiento para desarrollar de manera acelerada las ideas innovadoras, que se generen. Estas organizaciones son Kruger LAB e Innobis, centros de incubación de ideas, emprendimientos, y modelos de negocios que toman el modelo *startup*, el cual, si bien no, se considera método formal para el aprendizaje por parte del Estado, constituye un ejemplo de la transferencia de conocimientos, experiencias y métodos validados por los casos de éxitos llevados desde las propuestas iniciales en sus fases tempranas.

Así también en el país desde enero del 2015, la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, crea ESPE-Innovativa, el cual tiene como finalidad, “ser el articulador de las relaciones de la Universidad con el entorno nacional e internacional, para dar paso a procesos de retroalimentación con los procesos de docencia, investigación y vinculación con la sociedad, a través de procedimientos planificados y regulados” (Espe-innovativa, 2019), esta organización converge en el significado de *cluster* de alianzas de empresas para el desarrollo social, que articulen de manera armónica las competencias de cada una de las mismas del cual, se pone como eje principal la academia y, se entiende que existen procesos de la transferencia de conocimientos y experiencias que no son formales y que conviene de manera inmediata buscar el sustento y aporte científico para la impulsarlos, validarlos, anidarlos y explotarlos, en los contextos de industria, academia y estado.

De esta manera, los métodos que utilizan estas organizaciones son similares a una unidad de formación para la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias, que aporte alcanzar y afianzar los conocimientos, técnicas, modelos o estrategias, que se requieren en un proceso de aprendizaje con objetivos y motivaciones específicas.

De la misma forma en Latinoamérica, en los últimos cinco años, se ha podido evidenciar el crecimiento de entidades públicas y privadas que buscan crear espacios necesarios para la

transferencia de conocimientos y experiencias, alineados y con miras al desarrollo social sostenible, el emprendimiento e innovación, en los diferentes campos que mueven la economía en un país, es así como, se crea la Cooperación de Fomento de la Producción (CORFO) en Chile, desde 1939, que articuló los inicios de las empresas estatales para la productividad y desarrollo de país, para el año 2019, se constituye como un referente del impulso en el área de emprendimiento e innovación a nivel nacional y regional (Corfo, 2019).

De la misma manera el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), en Colombia creado como un establecimiento público, que desde sus inicios en 1957 brinda formación formal a trabajadores, sin embargo, desde el 2008, extendió su oferta, a formación continua para la transferencia de conocimientos, a través de plataformas virtuales que permiten expandir su campo de acción e impactar a más personas de manera gratuita, se logra alcanzar certificaciones ISO 14001, ISO50001, ISO 9001 (SENA, 2017). Estos precedentes regionales, evidencian la necesidad de cambiar los modelos formales en educación, emprendimiento e innovación, a fin articular a todos los actores de la sociedad, con el propósito de generar desarrollo por medio de la transferencia del conocimiento y experiencias.

De igual manera los *cluster* de innovación, tomados como similares de las unidades de formación, el Gobierno de España mediante el Ministerio de Industria y Gobierno (2018) las refiere como, la Agrupación Empresarial Innovadora (AEI), en un espacio geográfico o sector productivo, de empresas y centros de investigación y de formación públicos o privados, involucrados en un proceso de intercambio colaborativo dirigido a obtener ventajas y/o beneficios derivados de la ejecución de proyectos conjuntos de carácter innovador. Estas agrupaciones, serían específicas a un área del sector científico, tecnológico o de las necesidades del mercado a la cual llegaría; lo que buscan estas agrupaciones es poseer la información en tiempo real, de manera que sirva para la solución de los problemas de la comunidad, donde, se aprende de ella y que aporten para el desarrollo.

Es así, como, se generan procesos de formación y la transferencia de conocimientos de manera diferente lo, que se evidencia en el caso de las 82 agrupaciones de empresas del estado español, que se apalancan en las teorías del desarrollo empresarial, como la aplicación en los *clusters*, mostrado en el Gráfico 1., como la triple hélice para productividad y el desarrollo en armonía,

así como el modelo *lean startup*, modelo *canvas*, modelo pivote de negocios, modelos de transformación del conocimiento en oportunidades y muchos otros más que han sido validados de manera compartida e inmediata por la tecnología y el testeado de prueba y error.

Gráfico 1. Modelo Clúster



Fuente: tomado del Ministerio de Industria del Gobierno España (2018)

De esta manera, las agrupaciones de empresas innovadoras, buscan mediante la cooperación y sometidas a un proceso de innovación y desarrollo, generar proyectos viables, que otorguen soluciones reales a las problemáticas de la sociedad, donde, se creen ambientes y métodos adecuados para fomentar la cooperación multinivel entre las empresas, universidades y todo el tejido productivo de una sociedad, para mejorar la calidad de vida y otorgue las herramientas para la competitividad en los mercados, donde, se aprenda en cada proceso y transmita los conocimientos de manera inmediata, es así que el gobierno de España para el año 2018, desarrolló 1805 proyectos entre 15 segmentos de productivos del país, con un total de 6702 empresas integradas en los *cluster* de innovación estructuradas de acuerdo al Gráfico 2. Se evidencia la gran oportunidad en crear las unidades de formación para la transferencia de conocimientos y experiencias, donde, se creó proyectos de integración y, se acopla la Investigación + Desarrollo.

Gráfico 2. Cluster de Innovación



Fuente: tomado a partir de Ministerio de Industria del Gobierno España (2018)

Las ventajas de pertenecer a un *cluster* de empresas, está dado por la principal cualidad, que es la sinergia y el trabajo en equipo, lo que permite crear la visión necesaria para las nuevas oportunidades y tendencias en los mercados, con miras a establecer modelos de negocios viables y aprender en todas las fases del proceso, por la obtención de información de primera fuente, por medio de la vinculación entre los actores de la sociedad.

1.2 Transferencia de conocimiento

Para Zapata (2004), la transferencia de conocimiento opera en entornos dinámicos, por lo que cada una de las estructuras de desarrollo social, acoplarían su manera de transferir el conocimiento, esto sería de modo sistemático y dinámico para cada organización, además consideran que la transferencia de conocimiento contribuye al desarrollo socioeconómico de los pueblos, engrandece su legado cultural y, se proyecta como forma de vida sostenible para los pueblos. Es por ello, cada sociedad establece formas alternas para la transferencia de conocimientos y experiencias, es el caso de las comunidades y pueblos indígenas del Ecuador, Chaci, Tsa'chilla, Huancavilca, Karanki, Panzaleo, Puruhúa, Secoya, Huaorani, Zápara, por mencionar algunas en el Ecuador de acuerdo a al CONAIE (2018), mismas que transmiten sus aportes ancestrales por medio de la costumbre, la práctica, la vivencia, la exploración, saberes ancestrales los cuales, se ven afectados por la globalización y los procesos industrializados, por

los cambios de paradigmas del consumismo y la inmersión de nuevas corrientes del pensamiento.

De la misma manera, dejan de lado las buenas ejercidas para la transferencia de conocimientos. Hansen, Nohria y Tierney (1999) especifican que la transferencia de conocimientos es una actividad interna, rutinaria que proporciona valor agregado. Entendido de otra forma, es la cultura, que se ejerce por medio de los conocimientos compartidos en un grupo social en un medio específico, caracterizado por elementos comunes y deseados en los grupos sociales, que permite cultivar la identidad creada por sí mismo, de establecer los parámetros para su vida social y el aporte continuo, que se le otorga en cada fase y período de crecimiento cultural.

De esta forma, transferido al ámbito de la innovación y el emprendimiento, la cultura, se realiza en las comunidades creadas por compartir, pensar y actuar de manera similar, no específicamente delineada en una circunscripción determinada, sino que llega de manera más profunda por las tendencias y comportamientos de los cuales consideran un sentido de pertenencia sobre lo que realizan, llamadas hoy en día como “Tribus Urbanas”. Arce (2008) refiere a estas tribus como las agrupaciones que desarrollan una transferencia de conocimientos de manera no formal y a una velocidad acelerada, la cual no permite comprender a primera vista las razones o los objetivos que persiguen, a pesar de que es un aspecto fundamental para el desarrollo de las sociedades que las contienen. Por lo que son necesarias evidenciarlas en su entorno para entenderlas y apoyarlas.

Si bien, la transferencia de conocimientos y experiencias, se efectúa de manera formal e informal por los diferentes factores sociales que afectan a las comunidades, existe un gran aporte a nivel mundial en este tema, por parte del estudio realizado por Library House (2008), a 20 universidades del Reino Unido e igual cantidad en Estados Unidos donde, se establece la importancia de poseer métricas que permiten valorar la transferencia de conocimientos entre los actores educativos, estudiantes y sociedad, además de la importancia que posee el tener control sobre las mismas, cuales, se establezcan como necesarias en cada contexto social, puede ser; los campos de acción, la manera y la forma como, se produce este fenómeno, además de comparar todas las tendencias y la diferenciación por realidades diversa que conviven las universidades y el entorno en la, que se encuentran, esto evidencia que en los grupos sociales son diversas las

tendencias y preocupaciones, así como los intereses y deseos para el aprendizaje y el desarrollo esperado así, se entendería de esta mejor manera la universalización del conocimiento constituido como el principal eje de desarrollo para las partes, en sociedades diversas, cambiantes, no estructuradas que permanecen en el tiempo y en evolución.

En esta concepción, Ries (2016), establece como forma alternativa para el desarrollo social, apalancado en el crecimiento inmediato y exponencial de una idea, al método *Lean Startup*, como la manera para que una idea o modelo de negocio, se mantenga a flote, se toma las necesidades inmediatas de los usuarios y, se brinda soluciones oportunas, para lo cual establece una estructura de pasos establecidos y aplicables, que corresponden a; 1. Ver las oportunidades que existen en un mundo cambiante; 2. Dirigir los esfuerzos y competencias, que se posee a las nuevas oportunidades para ofrecer resultados viables a problemáticas crecientes como bola de nieve, 3. Acelerar los procesos de testeo y validación, todo esto enmarcados en una ideología del aprendizaje continuo para precipitar hacia las nuevas metas que el ritmo cambiante que el mundo demanda. Por lo, que se le toma como una manera para aplicar la innovación constante en la unidad de transferencia de conocimiento, por lo que la estructura, la administración y cada aspecto es tratado como tal, es decir con una forma evolutiva y transformacional en todos los sentidos, sin, que sea estática, para evitar el estancamiento en el proceso de transferencia del conocimiento y experiencias.

Se logran establecer como casos de éxitos de unidades de formación para la transferencia intergeneracional de conocimiento y experiencias a las incubadoras de ideas, como referente, se encuentra el caso de Chile y Colombia donde, se desarrolló desde el aparato gubernamental las condiciones indicadas para incubar y enlazar esfuerzos donde genere la oportunidad de aprendizaje de alto nivel, donde, se llega como resultado al crecimiento exponencial de empresas, negocios y el aparato de desarrollo social, la cual, se crece de manera acelerada, y donde, se busca fortalecer por medio de cadenas de valor, la generación de esquemas de trabajo en diferentes entidades beneficiarias, universidades, gobierno, empresas, sociedad. Para Matriz (2004), considera que, hoy en día las incubadoras de negocios tienen un gran interés por la academia, para estudiar y entender los aportes que suceden en el entorno y ecosistema, que se genera en estos campos. De lo, que se complementa con lo que indica Mayer (2011) que es

fundamental continuar con el estudio de las incubadoras y los modelos aplicables que son dinámicos y cambiantes como base de sustento para la innovación. Es necesario entonces apalancarse de estos modelos, para estudiar la dinámica de estos y el ritmo cambiante que poseen, así como las nuevas alternativas.

De la misma forma, se requiere de manera urgente, que se estructure la transferencia del conocimiento de manera inmediata, que sirva de aprendizaje significativo, y que permite solucionar las demandas de los pueblos a través del uso del conocimiento intergeneracional mediante una unidad de formación innovadora, que constituye un espacio creativo, no solamente en su forma, sino también en la estructura administrativa, procesos educativos y gestión de la misma; que permite crear el ambiente y ecosistema adecuado para generar la confianza para los usuarios, lo cuales requieren y buscan generar soluciones para el apoyo a la problemática social; de los cuales, se tiene como principales gestores a los mismos integrantes, quienes, por medio de experiencias y mediante una estructura formalizada realizan historias de alto contenido experiencial que permite el aprendizaje a los demás.

El término innovar etimológicamente proviene del latín *innovare*, que quiere decir cambiar o alterar las cosas por la introducción de novedades. Así, Freeman (como, se citó en Medina, 1994) considera que la innovación es el proceso de integración de la tecnología existente e inventos para crear o mejorar un producto, proceso o sistema; innovación en un sentido económico consiste en la consolidación de un nuevo producto, proceso o sistema mejorado. Si, se considera a la innovación como la integración del conocimiento en una sociedad o población, se establecería que la innovación, es el producto de acoplar los saberes de las personas para generar un valor agregado a las mismas y, que se tenga como resultado el desarrollo social.

Por otra parte, al ser la innovación un camino para el desarrollo social, que busca integrar alternativas para dar solución a los problemas de la población, esta se la considera parte del sector productivo. Así, para los empresarios constituye la innovación el fundamente esencial y constituyen el salto para nuevos negocios diferentes; por lo, que se considera como la acción de dotar a los recursos con una nueva capacidad de producir riqueza. (Drucker, 1985). Es de esta forma que la innovación concede de la oportunidad para generar recursos diversos para la

solución de los problemas que permite la conjunción de los esfuerzos para solucionar problemas reales.

Por lo tanto, la innovación es la alteración, que se ejerce en un proceso o producto, a fin desarrollarlo, evolucionarlo con el único objetivo de satisfacer o mejorar la calidad de vida de las personas y solventen de esta manera una deficiencia existente, para constituir al desarrollo social.

1.3 Unidades de formación innovadoras y su estructura

Según, Nodriz (2005) en Latinoamérica, el 87% de los emprendimientos, empresas y modelos de negocios fracasan en no más de dos años desde su inicio, sin embargo, los procesos que son sometidos a incubadoras en los diferentes ámbitos reducen su tasa de fracaso hasta en 10% a 15%. Concerniente la unidad de formación innovadora toma como oportunidad a la estructura de la incubadora para transferir formación (Romero, Alpízar & Castellanos, 2020), por lo, que se considera fundamental constituir la de manera estructurada, pero evolutiva donde, se establezcan los aspectos entre otros como la gestión de la formación, la gestión administrativa y la gestión del capital humano, para conducirla de manera apropiada en cada uno de sus ejes a emplearse.

Por lo que, alrededor de la estructura de la unidad de formación, se tiene como base de la organización de las incubadoras, de las cuales, se han evidenciado procesos de gestión complementarias para el efecto, que se alcanzarían en fases secuenciales, se parte desde la Gestión de la Formación motivo de este estudio, y acopla de forma sincronizada la Gestión de la Administración y Gestión del Capital Humano de las cuales, se tienen subdivisiones a considerar.

➤ Gestión de la formación

La unidad de formación, se adaptaría a la gestión en sus múltiples aspectos, esto como punto de partida para evolucionar en su proceso de crecimiento. Guinjoan (2000), establece entre otras, una estructura base para la gestión de formación, dadas por fases.

- La visión de la formación para direccionar los procesos en búsqueda de resultados deseados.
- La planificación acorde con los objetivos y el aporte a la comunidad en los aspectos de emprendimiento, innovación y educación.
- La ejecución de la formación continua de manera innovadora y no tradicional.
- La gestión de los resultados de la transferencia de conocimiento, estructura y forma de realizar la actividad.
- La financiación de la formación o la estructura de cuantificar el método de compensación, ganar-ganar por el proceso de colaboración y contribución mutua.
- La precisión, redireccionamiento o *pivoteo* de la organización para mantenerse vigente en la estructura social como agentes de cambio.

Para aquello la gestión de la formación no solamente está dada por la parte de formación, si no que embarca la gestión en sí de todo un conjunto de procesos.

➤ Gestión de la administración de la unidad de formación

En cuanto a la administración, se gestionaría en diferentes aspectos como son; la infraestructura, el ambiente, las finanzas, los recursos existentes y el tiempo en la gestión de estos. Así, Ries (2016), considera que, los períodos de los procesos apegados al método *lean startup*, son cortos, estas fases de gestión, planeación, organización, integración, dirección y control, se efectúan de manera acelerada y simultánea, la valoración y el cambio para la mejora, se efectuaría de acuerdo con la demanda del proceso en cuestión donde, se dé lugar a la adaptación en la innovación para el traspaso de conocimiento en condiciones favorables o no.

➤ Gestión del capital humano

Se considera el capital humano como principal gestor de la transferencia intergeneracional de conocimiento, y este a su vez genera el capital relacional entre los seres humanos, al ser una red trabajo colaborativo y cooperativo, se procuraría mantener las relaciones personales

lo más fuerte posible a fin de generar los lazos para el desarrollo del capital estructural, cultural e intelectual, que se requiere para materializar la transferencia del conocimiento en una unidad de formación innovadora.

De igual manera, del modelo estructurado, representado en los Pilares de Supervivencia Empresarias esquematizados por Peña, Bravo, Álvarez y Pineda, (2010), detallados en la Tabla 1., refieren la forma para alcanzar el éxito de las incubadoras, establecidos en tres grandes agrupaciones; 1. De la Gestión, *Gestión Administrativa, *Gestión del Talento Humano, *Desempeño de la Incubadora, 2. De la Forma, *Infraestructura *Modelo de la Incubadora *Networking 2. Gestión Financiera, *Socios *clientes. Por lo, que se consideran necesarios cada uno de estos pilares para la gestión, el desarrollo en las incubadoras, para la Unidad de Formación, se determina oportuno iniciar con la Gestión de la Formación.

Tabla 1. Los 7 pilares de análisis de las Incubadoras de Empresas

Pilares de Supervivencia Empresarial de las Incubadoras de Empresas		
Gestión administrativa <ul style="list-style-type: none"> Plan estratégico (misión, visión, objetivos, políticas, metas y estrategias) Estructura de procesos de agrupación (clúster) Manual de incubadora Uso de medios masivos para promoción Estudios de mercado Mantenimiento de archivos detallados programas de referidos, seminarios y talleres Club de empresarios (fidelización) Publicación sobre desarrollos científicos 	Desempeño de las incubadoras <ul style="list-style-type: none"> Indicadores de medición de las acciones del incubado Sistema de información de gestión que permita recolectar estadísticas Recolección de información anualmente para evaluar a los clientes Mecanismos de evaluación de las empresas Sistema de información para evaluación periódica Base de datos nacional de expertos como instrumento de evaluación de las ideas de negocio 	Gestión del talento humano <ul style="list-style-type: none"> Perfil del director Capacitación continua de la dirección y demás miembros de la incubadora Gerentes expertos que apoyan los procesos de los incubados Programas de apoyo con voluntarios expertos y profesionales Evaluación continua de la gerencia a los incubados Manual de funciones Personal multidisciplinario y voluntarios generales (estudiantes, comunidad e industriales con experiencia)
Infraestructura <ul style="list-style-type: none"> Escenarios comunes Áreas de producción comunes como laboratorios Áreas de almacenamiento Comunicaciones y redes (LAN, banda ancha, etc.) Seguridad y sistemas eléctricos Localización estratégica frente a los stakeholders (académicos, bancos, etc.) Configuración del espacio 	Modelo de incubación <ul style="list-style-type: none"> Portafolio de servicios Procesos de Coaching Mecanismos de participación y acuerdos de derechos de autor Implementación de incubadoras virtuales Laboratorios de ideas y un HELP DESK Personalidades universitarias en la asesoría especializada Centro de recursos legales Centro de competencia y formación Bolsa de trabajo Tasa variable sobre el canon de arrendamiento Apoyo gerencial Entrenamiento y facilitación de servicios y consejo de asesores Soporte para el desarrollo de la comercialización Filtros para seleccionar a los emprendedores y empresas que desean vincularse a la incubadora Contratos con los incubados Políticas de graduación Tiempo óptimo de incubación Criterios de selección Normas y procedimientos de admisión Sistema de seguimiento y monitoreo Programas de capacitación con universidades y colegios Programas de apoyo a la internalización de empresas incubadas Gestión de recursos para la internacionalización y globalización de los incubados 	Networking <ul style="list-style-type: none"> Vinculos con universidades e instituciones de investigación Red de especialistas colaboradores Pool de mentores y directorios de consejeros con la adecuada experiencia y conocimiento Red de proveedores de servicios especializados pasantes/practicantes y empleados, etc. Vinculos con otros programas de incubación y emprendimiento Asociaciones industriales y organizaciones internacionales para compartir experiencias Publicaciones de investigación Asociación de emprendedores e innovación Eventos regulares y de promoción Redes de negocio y clúster Alianzas con profesionales de rubro tecnológico
SOCIOS <ul style="list-style-type: none"> Ingresos por arrendamientos y servicios (Ingresos operacionales) Servicios a personas externas a los miembros (otros ingresos) Acuerdos con instituciones académicas Voluntarios que apoyan operaciones de la incubadora (pasantes, practicantes, etc.) Participación económica y accionaria en algún proyecto o empresa incubada Donaciones recibidas Fondos realizados por líderes empresariales conocidas Apoyos estatales Renta de otros espacios físicos de la incubadora Fondos provenientes de entidades de fomento (ONUDD, BID, INFODEV, CAF, etc.) Aportes de empresas graduadas Subsidios Acuerdos de investigación de desarrollo 	Gestión financiera	
	CLIENTES <ul style="list-style-type: none"> Capitales de riesgo Inversionistas ángeles Grupos de inversionistas Programas de crédito de organizaciones comunales y del gobierno Préstamos para capacitación de personal Programas de subsidio Instrumentos de fomento y fondos concursales Capital semilla Capital de acciones ordinarias Capital de deuda Fondos internos de capital Socios corporativos 	

Fuente: tomado a partir de Peña, Bravo, Álvarez & Pineda (2010)

Es así como, la transferencia de conocimiento y experiencias ha sido un tema poco tratado. Sin embargo, se evidencia la necesidad de acoplar un proceso armónico que busque resultados en el comercio, la educación, el desarrollo social y económico de las sociedades (Library House, 2008). De esta premisa, se desprende que la transferencia del conocimiento y experiencias de las culturas, se ven disminuidas al no poseer mecanismos sistemáticos estructurados que aporten al proceso y conservación de la sabiduría en cada una de las culturas y sociedades.

De forma similar, el reporte encargado a Library House (2008), por Commercialising UK Research (UNICO), relacionado a las “Métricas para la Evaluación del Conocimiento” se propone evaluar, cuantificar y establecer el proceso en parámetros para la transferencia de conocimiento entre las universidades, la industria y el gobierno. Para lo cual, en primera instancia, se establecen grupos focales que cuentan con la participación de actores de estos tres frentes, que consideran a 20 universidades representativas del Reino Unido para el análisis y modelamiento de la transferencia de conocimiento.

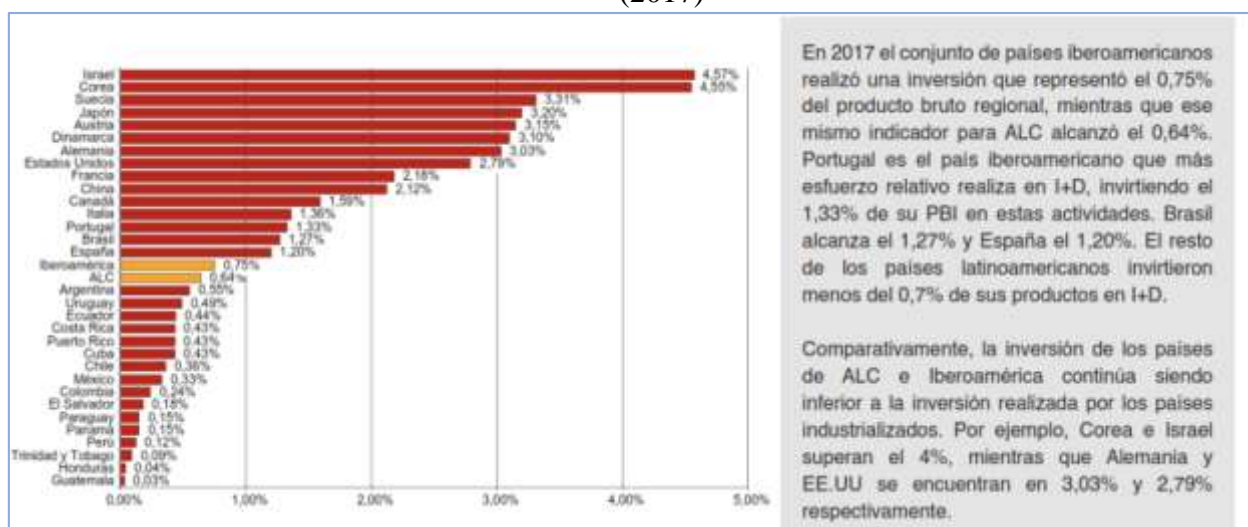
En estos grupos focales interactúan de manera guiada, para lo cual, se establece el rol de cada actor de la triple hélice para el desarrollo, en los cuales, se parte de preguntas relacionadas como; ¿qué se consideraría para la transferencia de conocimiento y experiencias?, ¿cuáles son los temas de interés para cada hélice?, ¿cuáles son los lineamientos, que se consideraría para encaminar una transferencia del conocimiento apropiada en el Reino Unido?, por lo que, para establecer la transferencia de conocimientos y experiencias, se instituyó métricas en nueve niveles tales como; redes, perfeccionamiento continuo, desarrollo de conocimiento, consultoría, investigación colaborativa, investigación por contrato, licenciamiento, proyectos nacidos de otros proyectos (Spin-Outs) y otras medidas.

Después de esto, el resultado de estas métricas realizadas en los grupos focales de interés establecen que están es una base firme para la medición de las métricas, que la literatura revisada y aplicada contribuye de gran manera, sin embargo no existen mecanismos formales para avaluar y estandarizar las métricas, para medir la transferencia de conocimiento y experiencias; para el efecto, el Reino Unido selecciona las métricas y el proceso para desarrollar el óptimo proceso de transferencia de conocimientos. Sin embargo, para el inicio del estudio, se establece que existen escasos datos para la comparación entre países y que permita la evaluación entre naciones del traspaso del conocimiento, por lo que este estudio establece el parámetro inicial para el desarrollo de la transferencia de conocimiento de manera formal y estructurada, por medio de la academia para concentrarse en el desarrollo de la sociedad.

Sin embargo, de acuerdo con la publicación del Estado de la Ciencia. “Principales Indicadores de Ciencia y Tecnología Iberoamericanos / Interamericanos del año 2019”, presentado por la Red de Indicadores de Ciencia Tecnología (2019), establece entre la inferencia que el desarrollo

social de los pueblos, está directamente apalancado con el rubro de inversión que los estados proporcionan de su producto interno bruto destinados a innovación, investigación para el desarrollo, de los cuales los países europeos son los que más invierten en investigación y desarrollo (I+D), del producto interno bruto como, se observa en la gráfica 3., en comparación con el porcentaje que en conjunto los países iberoamericanos realizaron en inversión, donde llegaron solamente al 0,75% del producto interno bruto regional.

Gráfico 3. Inversión en I+D en relación con el PBI en países y regiones seleccionados (2017)



Fuente: tomado a partir de Red de Indicadores de Ciencia Tecnología (2019)

Por otra parte, en la unidad de formación además de la estructura en la gestión, se consideraría aspectos de las personas que gestionan las mismas, donde la formación depende de individuos con cualidades específicas. Así, que para las estructuras innovadoras existirían personas innovadoras que proporcionen y guíen en el camino al progreso social, mismas que desarrollarían cualidades que aporten al objetivo de innovar (Carbonell, 2000). Por lo que es necesario que, las personas tengan características y cualidades que les permita innovar en el proceso de crecimiento de las organizaciones, las mismas, que se detallan en el cuadro 1.

Cuadro 1. Cualidades que tendría una persona para gestar una Unidad de Formación Innovadora

Cualidades Educativas	Cualidades Interpersonales	Cualidades Intrapersonales
Apertura de mente	Trabajo en equipo colaborativo y cooperativo	Motivación y Actitud
Visión clara	Organización abierta al cambio	Reflexión y resiliencia
Retroalimentación	Eliminación de burocracias	Curiosidad
Deseo de aprender	Posición, crítica, transformadora y constructivista	Responsabilidad
Investigación	Veedor de oportunidades	Deseo de libertad
Búsqueda del sentido innovador		Positivismo
		Asumir riesgo e incertidumbre

Fuente: modificado a partir de Carbonell (2000)

En educación, se determina la tipología de la innovación, expresados en el libro “La innovación educativa un Instrumento de desarrollo” de Wilfrido Rimari Arias. (s.f.), del cual, se rescata los componentes de la tipología de la innovación en el cuadro 2.

Cuadro 2. Tipología de Innovación en Educación

Los componentes	Según el modo de realización	Según la intensidad del cambio	Según la amplitud de las innovaciones
Operaciones para el mantenimiento de los límites del sistema	Adición	Marginales	Individuales
Tamaño de los centros educativos	Reforzamiento	Adicionales	Grupales
Instalaciones educativas	Eliminación	Fundamentales	
Tiempo escolar	Sustitución		
Objetivos instructivos- formativos	Alteración		
Procedimientos <ul style="list-style-type: none"> • Didácticos • Organización y desarrollo del currículo • Materiales curriculares e instrumentos didácticos • Estructuración de las clases 	Reestructuración		
Redefinición en los roles de directos, docentes, coordinadores			
Valores, concepciones y creencias			
Estructura y relaciones entre las partes			
Métodos de socialización			
Conexión entre los sistemas			

Fuente: modificado a partir de Carbonell (2000)

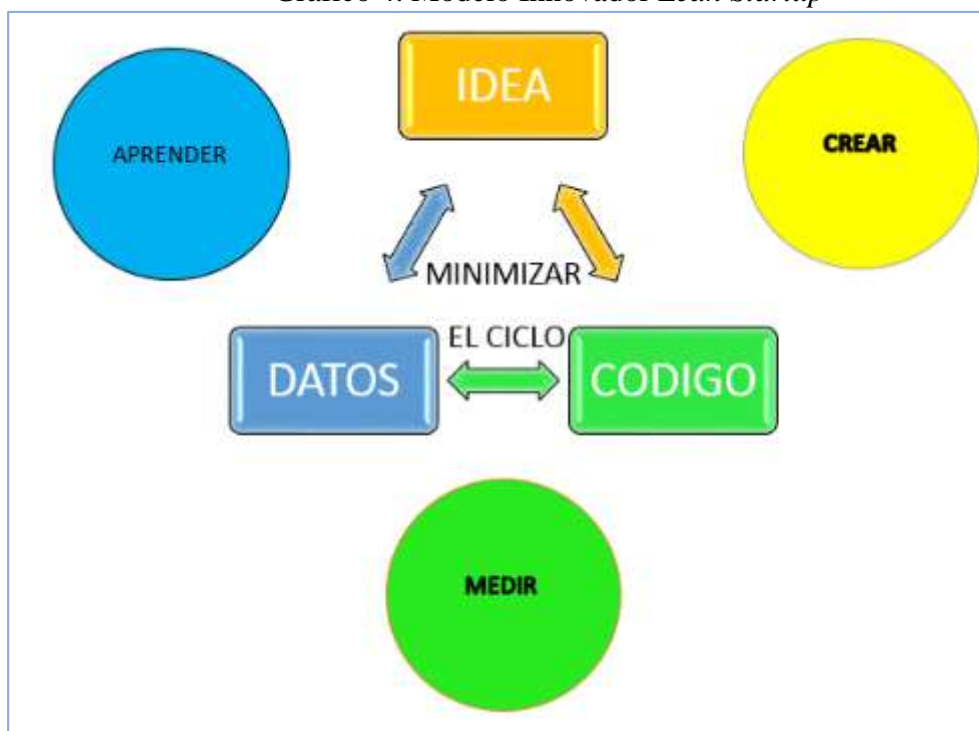
Muchas son las segregaciones de la tipología de innovación, de la cual, se toma solo el ejemplo de educación, estas, se las crearía inclusive desde el punto de vista del investigador, para establecer lo que tendría una unidad de formación, se constituyen aspectos y segregaciones necesarias de cambio de continua evolución y desarrollo, es por ello, que la investigación toma como referencia el modelo *Lean Startup* de Eric Ries (2011), mismo que instaure como principales acciones para mantenerse vigentes una estructura formal e innovadora, se evidencia en el cuadro 3., donde, el adaptarse de manera constante a los cambios y exigencias, donde busca reducir el tiempo y los costos, por lo que parte de la base de la investigación es lo que desean las personas.

Cuadro 3. Innovación bajo el Modelo *Lean Startup*

Fases	Actividad
Reducir	Tiempo costos
Investigación	Sobre lo que desea la gente y las tendencias actuales
Hipótesis del PVM (Producto, servicio viable)	Se crea posibles soluciones sujetas a validación por las mismas personas, que consideran la viabilidad mínima.
Crear el Producto Mínimo Viable	Experimentar y poner a prueba por la audiencia o interesados.
Métricas de Validación	Datos que evidencia la tendencia y el interés para considerar que el producto o servicio es innovador y va a tener un ciclo aceptable.
Bucle de <i>Feedback</i>	Línea de comunicación con los interesados, donde, se determina las mejoras posibles y deseadas.
Pivote	Si el producto o servicio, no es aceptable y no posee tracción, se pivotaría con lo aprendido, lo que crea una modificación a la hipótesis, a un nuevo modelo de productos o servicios.
Aceleración	Si el modelo tiene tracción, se invertirán recursos de todo tipo para escalar lo más rápido posible

Fuente: modificado a partir de Ries (2011)

El modelo para la innovación constante de *Lean Startup*, se basa en fundamentos sencillos, esquematizado en el gráfico 4., pero de alto contenido de impacto al momento de llevarlos a la práctica para que una idea sea desarrollada y que genere las soluciones más apropiadas para el consumidor, que sería de servicios o de productos; este ciclo de innovación es adaptable a cualquier proceso, en cualquier organización, estructurada o no, existe un momento que impulsa al cambio, sea provocado o inducido por las variables del sector donde, se actúa.

Gráfico 4. Modelo Innovador *Lean Startup*

Fuente: modificado a partir de Ries (2011)

1. 4 Transferencia intergeneracional de conocimientos

La transferencia intergeneracional de conocimientos es un proceso intangible, que se efectúa entre seres humanos que comparten intereses comunes. Hansen, Nohria y Tierney (1999) consideran que la transferencia de conocimiento es una actividad interna, que se realiza de forma rutinaria y de manera externa que por su importancia proporciona un valor agregado al beneficio común. Por lo que, la interrelación entre personas y entre generaciones conllevan por sí misma información intrínseca, que aporta saber a las demás personas y generaciones con las, que se convive. Carrillo y Saldariaga (2014) establecen como un espacio donde, se crea armonía para la convivencia y actuación. Es decir, para que exista un aprendizaje de saberes, se lo realiza en espacios convenidos entre los participantes, con su carga cultural y emocional.

Para entender la transferencia intergeneracional del conocimiento, se pensaría en la cultura. Así, Kroeber (como, se citó en Vázquez, 2012) considera que la cultura es la masa de reacciones motoras aprendidas y transmitidas, de hábitos, técnicas, ideas y valores, y el comportamiento que estas inducen. Por lo tanto, las conductas serían posiblemente adquiridas por la influencia de las masas. De igual manera como Kant (como, se cita en Bustamante, 2012) piensa que el hombre es la única criatura que ha de ser educada. Lo que genera la transferencia de ideas, cultura, hábitos, técnicas de la persona o grupo de personas, donde el conocimiento es transferido de generación en generación de acuerdo con las circunstancias de la época.

Así también, para Zingano (2012) refiere que la sociedad depende en gran medida de la educación de sus miembros; todo grupo organizado, en efecto, toma para sí la tarea de formar a los nuevos miembros, de acuerdo con los preceptos que heredó y que constituyen, en un sentido fuerte, su unidad cultural y su identidad como un grupo determinado, desea hacer, a lo que anhela. Es por esto por lo que, cada cultura tiene la obligación moral de mantener y guardar sus preceptos de amor y empatía al prójimo, sin ello, las sociedades crecerán sin norte, sin conocer sus raíces, ni a donde, se proyectan como sociedad.

En relación, a la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias, que se realicen en una unidad de formación innovadora, se estableció, la premisa de la Teoría de las Inteligencias Múltiples la cual, se define como una filosofía de la educación, una actitud hacia el aprendizaje, o como un meta-modelo educacional orientado por el espíritu de la teoría de John Dewey sobre la educación progresiva. Así, Amstrong (2007) refiere que no es un programa de técnicas y estrategias fijas; por ello, ofrecería a los educadores una oportunidad muy diversa para adaptar en forma creativa sus principios fundamentales en variados contextos educativos, por lo que la unidad de formación coincide en ser dinámica, creadora de diferentes técnicas, estrategias, teorías, paradigmas y cualquier método de enseñanza aprendizaje para el traspaso del conocimiento.

De la misma forma, con la aplicación de la educación direccionada a las inteligencias múltiples, se consigue un aprendizaje significativo. Recíprocamente, Gardner (1997) expone, que la escuela tradicional favorece preferencialmente las inteligencias verbales–lingüística y la lógica–matemática; sugiere tener en cuenta un balance curricular que incorpore, además, las artes, la

autorreflexión, la comunicación y la educación física. De otra parte, enfatiza que la escuela tradicional no ha favorecido la creatividad e innovación en los procesos de enseñanza y aprendizaje, para estimular en el estudiante la capacidad de aprender, ser creador y desarrollar las inteligencias múltiples, de esta manera reducir significativamente el fracaso escolar, eliminar las conductas conflictivas para mejorar las relaciones interpersonales y con el ambiente, así como lograr motivar la búsqueda y construcción del aprendizaje.

Es de esta manera que, en el mundo, se han desarrollado técnicas, modelos y estrategias que involucran y afirman las teorías de las inteligencias múltiples, la inteligencia emocional, la participación activa y la motivación para observar, crear y modelar las problemáticas sociales para obtener como resultados tangibles propuestas para el cambio y la mejora en servicios, productos y procesos; una de ellas es la Estrategia del Juego Serio, establecida como *LEGO Serious Play*.

Que unifica dos grandes conceptos que le permiten a una organización tener suficiente información a través de la aplicación de herramientas en beneficio de la planeación estratégica y en la construcción de nuevas áreas, servicios y vías de acción, que logran la identificación de elementos que por sí solos no son fácilmente evidenciables y que, a través de métodos tradicionales, el facilitador, el ejecutivo y las personas que intervienen el proceso de planeación tendría mayores dificultades. (Fino, 2016, p.2)

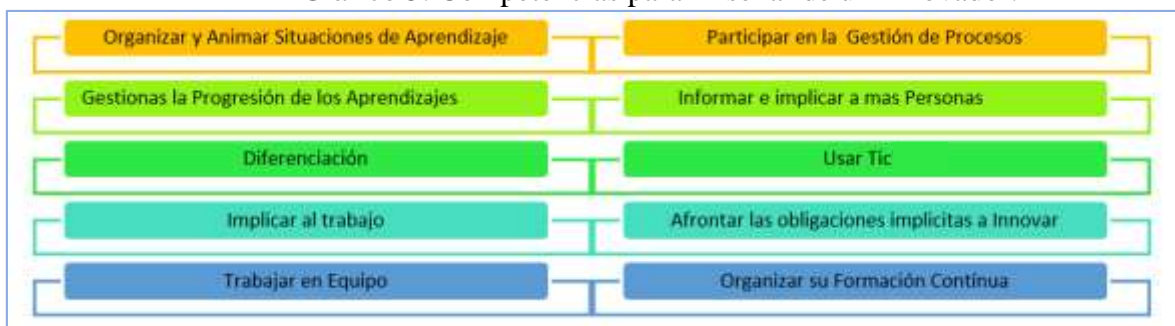
De esta manera, Fino y Vargas (2017) consideran que, la estrategia es aplicable a todos los casos o a su gran mayoría para la búsqueda de soluciones reales, que salgan de los mismos actores de los procesos. Donde evidentemente existe una carga de traspaso de información la cual sería analizada y procesada para tener además de los aportes que salen de la misma aplicación, los aportes resultantes de la observación del comportamiento y aspectos no considerados hasta ese momento.

Además, se considera la teoría de la inteligencia emocional de Mayer y Salovey (1997) quienes establecen, que existen cuestionamientos de las concepciones tradicionales de inteligencia, que han influido en el concepto y la práctica que el profesorado tiene respecto a una educación formal exitosa, todo lo cual tiende a aumentar la brecha entre “inteligentes” y “normales”, que

perpetúan la cultura de segregación por la vía académica. Se consideraría por lo tanto que no todas las personas aprenden de la misma manera que otras, en el mismo tiempo y espacio, por lo, que se estructuraría formas diferentes del proceso de enseñanza aprendizaje, lo que permite colocar la carga emocional adecuada de acuerdo con las habilidades, destrezas, conocimientos e intereses que cada una de las personas

Perrenoud (2004) refiere, que para ser una persona innovadora que enseña, poseerían competencias que pocas veces, se las tiene de manera intrínseca, sino que serían desarrolladas según el grado de motivación que tenga el individuo para hacerla. Es decir, cada persona está en la capacidad de desarrollar y potencializar competencias adecuadas para utilizarlas en la enseñanza innovadora. El autor manifiesta las competencias más representativas esquematizadas en el gráfico 5.

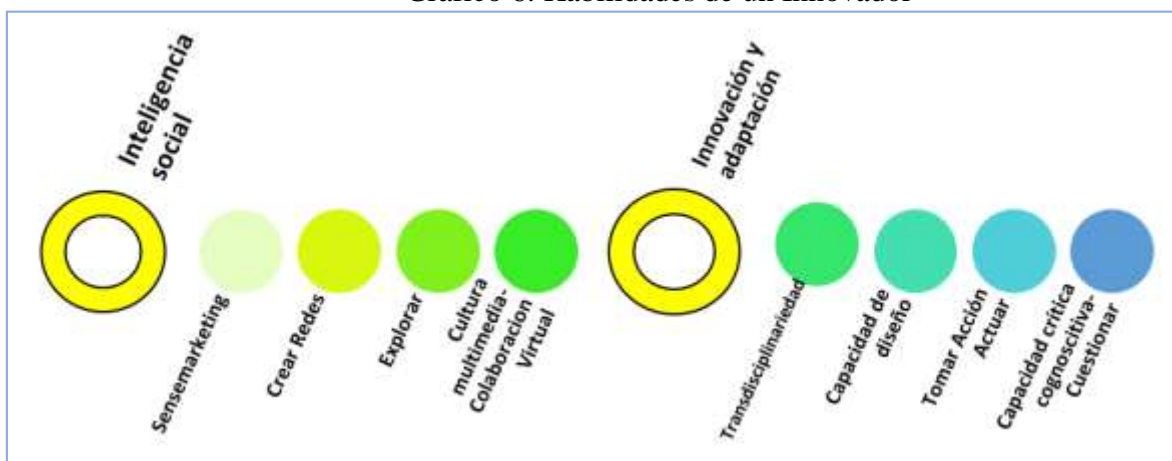
Gráfico 5. Competencias para Enseñar de un Innovador.



Fuente: modificado a partir de Perrenoud (2004)

De igual manera para Dyer (2012) considera, que son necesarias habilidades para que una persona sea innovadora, ver gráfico 6., que le permita transmitir sus conocimientos y sobre todo que genere empatía y armonía con los demás seres humanos. Estas habilidades serían cultivadas para conseguir la armonía en un momento determinado, la cual sea natural y genere redes de trabajo. Schütz (1932) indica que, el ser humano mira al mundo desde una actitud natural. Lo que permite a la persona poseer la oportunidad de aceptar su posición y respetar la de los demás, donde, se entiende el lugar de la otra persona como propia y aceptable para concebir su posición.

Gráfico 6. Habilidades de un Innovador



Fuente: modificado a partir de Dyer (2012)

Por otra parte, las habilidades para ser innovador, se desarrollan en un ámbito general; como lo indica Dyer (2012), estas están creadas con una carga emotiva interna, denominada motivación, que serían maximizadas en cada fase del proceso para generar ideas disruptivas. Por lo que, el motor para la innovación es la carga de motivación que las personas poseen en sí mismas para alcanzar un objetivo determinado, por lo que las habilidades constituyen un factor primordial para la innovación en una persona, las cuales, se desarrollarían según las establecidas en el cuadro 4.

Cuadro 4. Habilidades para ser Innovador

HABILIDADES	ESTRATEGIAS PARA DESARROLLAR LAS HABILIDADES
1. Asociación	Forzar nuevas asociaciones adoptar el rol de una empresa diferente Crear metáforas Construir nuestra propia caja de curiosidades Aplicar la técnica SCAMPER
2. Cuestionamiento	Preguntas disruptivas Formular preguntas del tipo "¿qué es?" Formular preguntas como "¿cuál es la causa?" Desbaratar/subvertir el territorio Formular preguntas como "¿por qué?" y "¿por qué no?" Formular preguntas del tipo "¿qué pasaría si...?" Consejos para Desarrollar Habilidades de Cuestionamiento Involucrarnos en tormentas de preguntas Cultivar el pensamiento indagatorio Disponer de un cuaderno solo para preguntas
3. Descubrimiento	Observar activamente a los consumidores y buscar soluciones alternativas/provisionales Buscar las sorpresas

	Cambiar el entorno
	Consejos para Desarrollar Habilidades de Observación Observar al cliente Observar a las empresas Observar cualquier cosa que llame nuestra atención
4. <i>Networking</i> Creación de Redes	Aprovechar los conocimientos de expertos ajenos a nuestro sector Acudir a eventos para establecer redes de contactos que nos aporten ideas Crear nuestra propia red de contactos
	Consejos para desarrollar nuestra habilidad para establecer redes de contactos Ampliar la diversidad de nuestra red de contactos Establecer un plan de almuerzos con la red de contactos Planificar la asistencia al menos a dos conferencias el año que viene Intercambiar formación con expertos
5. Experimentación	Probar experiencias nuevas Desmontar productos, procesos e ideas Probar nuevas ideas a través de proyectos piloto y prototipos
	Consejos para desarrollar habilidades de experimentación cruzar las fronteras físicas cruzar las barreras intelectuales desarrollar una nueva habilidad salir en busca de tendencias

Fuente: modificado a partir de Dyer (2012)

CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

2.1 Metodología de la Investigación

Tipo y enfoque de investigación

La investigación, se establece con un enfoque mixto, es decir integra los enfoques cualitativos y cuantitativos. Para Hernández, Fernández y Baptista (2010), el enfoque mixto implica, “un proceso de recolección, análisis y vinculación de datos cualitativos y cuantitativos en un mismo estudio” (p.544). Este enfoque permite entender la realidad de para la transferencia intergeneracional de conocimientos en las provincias de Chimborazo, Cotopaxi y Tungurahua, de esta manera, se obtiene información y evidencia requerida para realizar una investigación más exhaustiva por medio del enfoque cualitativo.

La investigación tiene un alcance descriptivo y correlacional. Para Hernández et al. (2010) determinan que es descriptivo en razón que “busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno, que se sometan a un análisis” (p. 85). Es por lo que, de esta manera estudia evidenciar la realidad de la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias, lo que permite describir y concluir las especificidades de este estudio.

Por otra parte, se identifica que la investigación es correlacional, conforme a los que establecen Hernández, Fernández y Baptista et al. (2010) por lo que su principal propósito, es establecer la relación entre variables, conceptos o categorías en un contexto o ecosistema particular. Concordante con Slkind (1999) que revela, “proporciona existente entre variables” (p.12). Lo que ayuda a fijar la relación existente entre la creación de una unidad de formación innovadora y la transferencia de conocimientos intergeneracional.

El diseño, que se utiliza en la investigación es explicativo secuencial porque “en una primera etapa recaba y analiza los datos cuantitativos, seguida de otra donde, se recogen y evalúan datos cualitativos” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.566). La fase inicial, se ha realizado para el estudio de alternativas de formación no formales que permitan la transferencia de conocimientos y experiencias, mientras que la fase siguiente, se ha realizado para la

comparación y relación de las variables creación de una unidad de formación innovadora con la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias.

2.2 Población y muestra

La población para la investigación es desconocida, en razón, que se consideran a todas las personas entre edades de 15 a 80 años, de las provincias de Chimborazo, Tungurahua y Cotopaxi, que estén interesados en los ámbitos de educación, innovación y emprendimiento, y que deseen recibir y aportar con sus experiencias en estos campos, por lo que el tratamiento para determinar la muestra, se la realiza sin conocer la población, por lo, que se utiliza la fórmula.

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q}{d^2}$$

Donde:

Z= nivel de confianza (corresponde con la tabla de valores de Z)

p= probabilidad de éxito o proporción esperada

q= probabilidad de fracaso. Se una, donde no hay indicación de la población, se asume 50% para p y q.

d= precisión (error máximo admisible en términos de proporción)

n= Tamaño de la muestra

Por lo que, la muestra, se refleja de una población no definida, ésta a su vez constituye una muestra no probabilística. “En las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no es por probabilidad, sino por causas relacionadas a las características de la investigación o de quien hace” (Hernández, et al., 2010, p.176). Es el juicio y opinión del investigador el que prevalece.

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q}{d^2}$$

Z= 1,74

p= 50%

q= 50%

d= 8,45%

$$n = \frac{(1.74)^2 \times 50\% \times 50\%}{(8,45\%)^2} = n = \frac{0,760}{0,710}$$

n= 107,04 n=107 Personas consideradas para la fase de diagnóstico.

De esta manera, se considera una muestra de 107 personas de las provincias de Chimborazo, Tungurahua y Cotopaxi, para la primera fase considerada de diagnóstico.

Para determinar la muestra de la prueba piloto, se observan las mismas consideraciones, con un error en la estimación del 10%, por lo, que se tiene.

$$\begin{aligned} Z &= 1,67 \\ p &= 50\% \\ q &= 50\% \\ d &= 9,7\% \end{aligned}$$

$$n = \frac{(1,67)^2 \times 50\% \times 50\%}{(9,7\%)^2} \quad n = \frac{0,697}{0,941}$$

$$n = 74,07 = 74 \text{ Personas consideradas para la fase de la prueba piloto.}$$

Por lo que, la muestra para la prueba piloto, se consideró de 74 personas de las provincias de Chimborazo, Tungurahua y Cotopaxi, para la primera fase.

2.3 Recolección de la Información

En la investigación, se emplearon métodos teóricos, científicos y análisis de datos que aportan a la recolección de información necesaria para el estudio. Los métodos científicos utilizados en esta investigación son, cuestionario en la primera fase de diagnóstico y observación, cuestionario y fichas de registro en la prueba piloto.

El instrumento aplicado fue la encuesta de la fase de diagnóstico, para determinar si existen o, se conoce de unidades de formación innovadoras para la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias, constituida como la situación problémica expuesta, lo que aporta para tener una idea clara sobre lo, que se requiere investigar y las alternativas a proponer, la encuesta, se estructuró para tres grupos, las cuales corresponden a personas con experiencia que deseen compartir y recibir información en emprendimiento, educación e innovación, así como jóvenes que desean compartir y recibir información en este campo, además una tercer

segregación que corresponden a personas interesadas en recibir información y transferencia de conocimientos y experiencias por medio de un método innovador en las tres áreas descritas.

Las encuestas tienen como objetivo, diagnosticar las alternativas de formación innovadoras para la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias, en cada una de ellas para las segregaciones, denominadas; 1. Encuestas expertos ver “Anexo 1”, 2. Encuesta jóvenes ver “Anexo 2”, 3. Encuesta Interesados ver “Anexo 3”.

Las encuestas, se aplicaron en las provincias de Chimborazo, Tungurahua y Cotopaxi, mismas que por facilidad de acceso, se aplicaron en la Unidad Educativa Juan Montalvo (Ambato), Instituto Colegio Juan de Velasco (Riobamba), Integrantes del grupo Profesionales Ejecutivos Comprometidos con la Sociedad PEC (Latacunga, Ambato, Riobamba), se alcanzó las 107 personas o elementos muestrales de la fase de diagnóstico.

La observación consiste según Hernández, Fernández & Baptista (2003) “en una técnica de recolección de datos que tiene como propósito explorar y describir contextos, subculturas e inferencias que resulten de estos” (p.458). En la segunda etapa denominada prueba piloto, se aplicó la observación en el estudio de la propuesta para la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias, constituida por el instrumento “Diana de Evaluación” ver “Anexo 4”, la cual tiene como objetivo, validar la propuesta de la unidad de formación innovadora para la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias, con los participantes en la prueba piloto de la propuesta metodológica, en los aspectos de participación, motivación interés en el tema y aprendizaje.

Además, se aplicó una encuesta denominada “Validación del proceso de transferencia Intergeneracional de conocimientos y experiencias” ver “Anexo 5”, la cual tiene como objetivo, validar la propuesta de creación de una unidad de formación innovadora para la transferencia de conocimientos y experiencias. Esta validación, corresponde realizar a las personas que participan en la prueba piloto, la cual arroja los resultados de la aplicación si cumple o no con el propósito, además es contrastada con la ficha de registro denominada “Ficha de registro de la Validación por Experto-Responsable” ver “Anexo 6”, la cual tiene como objetivo, validar la

propuesta de acuerdo con la percepción de la prueba piloto, como experto o responsable del grupo donde, se realizó la aplicación.

La prueba piloto, se realizó en instituciones de las provincias de Chimborazo, Tungurahua y Cotopaxi, como son; Profesores de la Escuela Técnica de la Fuerza Aérea ETFA (Latacunga), Junta de Artesanos de Tungurahua (Ambato), Profesores del Colegio Velasco Ibarra (Latacunga), Profesionales Ejecutivos Comprometidos con la Sociedad PEC (Latacunga, Ambato, Riobamba).

Los métodos teóricos del conocimiento, que se aplicaron corresponden al analítico- sintético e inductivo- deductivo. Analítico, porque descompone las variables en sus partes y, se analiza la correlación y las inferencias en sus diferentes momentos y etapas, sintético porque complementa la estructura del análisis y la integración de las variables que le componen, este método, se evidencia en la construcción de la propuesta del cual se parte del marco teórico. Inductivo, a razón, que se analizan particularidades para extraer conclusiones de carácter general que serían aplicadas de manera inmediata y deductivo porque parte de lo general para llegar para descender a lo particular, este método, inductivo-deductivo, se evidencia en el análisis de los datos.

Validez y confiabilidad

La fiabilidad de los cuestionarios elaborados obtuvo un Alpha de Cronbach de 0,640 para la encuesta denominada expertos, para la encuesta denominada jóvenes obtuvo un 0,613 y para la encuesta denominada interesados un 0,620, las cuales son aceptables.

Tabla 2. Fiabilidad de las encuestas.

Encuesta denominada Expertos		Encuesta denominada Jóvenes		Encuesta denominada Interesados	
Alfa de Cronbach	N de elementos	Alfa de Cronbach	N de elementos	Alfa de Cronbach	N de elementos
,640	26	,613	21	,620	18

Fuente: elaboración propia

Esta fiabilidad, se afianza con la validación realizada por ocho expertos en áreas de innovación, educación y emprendimiento, los cuales fueron seleccionados mediante una caracterización de expertos relacionadas a las áreas de interés, de acuerdo con el formato adjunto en el “Anexo 7” y posterior a ello cada experto validó las encuestas en el formato “Validación del instrumento

de recolección de datos” para Expertos, Jóvenes e Interesados como, se evidencia en el “Anexo 8”

Los expertos que realizaron la validación de los instrumentos de recolección de datos corresponden a las áreas planteadas en innovación, emprendimiento y educación. Ver tabla 4.

Tabla 3. Descripción de los Expertos

Denominación	Nombre	Nivel de Instrucción	Área de experiencia	Años de experiencia en el área.
EXPERTO 1 AR	Edwing Armijos Velasco	Magister en Gestión y Dirección Turística	Emprendimiento Educación Innovación	10 años 5 años 15 años
EXPERTO 2 OR	Hernán Paúl Ortiz Coloma	Magister en Gerencia Financiera Empresarial	Emprendimiento Educación Innovación	21 años 3 años 12 años
EXPERTO 3 SA	María Fernanda Salazar Bonilla	MBA Gestión Empresarial	Emprendimiento Innovación Marketing	13 años 13 años 13 años
EXPERTO 4 PI	Judith E. Pinos Montenegro	Magister en Desarrollo Educativo PhD en Ciencias Sociales	Educación Innovación	25 años 25 años
EXPERTO 5 VA	Varna Hernández Junco	Magister en Dirección	Educación	29 años
EXPERTO 6 CE	Paulina Cevallos	Magister Ciencias de la Educación	Educación Innovación	4 años 3 años
EXPERTO 7 HE	Helder M. Barrera E.	Magister en Lengua y Literatura	Innovación Educación Investigación	3 años 25 años 5 años
EXPERTO 8 CO	Giovanna M. Cordero Villavicencio	Magister en Educación Superior, Investigación e Innovación.	Educación	20 años

Fuente: elaboración propia

Cada uno de los expertos, realizó la validación del instrumento de recolección de datos, por cada ítem de las tres diferentes encuestas y de manera general, establecieron, si el instrumento permite o no diagnosticar las alternativas de formación para la transferencia de conocimientos y experiencias, de todas las validaciones, se presenta el resultado en la tabla 5. Resumen de la Validación de Contenido realizada por Expertos.

Tabla 4. Resumen de la Validación de Contenido realizada por Expertos

	ENCUESTA EXPERTOS				ENCUESTA JÓVENES EXPERTOS				ENCUESTA INTERESADOS			
	Validez de contenido (Congruencia)		Validez de contenido (Redacción)		Validez de contenido (Congruencia)		Validez de contenido (Redacción)		Validez de contenido (Congruencia)		Validez de contenido (Redacción)	
	El ítem tiene concordancia con las dimensiones del tema propuesto.		Las preguntas son claras, simples y comprensibles.		El ítem tiene concordancia con las dimensiones del tema propuesto.		Las preguntas son claras, simples y comprensibles.		El ítem tiene concordancia con las dimensiones del tema propuesto.		Las preguntas son claras, simples y comprensibles.	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
EXPERTO 1 AR	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%
EXPERTO 2 OR	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%
EXPERTO 3 SA	100%	0%	100%	0%	95%	5%	100%	0%	100%	0%	100%	0%
EXPERTO 4 PI	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%
EXPERTO 5 VA	100%	0%	100%	0%	95%	5%	100%	0%	100%	0%	100%	0%
EXPERTO 6 CE	81%	19%	81%	19%	71%	29%	76%	24%	78%	22%	78%	22%
EXPERTO 7 HE	77%	23%	88%	12%	86%	14%	95%	10%	89%	11%	94%	6%
EXPERTO 8 CO	77%	23%	88%	12%	86%	14%	95%	10%	89%	11%	94%	6%
TOTAL	91,8%	8,2%	95%	5%	92%	8%	96%	5%	94%	6%	96%	4%

Permite diagnosticar las alternativas de formación para la transferencia de conocimientos y experiencias.

	ENCUESTA EXPERTOS		ENCUESTA JÓVENES EXPERTOS		ENCUESTA INTERESADOS			
	SI (1)	NO (0)	SI (1)	NO (0)	SI (1)	NO (0)		
EXPERTO 1 AR	100%	0%	EXPERTO 1 AR	100%	0%	EXPERTO 1 AR	100%	0%
EXPERTO 2 OR	100%	0%	EXPERTO 2 OR	100%	0%	EXPERTO 2 OR	100%	0%
EXPERTO 3 SA	100%	0%	EXPERTO 3 SA	100%	0%	EXPERTO 3 SA	100%	0%
EXPERTO 4 PI	100%	0%	EXPERTO 4 PI	100%	0%	EXPERTO 4 PI	100%	0%
EXPERTO 5 VA	100%	0%	EXPERTO 5 VA	100%	0%	EXPERTO 5 VA	100%	0%
EXPERTO 6 CE	100%	0%	EXPERTO 6 CE	100%	0%	EXPERTO 6 CE	100%	0%
EXPERTO 7 HE	100%	0%	EXPERTO 7 HE	100%	0%	EXPERTO 7 HE	100%	0%
EXPERTO 8 CO	100%	0%	EXPERTO 8 CO	100%	0%	EXPERTO 8 CO	100%	0%
TOTAL	1	0	TOTAL	1	0	TOTAL	1	0

Fuente: elaboración propia

El resultado de la validación de los ocho expertos es favorable, por lo que afianza el resultado de validez y confiabilidad obtenido por el Alpha de Cronbach, en los instrumentos utilizados, de esta manera, se validó por dos métodos diferentes.

2.4 Procesamiento y análisis de la información

El procedimiento metodológico, que se realizó, inicia con la esquematización del problema evidenciado, donde, se analiza el problema existente en el estado para el traspaso de conocimientos y experiencias de una manera no estructurada, posterior, se realiza la fundamentación teórica de las variables de investigación con estudio de los referentes teóricos y metodológicos sobre unidades de formación innovadoras, que se toma como similares a las organizaciones de incubadoras de ideas y la transferencia intergeneracional del conocimiento y experiencias. A partir de ello, se realiza la operacionalización de las variables para elaborar cuestionarios que evalúen e la transferencia de conocimiento y experiencias y si existen unidades de formación innovadoras para este fin. Se realiza la prueba piloto para analizar la fiabilidad y validez de contenido de los cuestionarios y analizar de manera integral los resultados obtenidos del proceso. El cuadro 5., permite visualizar el resumen del proceso metodológico desarrollado en la investigación

Cuadro 5. Procedimiento metodológico para el estudio de las unidades de formación innovadoras y la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias.

Pasos	Objetivo	Actividades	Métodos	Participantes
Caracterización del problema	Analiza el problema visualizado en forma general	Análisis de las ofertas formales y no formales para la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias.	Análisis	Investigador, personas interesadas
Fundamentación teórica	Considerar los aspectos teóricos y metodológicos sobre la relación entre la unidad de formación innovadora y la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias.	Análisis de la literatura científica sobre las dos variables.	Análisis Síntesis, Histórico, Lógico, Inductivo Deductivo	Investigador
Operacionalización de las variables	Identificar los autores referentes para la investigación.	Operacionalización de las variables de transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias y de unidades de formación.	Análisis Síntesis, Histórico, Lógico, Inductivo Deductivo	Investigador
Elaboración de los instrumentos de la prueba piloto	Aplicar los instrumentos a los	Aplicación de la prueba piloto.	Análisis Inductivo Deductivo	Investigador y personas interesadas.

	grupos focales o personas interesadas			
Revisión por expertos, en contenido y constructo los cuestionarios.	Validación por expertos, en contenido y constructo de los cuestionarios.	Análisis de los cuestionarios por parte de expertos en Emprendimiento, Innovación y Educación.	Análisis Inductivo Deductivo	Investigador Expertos.
Ajustes de los cuestionarios	Reconocer los términos adecuados a emplearse en los instrumentos.	Reajustar los términos a utilizar en el cuestionario.	Análisis Sintético	Investigador
Aplicación de los métodos e instrumentos de evaluación	Aplicar los cuestionarios a la población investigada	Aplicar los cuestionarios validados a los expertos, jóvenes expertos e interesados.	Inducción	Investigador Personas interesadas
Análisis y tabulación de los datos.	Analizar los datos de los cuestionarios aplicadas.	Analizar y registrar los resultados del estudio de las dos variables.	Analítico Deductivo Inferencias Software SPSS	Investigador
Correlación entre las variables.	Establecer el nivel de relación entre la unidad de formación innovadora y la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias.	Análisis de correlación por inferencias.	Analítico Sintético Software	Investigador
Aplicación método innovador para la transferencia de conocimientos y experiencias entre los participantes.	Realizar y validar las estrategias y actividades, que se proponen en la unidad de formación innovadora.	Desarrollar las estrategias y actividades con sus actividades y objetivos, esquematizar el modelo de la unidad de formación.	Análisis Síntesis Inductivo Deductivo Histórico Lógico Teórico	Docente Investigador
Validación de estrategias, y la propuesta, aplicado por la unidad de formación innovadora.	Validar la propuesta.	Aplicar a los beneficiarios. Y los especialistas interesados que realizarán el análisis de la validación. Aplicar el instrumento de validación del método-modelo.	Análisis Síntesis Deductivo Lógico	Docente Investigador Validadores.
Análisis integral de las variables y los resultados.	Analizar los resultados de estadísticos y de contenido, realizar inferencias y meta-inferencias.	Desarrollo de los resultados finales.	Análisis Síntesis Inductivo Deductivo Histórico Lógico Teórico	Docente Investigador

Fuente: elaboración propia

La muestra requerida correspondía a 107 personas a ser encuestadas, realizadas de manera abierta por medio de *Google Forms*, de ellas corresponden a la encuesta de expertos (22), encuesta de jóvenes (21) y la encuesta de interesados (64), para el análisis de la información, se lo efectúa en el orden indicado.

Análisis de la encuesta a expertos

La encuesta estructurada para expertos arrojó datos demográficos de los mismos, los cuales el 59% corresponden a hombres frente al 41% de la población encuestada que son mujeres, los rangos de edad con mayor alcance con un 32% corresponden a las edades comprendidas de 31 a 45 años y 61 años en adelante, el 64% de las personas encuestadas pertenecen a la provincia de Chimborazo y las áreas de dominio corresponden a; docencia, servicio público, empresarios y emprendimiento, se obtiene 77% juntas. Ver gráfico 7.

Gráfico 7. Datos demográficos encuestados Expertos

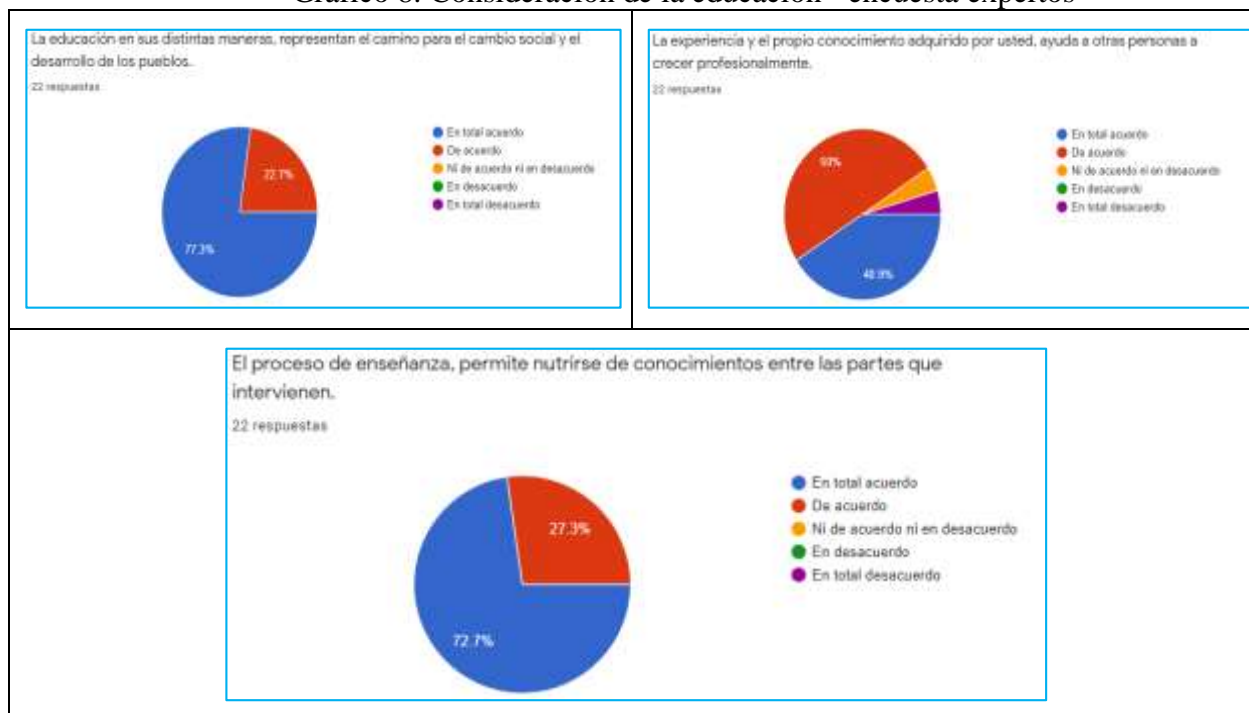


Fuente: elaboración propia

En la dimensión educativa, se consideraron, tres subdimensiones, la consideración de la educación para el encuestado, la apreciación de dificultad de un proceso enseñanza aprendizaje y la percepción para enseñar.

En el área de educación, se considera que el 77% ésta representa el cambio social y el desarrollo del país, así también el 91% considerado la escala en total acuerdo y de acuerdo que la experiencia y el conocimiento ayudan a otras personas en un proceso de crecimiento profesional, además el 72,7% está en total acuerdo que el proceso de enseñanza permite nutrirse de conocimientos entre las partes que intervienen. Ver gráfico 8.

Gráfico 8. Consideración de la educación - encuesta expertos

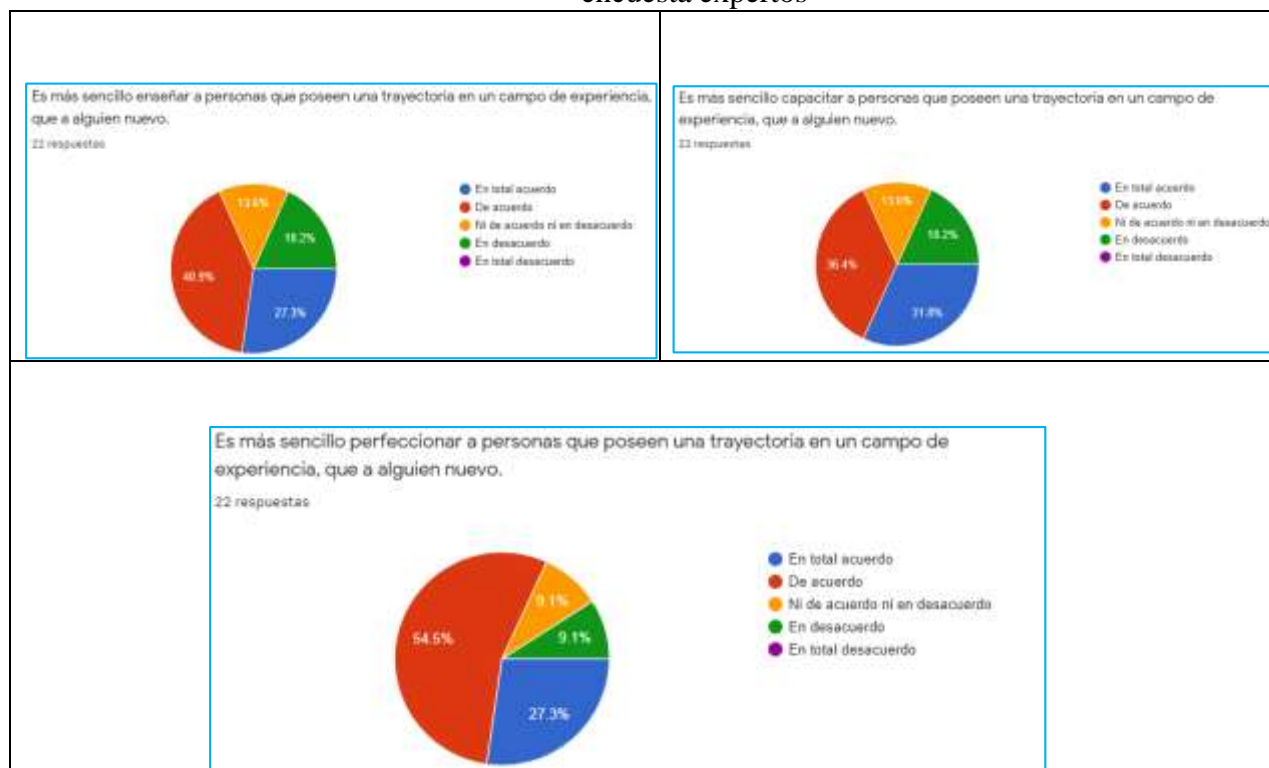


Fuente: elaboración propia

La apreciación de la dificultad o facilidad del proceso de enseñanza de las personas encuestadas, consideran en un 68,2% que están en total acuerdo y de acuerdo que es más sencillo enseñar a una persona que posee trayectoria en un campo de experiencia, que, a alguien nuevo, por lo que consideran que es más difícil enseñar a una persona novata. Concordante con el 68,2% que indica que es más fácil capacitar y el 81,8% que es más fácil perfeccionar a personas con

experiencia que a personas sin experiencia. Para los encuestados la apreciación de dificultad del proceso es elevada con los métodos tradicionales. Ver gráfico 9.

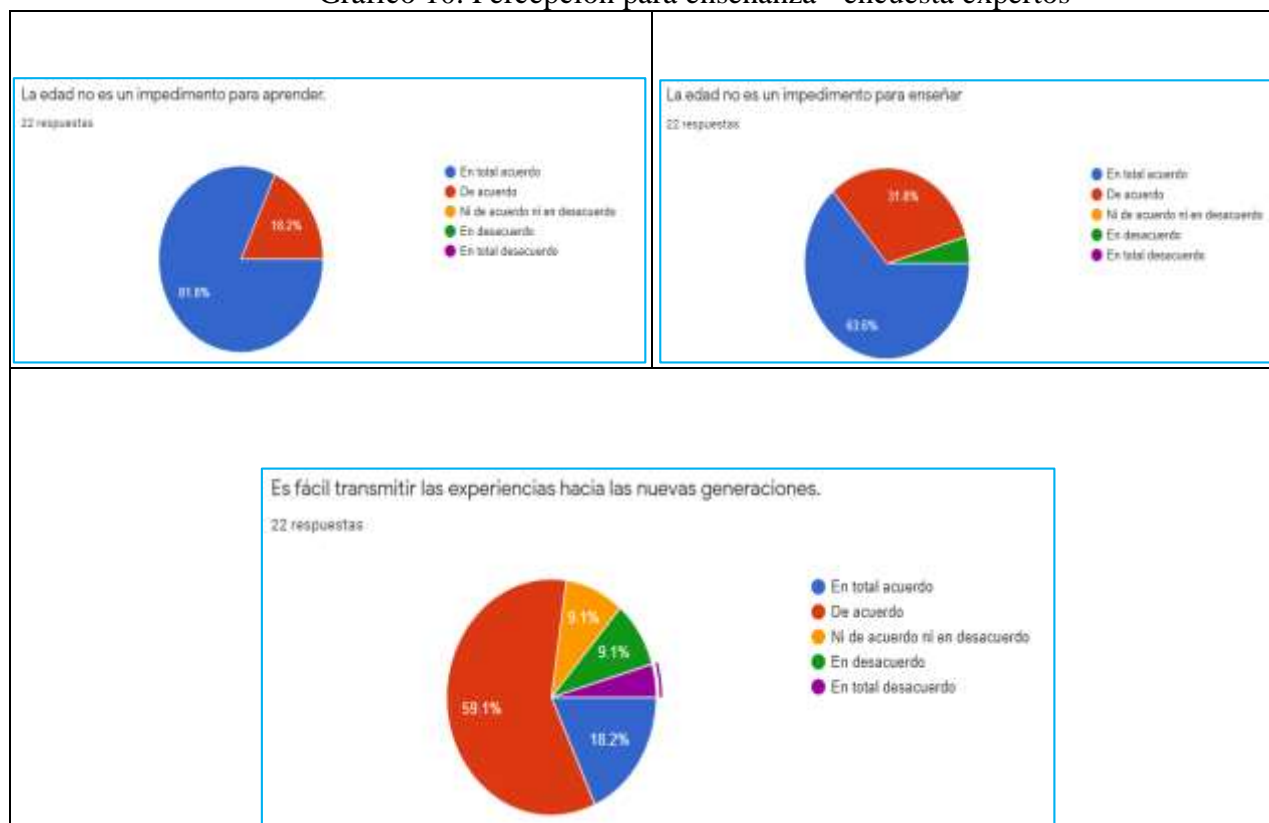
Gráfico 9. Apreciación de facilidad o dificultad del proceso de enseñanza aprendizaje - encuesta expertos



Fuente: elaboración propia

De la percepción para el proceso de enseñanza, los encuestados están en, total acuerdo y de acuerdo, que la edad no es un impedimento para enseñar, con un porcentaje del 95,4% al igual que, consideran que la edad no es un impedimento para aprender en un 100%, esto evidencia que las personas dispuestas a someterse a un proceso de enseñanza aprendizaje a cualquier edad. El 20% considera que no es fácil transmitir las experiencias a las nuevas generaciones, a pesar de que el 80% considera que si es factible transmitir experiencias a otras generaciones. Ver gráfico 10.

Gráfico 10. Percepción para enseñanza - encuesta expertos

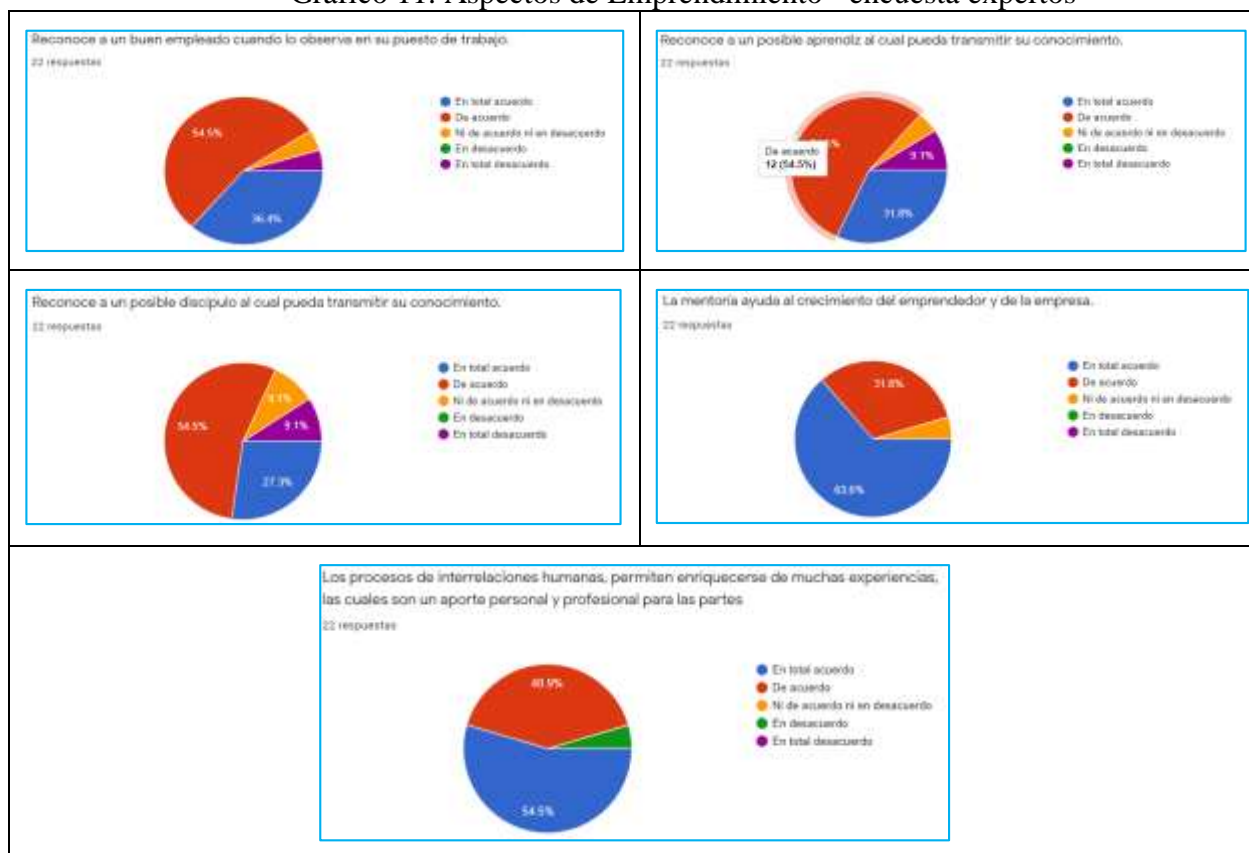


Fuente: elaboración propia

En la dimensión de emprendimiento, se consideraron aspectos como, reconocer a un buen empleado, aprendiz o discípulo, la mentoría ayuda al crecimiento del emprendedor y la empresa y las experiencias son un aporte profesional y personal.

Los expertos consideran que reconocen a un buen empleado, aprendiz y discípulo, en total de acuerdo con un 54,5%, frente al 9,1% que considera que no es factible reconocerlo. Están en total acuerdo y de acuerdo con un 85,4%, que un proceso de mentoría ayuda al crecimiento del emprendedor y la empresa. De igual forma están en total de acuerdo y de acuerdo con un 95,4% que las relaciones interpersonales contribuyen para enriquecer de experiencias y conocimientos que sirven de aporte personal y profesional para las partes, por lo que las redes de contacto son importantes en el proceso. Ver gráfico 11.

Gráfico 11. Aspectos de Emprendimiento - encuesta expertos

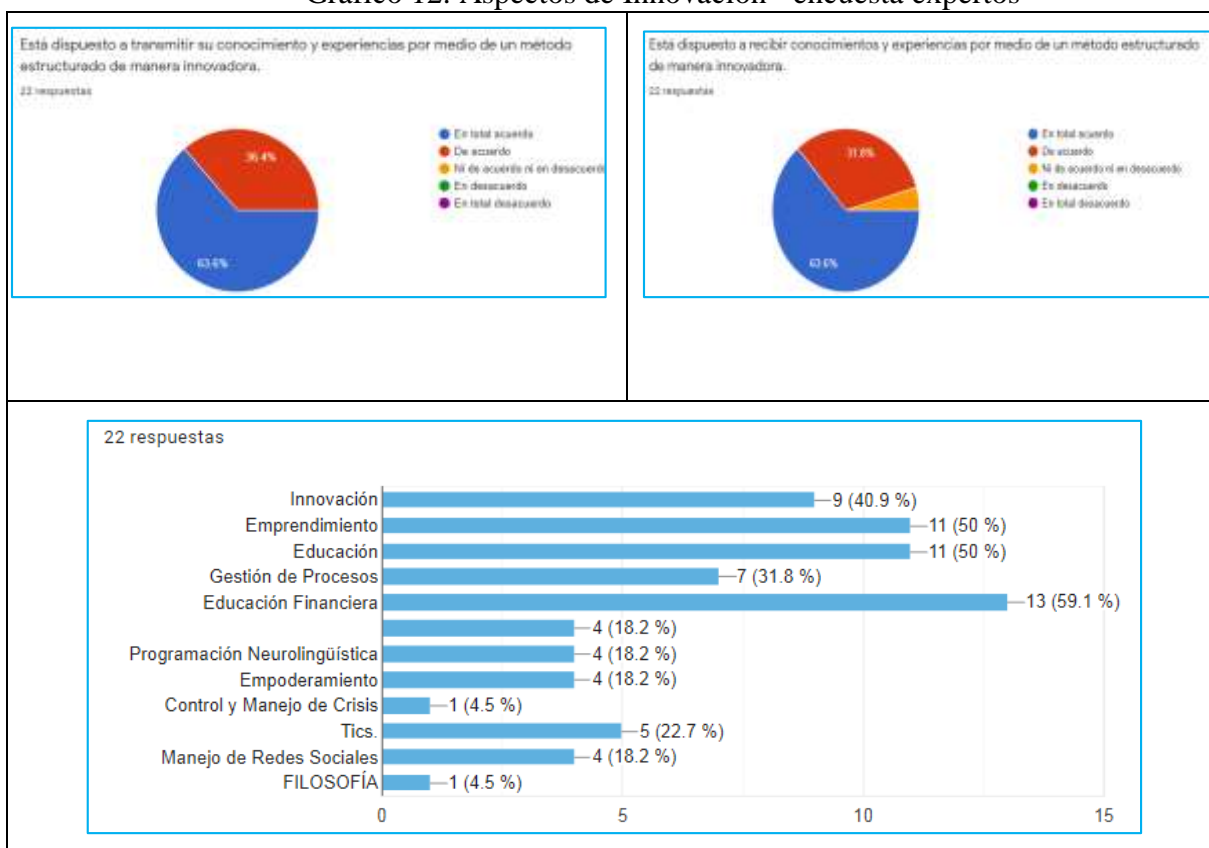


Fuente: elaboración propia

En la dimensión de innovación, se realizaron consideraciones para recibir y transmitir conocimientos y experiencias por medio de un método estructurado, así como los aspectos y temas de interés que le gustaría recibir formación de manera innovadora.

Los encuestados consideran que de aplicar un método formal innovador estarían dispuestos a transmitir su conocimiento, en total de acuerdo 63,6% y de acuerdo un 36,4%. De igual manera estarían dispuestos a recibir conocimientos en un total de acuerdo de 63,6%. Las personas encuestadas seleccionaron varios aspectos de interés, es uno o más de una la elección de los aspectos, el rango de edad que pertenece desde los 31 años en adelante corresponde al 86,3%, quienes demuestran mayor interés en Educación Financiera con un 59,1%, además de Emprendimiento 50%, Educación con 50% e Innovación con 40,9%. Ver gráfico 12.

Gráfico 12. Aspectos de Innovación - encuesta expertos



Fuente: elaboración propia

Para determinar si los encuestados conocen de métodos formales para el traspaso intergeneracional de conocimiento y experiencias, se realizaron varias preguntas abiertas y una cerrada para afianzar o desvanecer dicha información.

Los encuestados indican que el 72,7% conoce sobre un método formal para el traspaso de conocimientos y experiencias, sin embargo, en las preguntas de contraste el 85% no responde, el 13% responde métodos tradicionales y solamente el 2 % conoce o tiene idea de un método innovador. Ver gráfico 13.

Gráfico 13. Conocen método formal innovador para la transferencia intergeneracional de conocimiento y experiencias - encuesta expertos



Fuente: elaboración propia

Se evidencia que el 98% de los encuestados no conoce de un método formal innovador para la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias, además el 86,3% está interesado en recibir información y formación en las áreas de emprendimiento, innovación, educación y educación financiera. De ellos el 63,6% está dispuesto a recibir y transmitir sus conocimientos y experiencias.

Análisis de la encuesta a jóvenes

La encuesta estructurada para jóvenes arrojó datos demográficos de los mismos, los cuales el 76,2% corresponden a hombres frente al 23,8% de la población encuestada que son mujeres, el rango de edad con mayor alcance tiene el 57,1% que corresponde al rango 26 a 30 años, el 61,9% de las personas encuestadas pertenecen a la provincia de Cotopaxi y las áreas de mayor dominio, corresponde a tecnologías de la información con un 52%. Ver gráfico 14

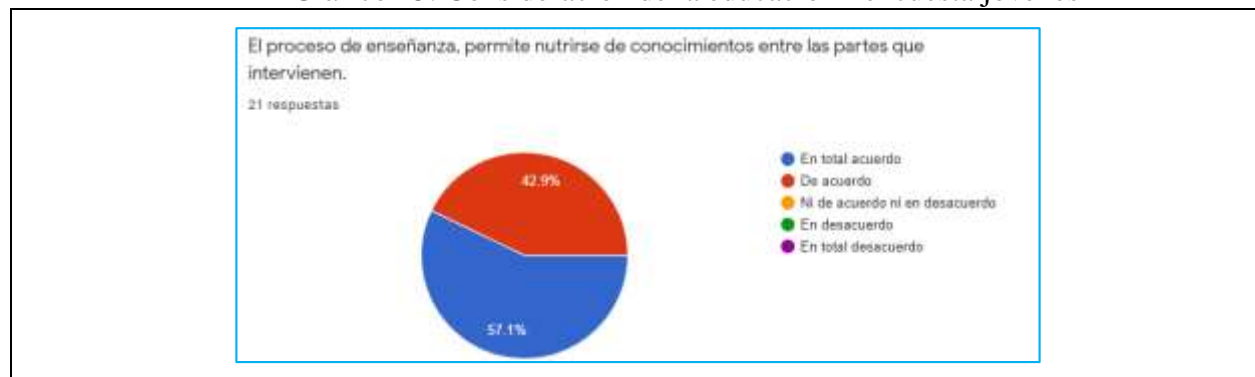
Gráfico 14. Datos demográficos encuestados jóvenes



Fuente: elaboración propia

Los jóvenes encuestados consideran que los procesos de enseñanza permiten nutrirse de conocimientos entre las partes, donde el 57.1% está en total de acuerdo y un 42.9% está de acuerdo. Ver gráfico 15.

Gráfico 15. Consideración de la educación - encuesta jóvenes

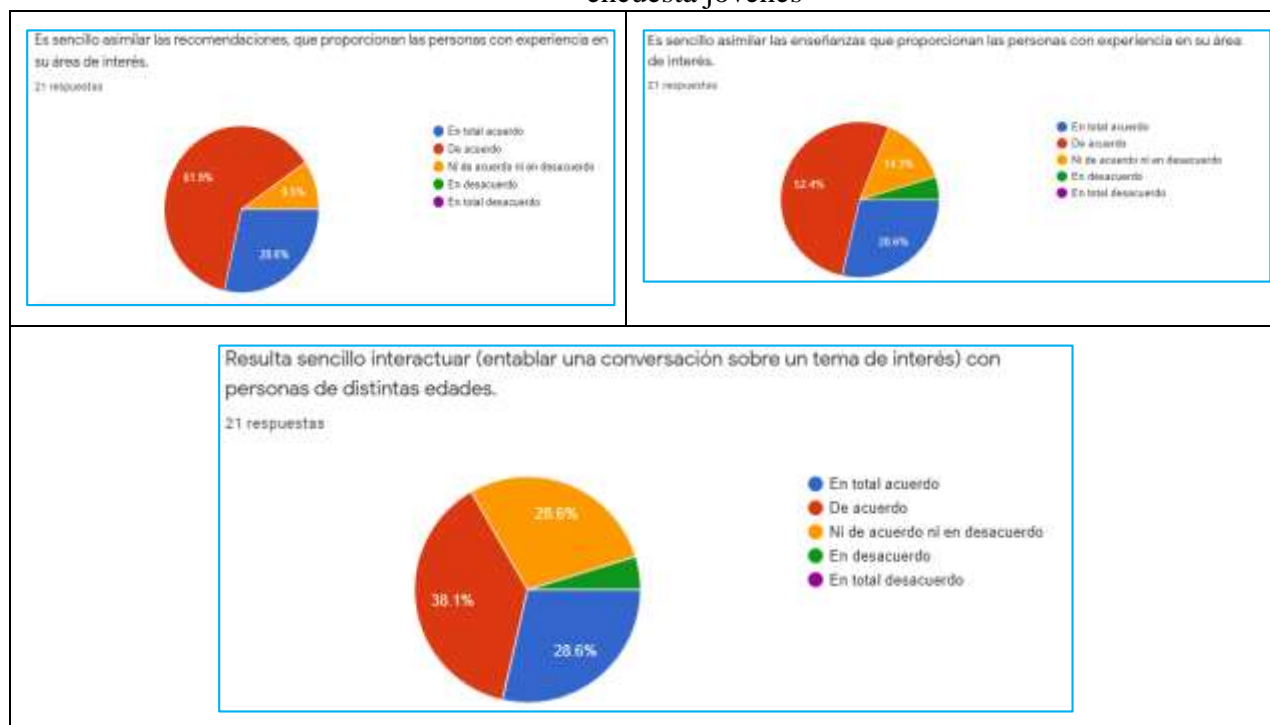


Fuente: elaboración propia

Los jóvenes encuestados consideran en un 61,9% que es sencillo asimilar las recomendaciones proporcionadas por personas con experiencias, el 52,4% considera que es sencillo asimilar las

enseñanzas proporcionadas por personas con experiencia, mientras que para el 30% no es sencillo interactuar entre personas de distintas edades. Ver gráfico 16.

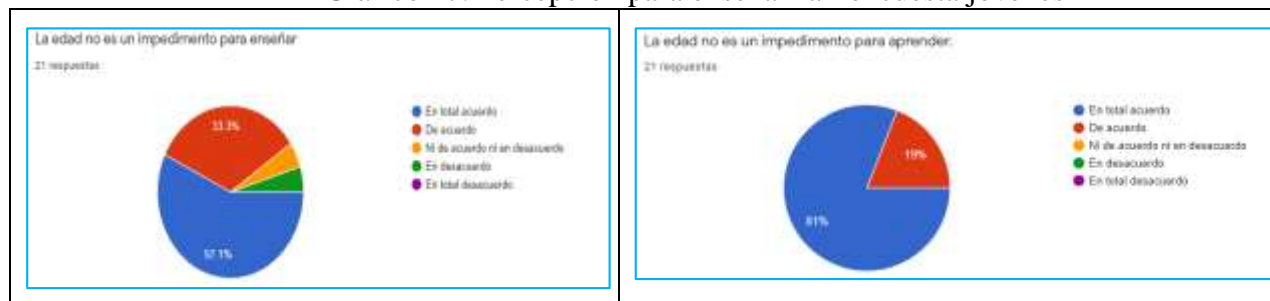
Gráfico 16. Apreciación de facilidad o dificultad del proceso de enseñanza aprendizaje - encuesta jóvenes



Fuente: elaboración propia

Los jóvenes encuestados, consideran que la edad no es un impedimento para enseñar en un 57,1%, sin embargo, consideran que la edad no es un impedimento para aprender 81%. Ver gráfico 17.

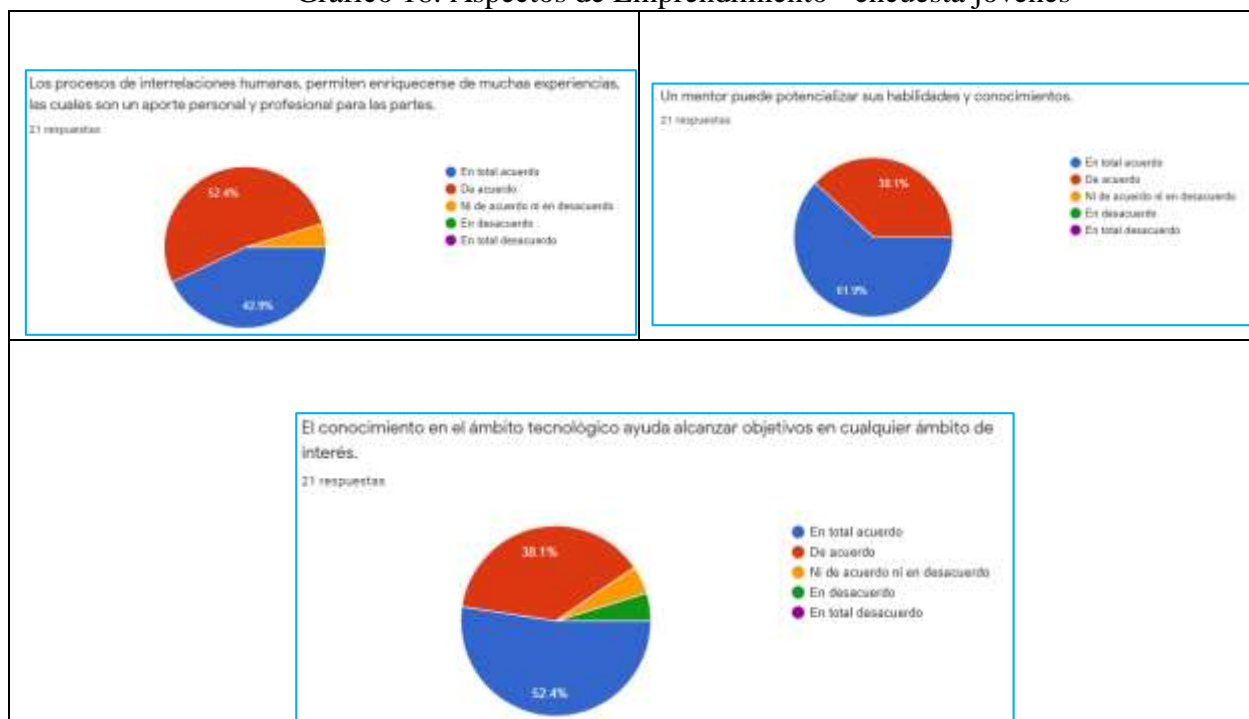
Gráfico 17. Percepción para enseñanza - encuesta jóvenes



Fuente: elaboración propia

Los encuestados consideran que las relaciones humanas enriquecen las experiencias en un 42,9%, además el 61,9% establece que está en total acuerdo que un mentor potencialice las habilidades y conocimientos propios. El conocimiento en el ámbito tecnológico ayuda para alcanzar los objetivos en cualquier ámbito de interés, de esta afirmación el 52,4% está en total acuerdo además que el 38,1% está de acuerdo, por lo que los jóvenes consideran a la tecnología como un camino para conseguir los objetivos trazados. Ver gráfico 18.

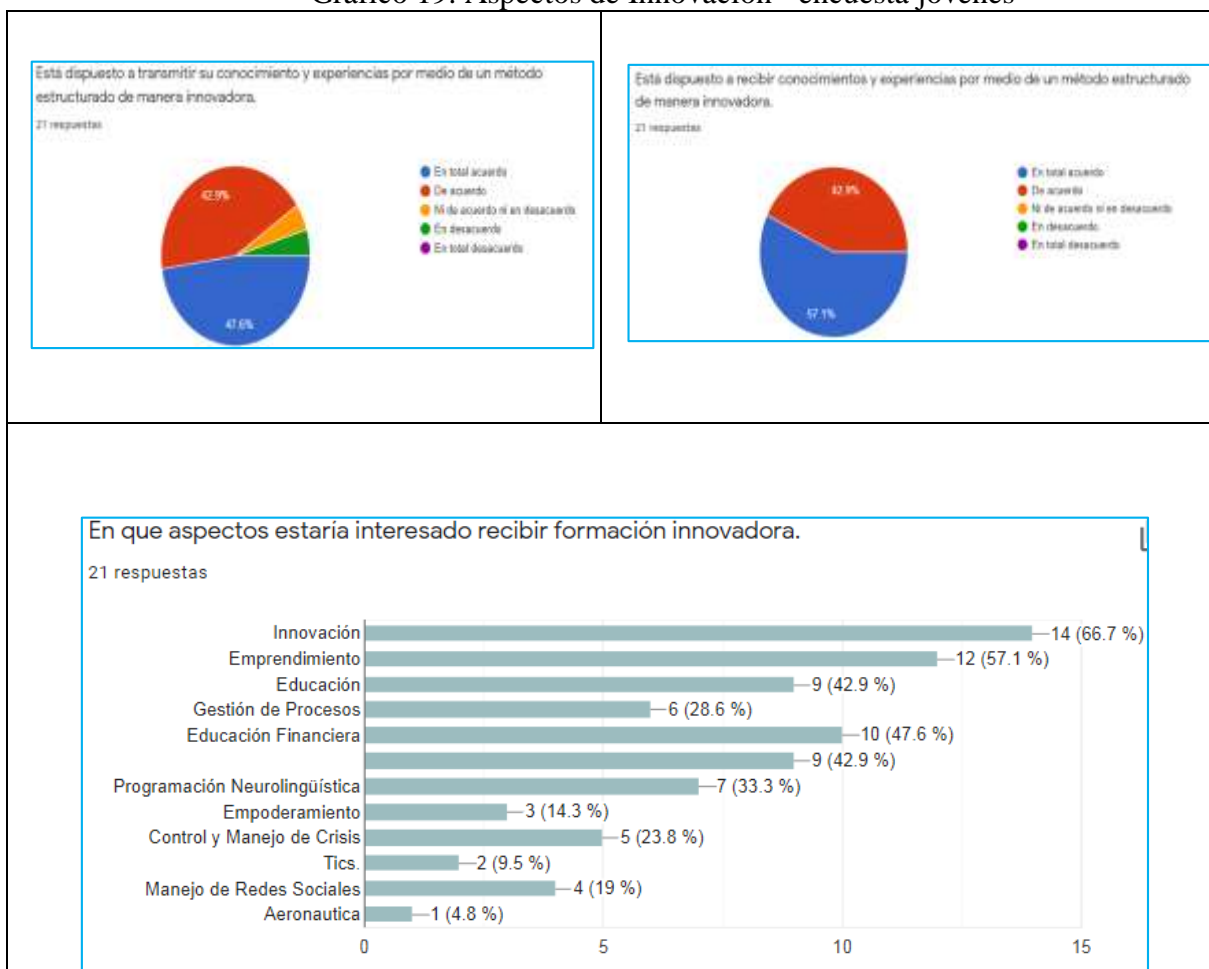
Gráfico 18. Aspectos de Emprendimiento - encuesta jóvenes



Fuente: elaboración propia

En los aspectos del proceso innovador los encuestados están dispuestos a transmitir sus conocimientos y experiencias por medio de un método estructurado, en un 47,6% que está en total de acuerdo, además de las personas que están de acuerdo que corresponden al 42,9%. Los jóvenes encuestados están con una predisposición en suma del 100% para recibir conocimientos y experiencias mediante un método innovador estructurado. Las áreas de interés que predominan en los jóvenes es Innovación 66,7%, Emprendimiento 57,1% y Educación Financiera con 47,6%, se considera que podían elegir más de una opción, y los porcentajes corresponden al total de los encuestados en cada una de las áreas de interés. Ver gráfico 19.

Gráfico 19. Aspectos de Innovación - encuesta jóvenes



Fuente: elaboración propia

Los encuestados indicaron en un inicio que conocen en un 33,3% de métodos formales para el traspaso de conocimientos y experiencias, mientras que, en las preguntas de contraste, se evidencia un 9% de los encuestados que indica un método innovador y que conoce de instituciones u organizaciones que apliquen alguna técnica de innovación para la formación de los miembros que participa en la misma. Ver gráfico 20.

Gráfico 20. Conocen método formal innovador para la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias - encuesta jóvenes



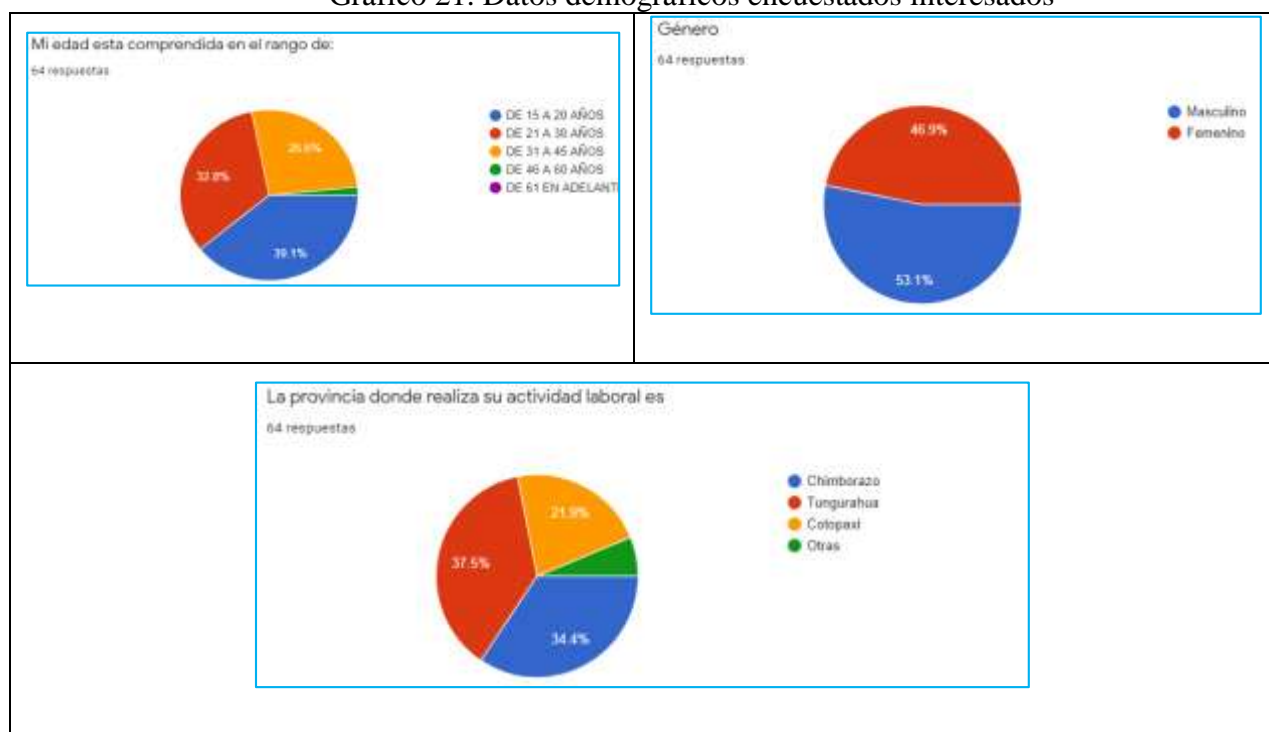
Fuente: elaboración propia

Análisis de la encuesta a expertos

La encuesta estructurada para interesados arrojó datos demográficos, los cuales el 53,1% corresponden a hombres frente al 46,9% de la población encuestada que son mujeres, los rangos de edad con mayor alcance corresponde de 15 a 30 años con un total de 71,9%, el 37,5% de las personas encuestadas pertenecen a la provincia de Tungurahua. Ver gráfico 21.

Los interesados predominan las personas, que se encuentran en el rango hasta 45 años por lo que corresponde a una de las características que arroja los resultados de las encuestas.

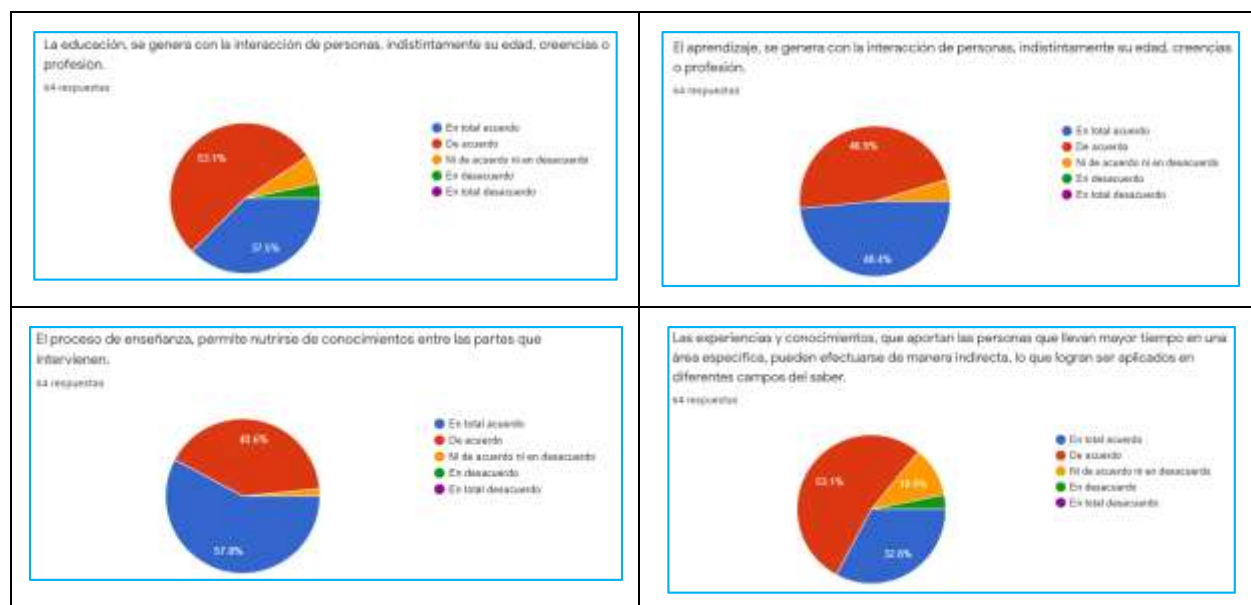
Gráfico 21. Datos demográficos encuestados interesados



Fuente: elaboración propia

Los encuestados consideran a la educación y el aprendizaje como un proceso, que se genera de las interacciones de las personas, indistintamente de su edad, creencia o profesión, de esta afirmación el 37,5% y el 48,4% respectivamente están en total acuerdo. El 57,8%, está en total acuerdo que el proceso de enseñanza permite nutrirse de conocimientos entre las partes que intervienen. Los encuestados consideran en un 85,9% que las experiencias y conocimientos, que aportan las personas que llevan mayor tiempo en un área específica, mismas que efectuarían de manera indirecta y en distintos campos del saber. Ver gráfico 22.

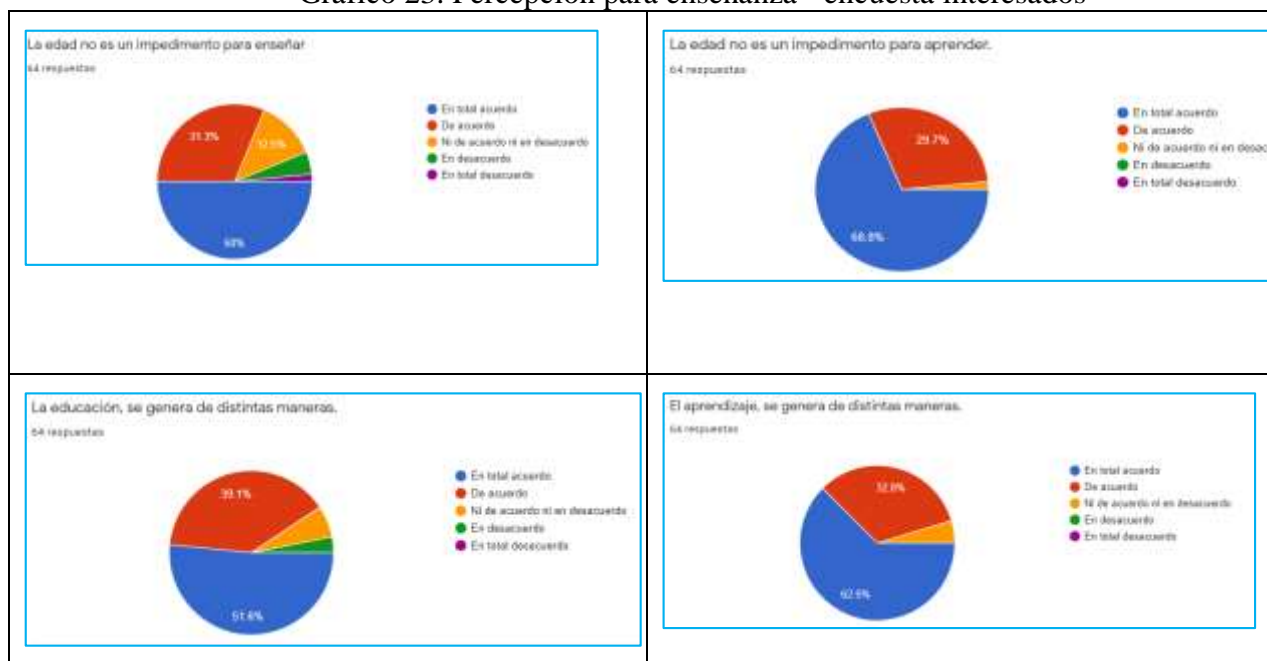
Gráfico 22. Consideración de la educación - encuesta interesados



Fuente: elaboración propia

Los encuestados consideran que la edad no es un impedimento para enseñar en un 50% las personas están en total acuerdo, mientras que el 68,8% considera que la edad no es un impedimento para aprender lo, que se evidencia que más de 3/5 de la población muestral desea someterse a un proceso de aprendizaje en un área específica. Es así, que consideran que la educación y el aprendizaje, se realiza de distintas maneras con un 51,6% y 62,5% respectivamente.

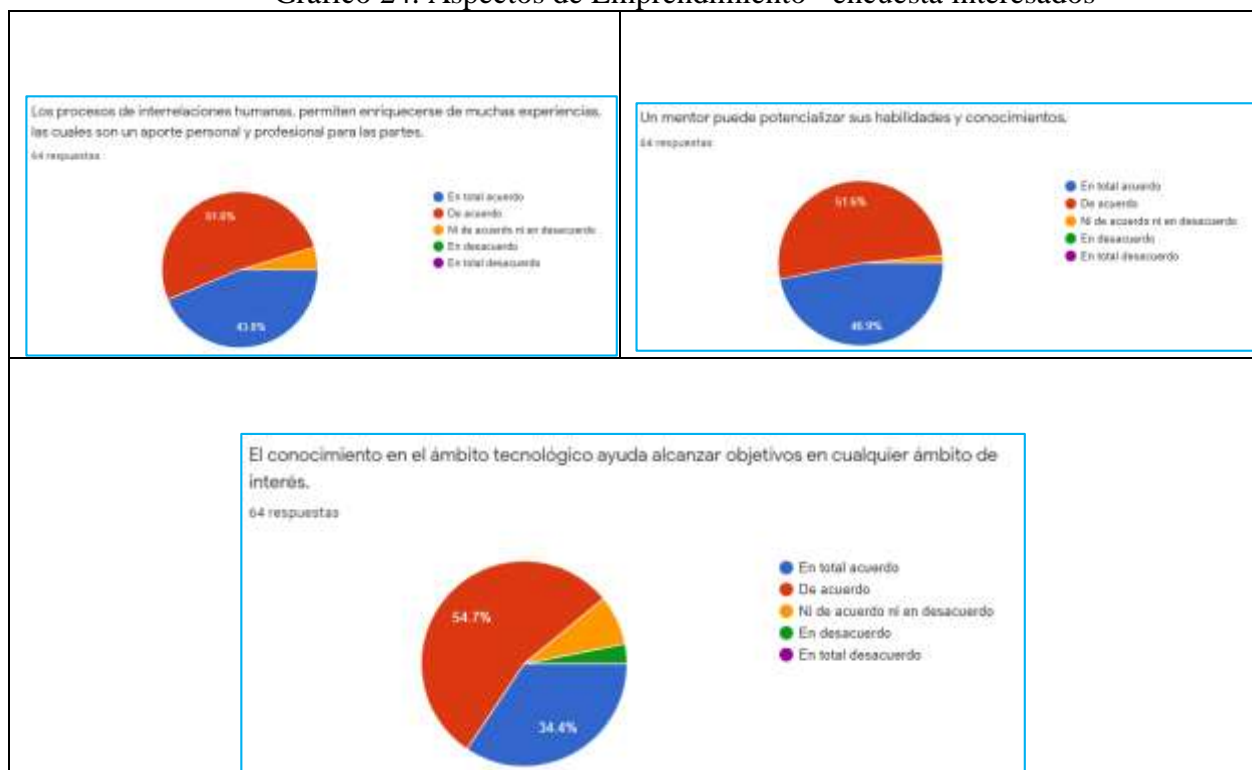
Gráfico 23. Percepción para enseñanza - encuesta interesados



Fuente: elaboración propia

Los interesados encuestados en el diagnóstico consideran que un proceso de interacciones humanas permite nutrirse de experiencias que aportan al campo profesional y personal, de esto, están en total acuerdo 43,8% de los encuestados. El 46,9% considera que un mentor potencializaría sus habilidades y conocimientos. Además, que están en total acuerdo y de acuerdo un 89,1% que afirman que la tecnología ayuda alcanzar los objetivos propuestos en cualquier ámbito de interés.

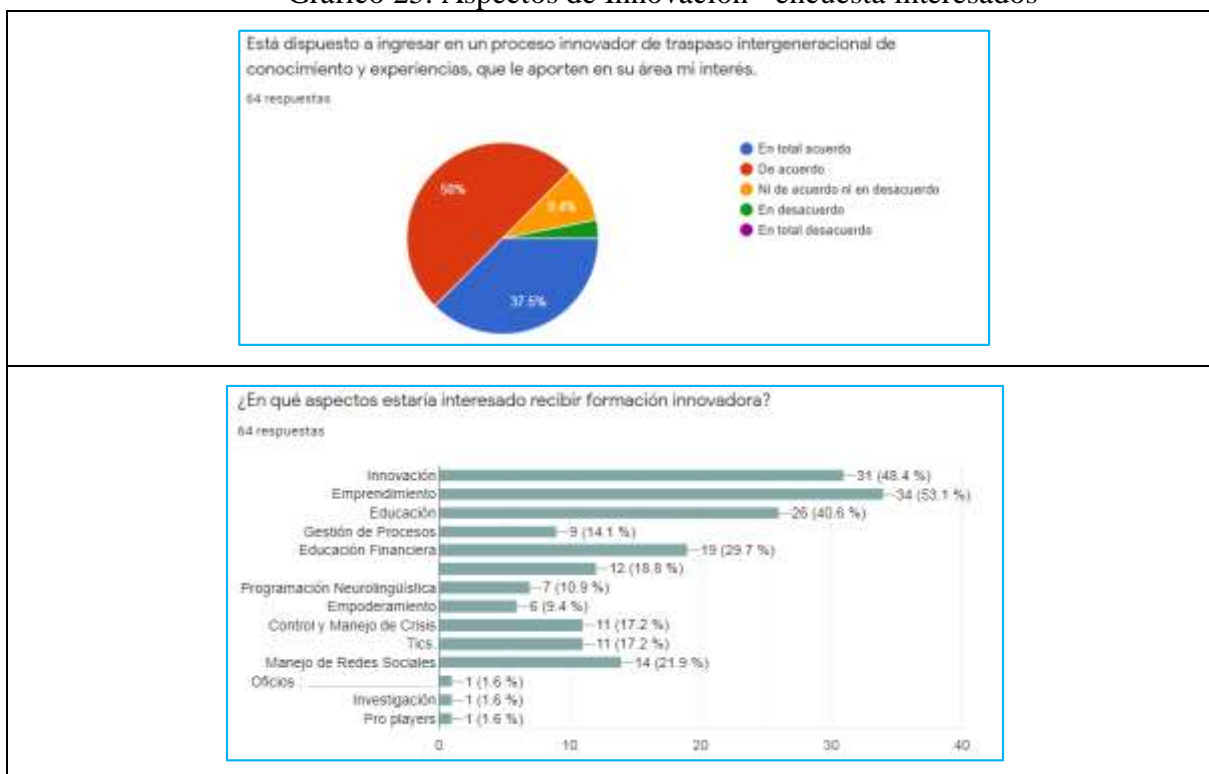
Gráfico 24. Aspectos de Emprendimiento - encuesta interesados



Fuente: elaboración propia

El 50% de los encuestados interesados está en total acuerdo a ingresar a un proceso innovador para la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias en su respectiva área de interés, así también el 37,5% está de acuerdo con esta propuesta. Las áreas de interés de los encuestados, se establecen en aspectos como Emprendimiento 53,1%, Innovación 48,4% y Educación, 40,6%. Ver gráfico 25.

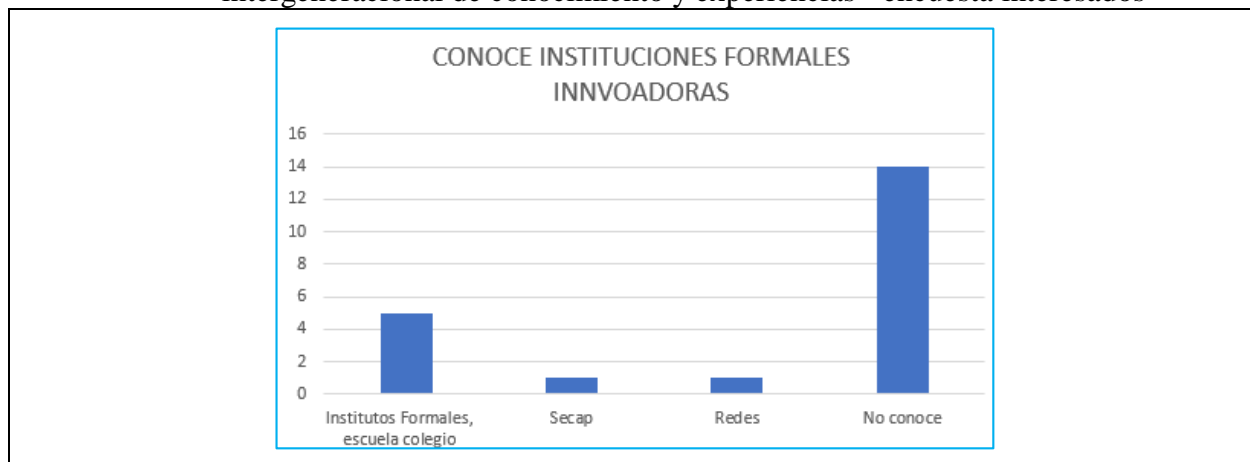
Gráfico 25. Aspectos de Innovación - encuesta interesados



Fuente: elaboración propia

Los interesados no conocen métodos formales innovadores para la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias, esto se evidencia con el 2% que algo conoce.

Gráfico 26. Conocen métodos formales innovadores para la transferencia intergeneracional de conocimiento y experiencias - encuesta interesados



Fuente: elaboración propia

Se concluye que las encuestas aplicadas a las 107 personas, mismas que evidencian un alto desconocimiento de organizaciones que permitan aprender por medio de la transferencia intergeneracional de conocimientos, constituidos en el 94% que no conoce o sabe de alternativas para el aprendizaje significativo en los diferentes campos de interés.

De igual manera, se evidencia que existe interés en participar en procesos innovadores en campos específicos, de los cuales resaltan el aspecto de Emprendimiento con 17%, seguida del interés en aprender sobre Innovación con un 15%, en Educación las personas comparten el interés en un 13%, y sobre Educación Financiera el 12% que desea recibir formación en esas áreas. En suma, de los cuatro temas de mayor interés que las personas desean recibir información, se tiene un total de 58%, indicaría que la unidad de formación concebiría en un inicio la aplicación a estos temas específicos.

2.5 Caracterización de las Organizaciones

El estudio, se realizó con personas interesadas en adquirir conocimientos por base de experiencias de otras personas que poseen un mismo interés en los aspectos de educación, innovación y emprendimiento, y al ser una propuesta de investigación abierta, no está dirigida a una institución específica, sin embargo, por la posibilidad de aplicar la prueba piloto, se tomaron como aporte varias instituciones, agrupaciones y sectores, en las distintas etapas de la investigación. Estas instituciones agrupan a personas, que se encuentran en los rangos de edades diferentes comprendidas desde los 15 a 69 años, lo que permite nutrir a la investigación. Las instituciones donde, se efectuó la prueba piloto son las, que se especifican en el cuadro 6.

Cuadro 6. Organizaciones donde, se aplicó la prueba piloto.

Institución o Grupo	Actividad	Datos Importantes	Grupo Seleccionado	Justificación
Colegio Doctor Velasco Ibarra Latacunga	Educación Media	Docentes 53 Alumnos 1277	43 personas de diferentes edades. 1 veedor	Propósito abarcar la dimensión en educación
Profesionales Empresarios Cristianos Riobamba.	Empresas	Constituidos en 28 países a nivel mundial, en el Ecuador existen 148 lugares donde, se efectúan reuniones	14 personas	Propósito abarcar las dimensiones emprendimiento e innovación.
Profesionales Empresarios Cristianos Ambato.	Empresas		7 personas	

Agrupación de Artesanos de Tungurahua	Artesanos	Agrupación que cuenta con más de 340 miembros, dedicados al comercio de artesanías y oficios.	5 personas	Propósito abarcar las dimensiones emprendimiento e innovación.
Escuela Técnica de la FAE	Educación - militar	Formación ciencias militares. 256 aspirantes a soldados. 46 docentes	5 personas	Propósito abarcar la dimensión en educación

Fuente: elaboración propia

2.6 Propuesta de Unidad de formación para la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias.

Una vez analizados los resultados del diagnóstico, se ha identificado que en el Ecuador existe la educación formal en sus distintas fases y niveles, las mismas que permiten la transferencia de conocimientos y experiencias desde el sentido docente- estudiante y muy pocas veces docente-profesor o entre generaciones distintas de conocimientos variados, a pesar que el conocimiento y las experiencias son transmitidas de manera inmediata en el cotidiano vivir, como por ejemplo en la cultura, grupos sociales, tribus urbanas, y cualquier otra agrupación de personas que comparten contextos, creencias e ideologías.

Por lo que, a estos grupos no, se les facilita una manera formal e innovadora y el estado no propone alternativas para la transferencia de conocimientos y experiencias de manera simultánea entre las diferentes generaciones que existen en el contexto social. Por esta razón, se plantea la creación de la unidad de formación innovadora, que tenga como objetivo la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias, en donde, se pueda desarrollar el traspaso armónico de las mismas, de manera multidireccional y en varios ámbitos hacia las personas que participan en el proceso.

A esta unidad de formación, se la crea desde el enfoque de uno de los pilares de la estructura de una incubadora de empresas, propuesto por Peña, Bravo, Álvarez y Pineda, en el año 2010, la cual, se adaptó como tres pilares para la supervivencia y crecimiento de esta, donde la unidad de formación, se la concibe como un elemento de esa estructura y, se considera como motivo de desarrollo, que a su vez, se encarga de las dimensiones educación, innovación y

emprendimiento; donde, se centra el estudio y propuesta, y que está representada dentro del gráfico 27, como la parte interna de la incubadora de empresas.

Gráfico 27. Estructura modificada para la Unidad de Formación en base un modelo de Incubadora



Fuente: modificado a partir de Peña, Bravo, Álvarez y Pineda, (2010).

Nota: El pilar intermedio, se considera la propuesta para la Gestión de la Formación, se considera la Unidad de Formación Innovadora como el pilar fundamental en el proceso de transferencia intergeneracional del conocimiento y los dos pilares restantes, se consideran como la expansión y futuro estudio para la implementación en proyectos a desarrollos, los cuales son, la gestión de la administración y gestión del talento humano.

De esta manera, la conformación de la unidad de formación innovadora queda constituida en uno de los pilares de una incubadora de empresas, este pilar a su vez, se desprende y propone el trabajo en tres dimensiones principales, la educación, innovación, y emprendimiento, cada una

de ellas correlacionadas entre sí, por lo que la propuesta, se basa en la transferencia de conocimientos y experiencias, como lo expresa Hansen, Noria y Tierney (1999) donde, “la transferencia de conocimientos es la actividad externa que proporciona valor agregado para el beneficio común” (p.126). La unidad de formación al concebirla como una de las vías para la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias permite el interés común y está vinculada al aprendizaje participativo, al aprender en acción, a las interrelaciones personales, a la intergeneracionalidad, y el apoyo entre las partes.

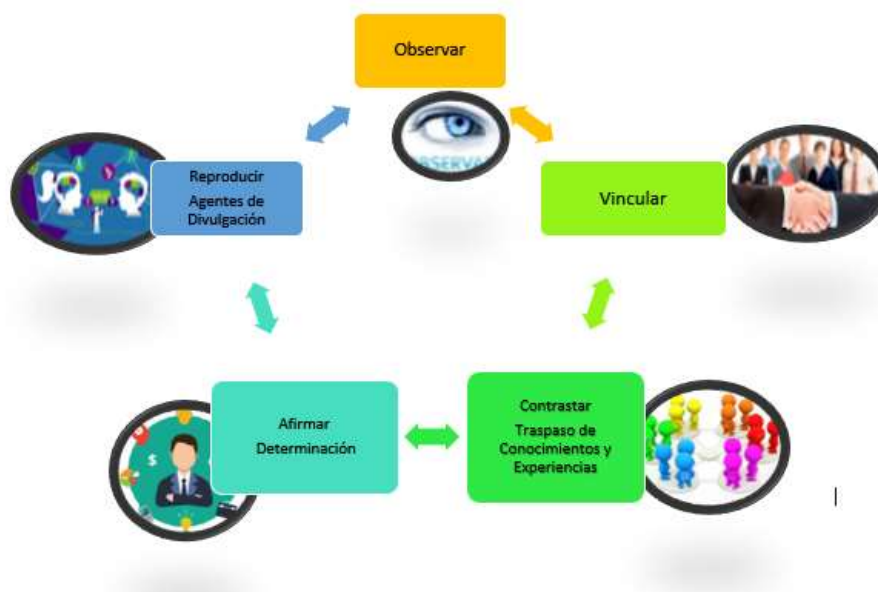
La validación de la propuesta para el traspaso intergeneracional de conocimientos y experiencias, se la efectúa con una prueba piloto que permite evidenciar y nutrir de la metodología adecuada para ser usado.

La propuesta sería extendida en su estudio a lo relacionado a cada pilar para acoplar una incubadora si ese fuera el objetivo de estudio por lo, que se deja abierta la posibilidad. Se parte de lo propuesto por Peña, Bravo, Álvarez y Pineda, (2010).

Propuesta en la dimensión educativa

La unidad de formación innovadora establece a cada persona como una unidad de formación en sí misma, capaz de aportar a su prójimo valor a su conocimiento, esta persona incrementaría la transferencia de su conocimiento y experiencias, con la aplicación de la metodología propuesta denominada “Pentágono” llamada así, en razón que del estudio realizado, se evidenció que existes fases básicas para transferir conocimiento mismas, que se representan en cinco pasos a seguir; observación, vinculación, contraste, afirmación y reproducción, visualizados en el gráfico 28, misma que es susceptible de mejora, se aplica el modelo *Lean Startup* de Eric Ries (2011), en todas las etapas propuestas, de manera continua y sistemática.

Gráfico 28. Metodología Pentágono



Fuente: elaboración propia

La primera fase de la metodología denominada “Pentágono” es la observación, la cual constituye la acción de preparar por medio de la investigación y el diagnóstico, las acciones, que se realizaron en el proceso de transferencia de conocimientos y experiencias. Constituye la acción del investigador de conocer, investigar, consultar y establecer cuáles son las características, cualidades y particularidades de las instituciones o personas a las cuales, se aplique la metodología. En la fase previa busca conocer de antemano el público objetivo para empatizar y generar un ambiente de armonía con el facilitador. En la fase de aplicación, la observación, se la realiza de manera inicial para evidenciar, las características del grupo antes investigado, esto, se realiza con diferentes dinámicas o técnicas grupales para la integración y acoplamiento de las personas en el proceso.

Para la fase de vinculación, que tiene como objetivo, crear lazos de empatía entre las personas participantes y el facilitador, así como determinar la profundidad de conocimiento sobre un tema o problemática a ser tratada, para el efecto, se crearía un contexto armónico e introductorio al tema, donde el facilitador por medio del método *storytelling*, que consiste en contar historias reales relacionadas al tema, para iniciar el vínculo y posterior desarrollar el tema a tratar. En esta fase de igual manera, se realizará la explicación de la metodología seleccionada del modelo dinámico, que se amplía en la dimensión de innovación. Así también, se realiza la exposición

de las reglas o normas para generar un ámbito dinámico e innovador, las cuales, se fundamentan en los valores humanos. Se realizará el estímulo para crear conectivismo entre las personas y el facilitador, además de redes de trabajo que permitan compartir en equipo, para la búsqueda de soluciones oportunas, da alternativas y enfoques diferentes donde, se puedan apalancar para crear y generar nuevas oportunidades o caminos.

La fase de Transferencia de Conocimientos o contraste tiene como objetivo, presentar el nuevo conocimiento o aprendizaje para ser disentido con lo que la persona conoce, a fin generen un nuevo conocimiento resultante por medio de la participación de todas las personas y su diferentes paradigmas de pensamientos. Esta ejecución, se realiza de manera transversal con todos los participantes, se trata de lograr una experiencia significativa por medio de talleres o estrategias, que se seleccionan del modelo dinámico y depende mucho del facilitador y sus habilidades de empatía y la utilización de recursos para el desarrollo de las diferentes inteligencias de los participantes. Del cuestionamiento, de la profundidad de análisis y de las diversas perspectivas del tema a ser tratado dependerá la experiencia para cada participante en cuanto a conseguir un aprendizaje significativo de los mismos. Esta fase comprende el ejercicio aplicativo donde, se generala transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias, por lo que sería ejecutado de manera adecuada, para integrar y obtener la participación de todos.

En la fase de afirmación, se retroalimenta del proceso ejecutado, se afirman conceptos y experiencias vividas para enriquecer a todos los participantes. Esta fase se ejecuta de manera dinámica, donde las personas exponen lo aprendido, por medio de técnicas seleccionadas en el modelo dinámico y como ese aprendizaje serviría en las diferentes facetas de su vida profesional y personal, consientes que cada persona tiene una manera y forma de interpretar la realizada y por ende de aprender.

La fase de reproducción corresponde a que el participante ponga en práctica lo aprendido, el participante trata de replicar lo que aprendió por medio del aprendizaje significativo que para él tuvo lugar, que por medio de la aplicación de la metodología “pentágono” consigue replicar, mejorar o adaptar para ser fuente de reproducción hacia otras personas interesadas en crear espacios para la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias.

Es de esta manera en cada uno de los pasos, se realizan acciones concretas, para inducir al cumplimiento de los objetivos planteados, generar empatía con los participantes, crear y vincular a todas las personas para que sean agentes activos en el traspaso de conocimientos, aprender de manera armónica y de forma diferente, así, se constituye de una manera disruptiva, formal y estructurada para el traspaso de conocimientos y experiencias.

En cada una de las fases y con la utilización de la metodología planteada, se incentiva, consiente o de manera inconsciente a que el facilitador utilice técnicas y estrategias que están encaminadas a estimular el desarrollo de las inteligencias múltiples, se favorece de manera diferencial y equilibrada para cada uno de los miembros participantes, cada ser tiene desarrollado diferente forma de aprender, y con la diversificación de técnicas y métodos, se deja en partes excluido el concepto de Gardner (1997), que establece que la educación y forma tradicional de aprendizaje favorece preferiblemente a las inteligencias verbal-lingüística y la lógica matemática, de esta manera, se favorecerá a cada persona la cual, se le transmite el conocimiento para que genere su propio aprendizaje y sea productivo para sí.

Propuesta en la dimensión de innovación

Para aportar a la metodología denominada “Pentágono”, se acopla el modelo dinámico propuesto, mismo que tiene como objetivo, proporcionar de manera oportuna, herramientas, técnicas, estrategias y métodos a ser utilizados en los campos de innovación, emprendimiento y educación, lo cual busca que el facilitador tenga la oportunidad de traspasar conocimientos al llegar a las diferentes inteligencias expuestas por Gardner (1997), se facilita a las personas al uso de la metodología pentágono. Este modelo permitirá planificar, ejecutar y retroalimentar el proceso de manera sintetizada, donde, se crea un plan para el uso de técnicas, estrategias y recursos que faciliten la transferencia del conocimiento de una manera innovadora, diferente, divertida y aplicada a las varias inteligencias del ser humano.

El modelo deja al facilitador la opción de aplicar cualquiera de las alternativas en cualquier fase de la metodología, además que deja abierta la posibilidad de incorporar los recursos que crea conveniente, el modelo viene a ser una guía más no una delimitación rígida.

Se selecciona la plantilla “Modelo Dinámico”, representada en el cuadro 8., las técnicas, aplicables de acuerdo con el tema y objetivo planteado, para una mejor comprensión, se agruparon por técnicas o estrategias, que se usaría de acuerdo con:

1. Relacionadas a Innovación
2. Relacionadas a Emprendimiento
3. Relacionadas con educación
4. Dinámicas
5. Estrategias metodológicas participativas
6. Inteligencias, que, se desea desarrollar o utilizar
7. Habilidades, que, se desean desarrollar (habilidades duras, habilidades blandas)
8. Estrategias de aprendizaje tradicionales
9. Valores humanos, que, se desea proyectar
10. Relacionadas a las estrategias metodológicas tradicionales

Con la ayuda del modelo dinámico para la aplicación de la metodología pentágono, el facilitador tiene las herramientas necesarias para generar de manera innovadora el espacio propicio para la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias, por lo que debe ser empático con cada persona al llegar a su inteligencia dominante.

El modelo esquematizado en el cuadro 8., tiene como propósito inicial, especificar o seleccionar las diferentes estrategias en cada una de las subdivisiones, trasladándolas cada una de ellas a las cinco fases del proceso de transferencia intergeneracional del conocimiento, de esta manera permitirá elaborar un esquema y modelo mental de las actividades y estructurar el proceso, sin que éste sea tradicional, a pesar de que muchas de las técnicas y estrategias son tradicionales. De esta manera el proceso de enseñanza aprendizaje, se vuelve diferente y causa interés e impacto para los participantes.

El modelo dinámico comprende la fase de planificación en la dimensión innovadoras y no pretende ser algo rígido para el facilitador, sino simplemente una grúa para estructurar los pasos y las estrategias, técnicas y aplicaciones, las cuales utilizará, de manera organizada en los cinco pasos de la metodología planteada. Para el efecto mucho dependerá de la creatividad, innovación

y dinamismo que la persona desarrolle para la ejecución y puesta en práctica. Para ello, se proporciona una descripción gráfica por medio de infografías y resúmenes de las técnicas o estrategias más representativas consideradas por el autor, para su uso y aplicación, sin embargo, deja a la persona un espacio para la investigación y el auto aprendizaje, se deja planteado que, en todas las fases, y estructura de la unidad de formación, es necesario innovar, evaluar y mejorar, esto con el modelo de *Lean Startup* de Eric Ries (2011), Aprender, Crear, Medir, Aplicar Modelo de Innovación cuantas veces sea necesario. Esta información esta descrita en la sección “Anexo 9”.

La unidad de formación es innovadora en su esencia mismas, pues, se considera que no existe en el Ecuador una organización formal o no formal que aplique metodologías, técnicas o estrategias desde la perspectiva del formador, considerado en sí mismo una unidad de formación y que le permite transmitir conocimientos y experiencias no solo desde su perspectiva sino, que se vuelve en facilitador de un proceso armónico donde todos participan y, se nutren de conocimientos en base a sus experiencias esto, se logra de manera estructurada, dinámica y diferente.

Los métodos, técnicas o enfoques para innovar están descritos en el modelo dinámico, por indicar algunos; *Lean Starup*, *Design thinking*, entre otros establecidos en el cuadro 7.

Cuadro 7. Modelo Dinámico

Contextualizar Grupo / Personas que interviene.....

Definir el Tema:.....

Definir Objetivo:.....

Determinar el área de aplicación:.....

MODELO DINÁMICO

Seleccionar las técnicas aplicables en el área de conocimiento, de acuerdo al tema, intereses del grupo, metas y objetivos planteados para lograr el mayor traspaso de conocimientos y experiencias de manera participativa, en las cinco fases del proceso pentágono.

EDUCACION	
MAPAS MENTALES	
LA CRUZ CATEGORIAL	
LA ESPINA DE ISHIKAWA	
EL DIAGRAMA DEL POR QUÉ	
LOS SEIS SOMBREROS PARA PENSAR	
INFOGRAFÍAS	
EL PERIÓDICO	
DIBUJANDO NUESTROS CONOCIMIENTOS	
LA CONFERENCIA	
LOS ORGANIGRAMAS	
GALERIAS DE APRENDIZAJE	
EL TOUR DE BASES	
LOS CUADROS	
EL ANÁLISIS DE IMÁGENES	
EL ESTUDIO DE CASOS	
DIAGRAMA DE VENN	
LAS LINEAS DE TIEMPO	
TELARAÑA	
LA UVE DE GOWIN	
LOS ANAGRAMAS	
FOCUS GROUP	
GAMIFICACIÓN	
TEACHER SPEED TEACHER	
TÉCNICAS DESARROLLAR INTELIGENCIAS MÚLTIPLES	
BRAINSTORNING	
BRAINWRITING	



1



2



3

EMPRENDIMIENTO	
LEGO SERIOUS PLAY	
BUSINESS DEVELOP MODEL CANVAS	
ELEVATOR PITCH	
ROCKET MODEL	
CREATIVE PROBLEM SALVING	
20 LLAVES DEL PENSAMIENTO TONY	
CUADRO DE MANDO INTEGRAL	
MODELO 5S (CLASIFICAR, ORDENAR, LIMPIAR, MANTENER, DISCIPLINA)	
COOLHUNTING	
CAZADOR DE MISTERY SHOPPER	
STORYTELLING	

INNOVACIÓN	
LEAN STARTUP	
MODEL PIVOTE MVP (MINIMUM VIABLE PRODUCT BUSINESS MODEL)	
CONTRASTE INPUT. DESIGN THINKING	
KINDER GARDEN	
LEA PROTOTYPE	
LEAN PROJECT MANAGMENT	
TRANSMEDIA STORYTELLING	
SEARCH OCEAN BLUE	
EMPATIA MODEL	
MAPPING I+D UNE 166001	
MAPPING I+D UNE 166002	
MAPPING I+D UNE 166006	
MAPPING I+D UNE 166008	
DESPEGUE CREATIVO	
CONECTIVISSMO	
MINDFULNESS	
STORYTELLING	

DINÁMICAS		HABILIDADES QUE SE DESEA DESARROLLAR		ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE TRADICIONALES	
DINÁMICA DE TRABAJO EN EQUIPO: PARTICIPACIÓN DE TODOS Y FOMENTAR SOLUCIONES		DINÁMICA DE INTEGRACIÓN: AYUDA A ROMPER EL HIELO CON EMPLEADOS RECIENTE LLEGADOS		ESTRATEGIAS CENTRADAS EN EL ESTUDIANTE	
ROOM SCAPE LA MESA REDONDA LA TELARAÑA FORMAR PALABRAS		ADIVINANZAS ROMPER EL HIELO LA MADEJA DE LANA CONVERSACIÓN CON LAS MANOS		ESTRATEGIAS CENTRADAS EN MEDIACIONES	
DINÁMICA DE DIVERSION: SE BUSCA HABILIDADES DE GRUPO Y LA DIVERSION DEL MISMO		DINÁMICA DE INNOVACIÓN: FOMENTA LA CREATIVIDAD DEL PERSONAL		APRENDIZAJE BASADO EN PROBLEMAS APRENDIZAJE BAZADO EN PROYECTOS APRENDIZAJE BASADO EN CASOS APRENDIZAJE BASADO EN EL PENSAMIENTO RECURSOS WEBS	
PAINTBALL EL COFRE JUEGO DE LAS TARIJETAS EL ESPEJO		BRAINSTORMING VAMOS A ESCUCHARNOS EL NAUFRAGIO AVISOS CLASIFICADOS		WEBWUEST CAZA DEL TESORRO BLOGS REDES SOCIALES EDUCATIVAS LIVE DE GOWING	
ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS PARTICIPATIVAS		HABILIDADES BLANDAS		ESTRATEGIAS CENTRADAS EN EL PROCESO	
LECTURA COMPRENSIVA Y ANÁLISIS DEL TEXTO		SENSAMAKUNG (DAR SENTIDO A LAS COSAS) INTELIGENCIA SOCIAL MANEJO DE LENGUAJE MEDIA TRANSDISCIPLINARIEDAD MULTICULTURALIDAD MANEJO CORRECTO DE LA INFORMACIÓN PENSAMIENTO CONECTIVISMO LIDERAZGO TRABAJO EN EQUIPO MENTALIDAD DE DISEÑO COMUNICACIÓN FLEXIBILIDAD GESTIÓN DEL TIEMPO PROACTIVIDAD INNOVACIÓN AUTOAPRENDIZAJE SERVICIO AL CLIENTE CONSTANCIA Y DISCIPLINA		LA EXPOSICIÓN TÉCNICAS AUXILIARES DE LA EXPOSICIÓN TÉCNICAS PARTICIPATIVAS TÉCNICAS INTEREACTIVAS	
ELABORACIÓN DE ORGANIZADORES GRÁFICOS		HABILIDADES DURAS		VALORES A PROYECTAR	
TÉCNICA DEL RELOJ INVESTIGACIÓN EXPOSICIONES		DOMINIO DEL LENGUAJE CERTIFICACIONES OBTENIDAS CONOCIMIENTOS DE TIC'S TÉCNICAS DE EXPRESIÓN ORAL MANEJO DE HERRAMIENTAS		RESPETO DISCIPLINA VALOR AMOR JUSTICIA HUMILDAD	
ELABORACIÓN DE INFOGRAFÍAS		Se pueden utilizar estas estrategias, técnicas y procesos de manera adecuada por el facilitador		TOLERANCIA EQUIDAD HONESTIDAD GRATITUD RESPONSABILIDAD	
DIAGNÓSTICO DE PROBLEMAS INSTITUCIONALES Y DE APRENDIZAJE		QR CODE SCAN ME		ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS TRADICIONALES	
ELABORACIÓN DE PLANES DE MEJORA		ANÁLISIS CRÍTICO EXPOSICIÓN REPRESENTACIÓN INVESTIGACIÓN		ANÁLISIS CRÍTICO EXPOSICIÓN REPRESENTACIÓN INVESTIGACIÓN	
INTELEGENCIAS MÚLTIPLES					
ESPACIAL CORPORAL INTERPERSONAL		NATURALISTA MUSICAL		LINGÜÍSTICA INTRAPERSONAL MATEMÁTICA	

Fuente: elaboración propia

Con la aplicación del modelo dinámico, se realizó la planificación de los talleres denominados “prueba piloto”, esto, se enlaza con el proceso de diagnóstico de la investigación donde, se identificó que, en las provincias de Chimborazo, Tungurahua y Cotopaxi, existe el desconocimiento de unidades de formación innovadoras y a su vez, de instituciones que faciliten el aprendizaje de una manera innovadora.

Es así que, la metodología “Pentágono”, está basada principalmente en la motivación que una persona posee para realizar o conseguir algo, que se encuentra establecida como meta intrínseca, donde la motivación es el impulso que genera el ser humano para realizar una acción, por lo, que se considera que todos los seres humanos poseen una motivación con mayor o menor grado de intensidad, para lograr satisfacer sus necesidades primarias y secundarias, es también cierto que muchas personas necesitan que esa motivación sea impulsada por la comunidad y el apoyo del entorno social.

Es de esa manera, como el concepto, se asocia estrechamente a consideraciones dinámicas, lo que activa nuestro comportamiento para realizar algo y al mismo tiempo el porqué de esa conducta establecida. Casacov (2014) refiere, que una persona tendría un motivo para moverse a realizar algo, este impulso lleva a desarrollarse o generarse al compartir experiencias con otras personas, de igual manera al encontrar un grupo social donde, se sienten identificados. De esta forma las personas buscan ser aceptadas, compartir las mismas aflicciones, deseos y metas.

Es por lo que, en los cinco pasos integrados por la observación, vinculación, traspaso de conocimientos, afirmación y reproducción de lo aprendido, se ejecuta un ciclo de permanente autoaprendizaje y mejora continua, al momento que el facilitador concibe y aplica el modelo de *Lean Startup* de Eric Ries (2011), para Aprender, para Crear, para Medir, y para Mejorar su traspaso de conocimientos de manera innovadora y cuantas veces sea necesario. Así, el aprendizaje auto regulado basa su enfoque en una meta (González, 2000) que sea planteada. De esta forma, se logra la transferencia de conocimientos mediante un proceso secuencial, repetitivo o de impacto, donde el conocimiento es generado por una experiencia significativa la cual es aceptado por el interés de los participantes, que buscan una solución o alternativa para el desarrollo individual o colectivo.

Propuesta en la dimensión de emprendimiento

La propuesta en la dimensión de emprendimiento es transversal a las otras dos dimensiones, en razón que en todo proceso de transferencia de conocimientos y experiencias, lleva una carga de contenido válido para visualizar las oportunidades de crear negocio y redes de contactos que permitan realizar un *networking*, o red de trabajo colaborativo y cooperativo, esto depende mucho de la persona que busca por medio de cualquier método construir negocios a partir de las relaciones interpersonales. Esto, se pudo evidenciar en el estudio realizado a las personas, mismas que valoran mucho el trabajo cooperativo y colaborativo y quienes aprecian, que se tenga un espacio para realizar encuentros de carácter empresarial y de emprendimiento.

Es de esta forma, que al considerarse la propuesta de la unidad de formación innovadora como un proceso dinámico, se concibe como un aspecto para emprender en sí misma y que involucra iniciar una estructura para generar recursos, se satisface un mercado abandonado pero con gran potencial de acuerdo al estudio realizado, las personas acogen de manera favorable los cursos, talleres, charlas y capacitación continua, que de acuerdo a la aplicación y validación realizada así como el análisis de la literatura, se propone para el efecto, crear temáticas en los ámbitos de innovación, emprendimiento y educación, en las diferentes modalidades propuestas, las cuales contendrían la carga horaria establecida en la tabla 5, donde, se aplicará la metodología propuesta y, se establecerá una estructura de costos para la unidad de formación. Así también, con el fin de abarcar mayor extensión en los ámbitos propuestos, se considera iniciar con un curso de “facilitador de la metodología pentágono”, quienes recibirán de primera mano el conjunto de técnicas, métodos o estrategias, que se emplearían en cada caso y la forma dinámica de este.

Tabla 5. Estructura de la Oferta de la Unidad de Formación Innovadora

Oferta Unidad de Formación I.	Contenido para la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias	Formato Tiempo	Certificación o Acreditación
Facilitador de la Metodología			Certificación de la “Facilitador de la Metodología”
		(16 horas)	
	Explicación e introducción a la metodología	Presencial (1 hora)	
	Práctica de la metodología	Presencial (2 hora)	
	Aprendizaje autónomo del Estudiante.	On line (8 hora)	

	Taller reforzador de lo aprendido.	Presencial (2 hora)	
	Ejecución y práctica.	Presencial (3 hora)	
Cursos Específicos	(16 horas)		Certificado Asistencia “Curso Específico”
	Explicación e introducción a la temática	Presencial (1 hora)	
	Práctica de la temática	Presencial (2 hora)	
	Aprendizaje autónomo del Estudiante.	On line (8 hora)	
	Taller reforzador de lo aprendido.	Presencial (2 hora)	
	Ejecución y práctica.	Presencial (3 hora)	
Cursos Especializados	(40 horas)		Certificación “Curso Especializado”
	Definición y conceptualización de la temática	Presencial (4 hora)	
	Identificación de estrategias y técnicas aplicadas al campo de enfoque, basado en la metodología	Presencial (4 hora)	
	Aprendizaje autónomo del Estudiante.	On line (16 hora)	
	Contraste de lo aprendido con la temática a ser dictada	Presencial (8 hora)	
	Diseño del producto o de implementación de acuerdo con la temática requerida.	Presencial (4 hora)	
	Ejercicio de implementación de lo aprendido	Presencial (4 hora)	
Talleres	(4-8 hora)		Certificado Asistencia “Taller específico”
	Taller reforzador de contenidos		
Charlas	(1-2 hora)		Certificado Asistencia “Charla”
	Charlas motivacionales y empoderadoras para el emprendimiento e innovación		

Fuente: elaboración propia

Propuesta en la Gestión Administrativa

La unidad de formación innovadora transmite y desarrolla experiencias y conocimientos a través de un proceso dinámico de interacción humana, que busca alimentarse de manera mutua, para crear redes de trabajo y colaboración. Esto permite crear la oportunidad para desarrollar del segundo pilar, que es las redes de colaboración, y de esta manera otorgar certificaciones con el respaldo y habal de entidades adscritas en los ámbitos de educación, emprendimiento e innovación, esto facilita que el proceso administrativo sea creado para la gestión de una persona específica y con el desarrollo de las redes de colaboración, se aplican

los recursos humanos vinculados para la administración y gestión de los diferentes pilares establecidos, sin que con ello, se constituya una estructura rígida.

Gestión Financiera

Como parte de la propuesta de emprendimiento, la misma propuesta en si considera a esta como de impulso económico, y la forma de iniciar un modelo de negocio estructurado y de crecimiento a secuencial, en la fase de la unidad de innovación, se establecen ingresos representados en la tabla 6., donde, se monetiza la propuesta considerado un periodo de seis meses.

Tabla 6. Estructura de Ingresos de la Unidad de Formación Innovadora

Oferta Unidad de Formación I.	Contenido para la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias	Ingresos Curso/cada semestre.	Certificación o Acreditación
		\$8000	
Cursos		\$2400	Certificación “Facilitador de la Metodología” Certificado Asistencia “Curso Específico” Certificación “Curso Especializado”
	Facilitador de la Metodología Pentágono	\$400	
	Design Thinking	\$400	
	Lego serious play	\$400	
	Inteligencia Financiera	\$400	
	Lean Startup	\$400	
Talleres		\$1000	Certificado Asistencia “Taller específico”
	Inteligencia Emocional	\$200	
	Elevator Pich	\$200	
	Lego serious play	\$200	
	Blue ocean thinking	\$200	
	Mindfulness	\$200	
Charlas		\$600	Certificado Asistencia “Charla”
	Despegue creativo	\$100	
	Empoderamiento de la mente	\$100	
	PNL	\$100	
	Manejo de grupos	\$100	
	Creatividad y desarrollo	\$100	
	Los cuatro sacos	\$100	
Formación Continua		\$2000	Certificado
	Emprendimiento e Innovación	\$1000	
	Negocios diferentes	\$1000	
Coworking		\$2000	Coworking space price
	Membresías Coworking	\$2000	

Fuente: elaboración propia

Gestión Infraestructura

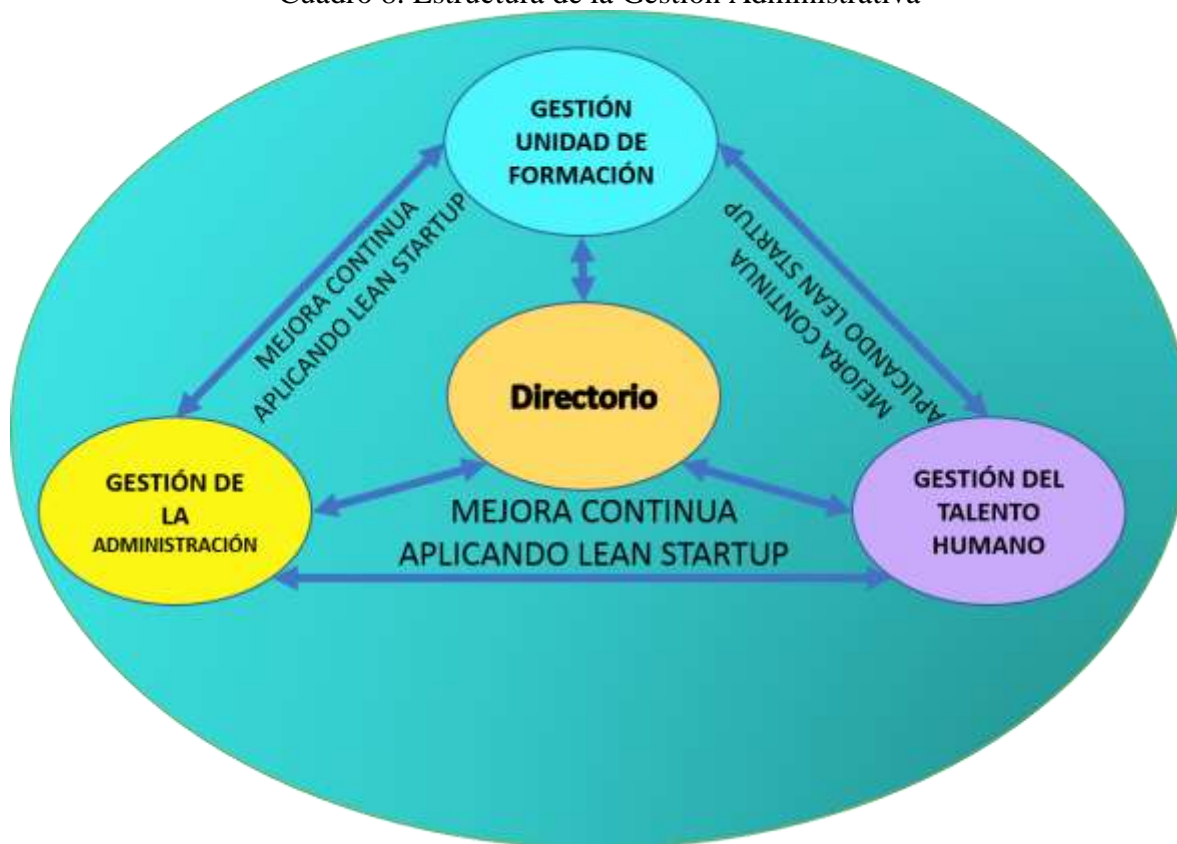
En la gestión de infraestructura, se establece como principal aporte los vínculos y redes de apoyo, que se logran, así como las gestiones para realizar la formación. Por lo que, de manera innovador no, se considera un espacio físico como infraestructura, si no mas bien todos los aportes de las redes y vinculación en cuanto a espacios y lugares con los, que se contaría de todos los aliados, entidades públicas, entidades privadas y demás agrupaciones de personas que cuenten con un espacio físico que pueda servir para la formación de sus miembros. Es de esta manera como la gestión de la infraestructura, se acopla con las redes, que se forman para el aporte común y el beneficio mutuo. Este enfoque esta dado en la premisa de colaborativo y participativo.

Gestión de las Redes y Vínculos

De la investigación realizada, se determinó que más de 90% de las personas encuestadas, no conocen la existencia de centros de formación innovadores para el traspaso intergeneracional de conocimientos y experiencias, por lo que, en razón a la misma investigación, se determina que existe una gran oportunidad de vincular el proceso de formación innovadora con las áreas de conocimiento deseado con las personas. Estas áreas de conocimiento y vinculación, se acoplan en las entidades con las, que se va a realizar convenios, vinculación o acuerdos para transmitir, ofrecer, asesorar o intercambiar servicios en post de generar una comunidad que en base al interés común, se cree compromisos, se logre el desarrollo de las partes, estas redes de trabajo y vinculaciones, se establecen con entidades sean estas; universidades, colegios, asociaciones, agrupaciones comerciales, cámaras de comercio, de esta manera, se establece las redes de trabajo de acuerdo a los intereses comunes, emprendimiento, innovación y educación. Para el efecto la estructura organizacional flexible, se determina de las redes de profesionales comprometidos, que se crean en espacios de difusión y del compartir un común interés. La vinculación en la prueba piloto y en la aplicación de la propuesta de formación, se evidencia que una de las maneras para lograrla es crear espacios de *networking* para entablar relaciones duraderas, basadas en el respeto, la colaboración, el trabajo en equipo y sobre todo el interés común.

Es así, como la Gestión de la administración, se constituye de la siguiente manera:

Cuadro 8. Estructura de la Gestión Administrativa



Fuente: modificado a partir de Peña, Bravo, Álvarez y Pineda, (2010).

El proceso de gestión de formación, administrativa y de talento humano, esta sujeto a mejora continua en lapsos de tiempos cortos, esto de acuerdo al modelos de Lean Startup de Eric Ries (2011). El directorio es el encargado de desarrollar, mejorar, pivotear y establecer las directrices en los tres ejes de gestión, en base a la innovación, educación y emprendimiento.

Propuesta en la Gestión del Talento Humano.

La gestión del talento humano carece de posicionamiento en parámetros como los administrativos y operativos, al igual a lo que refiere a la capacitación y formación, Rodríguez (2012), por lo que la gestión del talento humano, requiere, que se desarrolle apegado a las personas y no a los procesos, el acoplar sistemas de gestión en base a resultados, se parte de que cada persona alcanza sus metas y retos en momentos diferenciados, estos depende de la motivación que posee cada uno de ellos, por lo que todas las personas

involucradas en la unidad de formación, se constituyen del interés mutuo para el desarrollo y el crecimiento en formación, innovación, emprendimiento.

De esta manera la gestión en el control del desempeño, se la realizará del resultado de la satisfacción de los participantes en el proceso establecidos en la unidad de formación, para lo cual, por medio de encuestas rápidas del curso, se evidenciará las fortalezas y oportunidades que posee cada individuo de la organización y las debilidades y amenazas, que se posee para mejorarlas a través del método establecido para la mejora continua. Esta evaluación de desempeño, se la realiza con la ya establecida como diana de evaluación y ficha de registro por expertos responsables, anexo 4 y anexo 6 respectivamente.

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Para el análisis correspondiente de los resultados de la investigación, se realizó una prueba piloto, se aplicó la metodología pentágono y el modelo dinámico propuesto para el efecto.

Prueba piloto

Se utilizó, para la aplicación de la prueba piloto, el método innovador propuesto, para la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias, donde, se realiza por medio de observación la recolección de datos, además el análisis integral de los resultados obtenidos, validados de los setenta y cuatro (74) participantes, que posterior de someterse al proceso, llenaron el cuestionario de validación. Además, a cinco (05) personas que participaron de observadores de los procesos, quienes eran los responsables de los grupos (Rectores, Vicerrectores, Directivos, Presidentes de Asociaciones), de igual forma, respondieron el cuestionario de validación, donde, se implementó la propuesta innovadora como la unidad de formación para la transferencia de conocimientos y experiencias. Posterior como parte final establecen las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Para el desarrollo de la prueba piloto, se usó una metodología participativa experiencial y significativa, donde, se aplicaron varias estrategias que fomentaron el trabajo colaborativo, la interacción y la creatividad, se ejecutó la metodología propuesta denominada “Pentágono” juntamente con el modelo dinámico innovador.

Del “Modelo Dinámico”, se seleccionó como principal estrategia el uso del método *Legos Serious Play*, que pretende la búsqueda de soluciones a una problemática existente, por parte de la interacción y colaboración de todos, donde, se realizan modelaciones tridimensionales con bloques de juegos, los cuales sirven para armar propuestas que serán representadas de manera gráfica y expresadas bajo la técnica de *storytelling* por los participantes, quienes explican la problemática y a su vez la solución a la mismas en sus diferentes momentos.

Se incorpora en este paso la técnica de las tres cajas, misma, dos de ellas representan el presente y una el futuro próximo proyectado, de estas, se realizan tres representaciones que corresponden, la primera caja del presente simboliza las fortalezas que poseen, la segunda las debilidades y situaciones que impiden llegar a un futuro optimo y la tercera son las acciones, que se iniciarían para llegar a conseguir el futuro idealizado. Esto, se realiza con la

representación en bloques de legos donde, se prototipa las estrategias a realizar en cada momento establecido, para enfrentar con optimismo el proceso de enseñanza.

Las técnicas utilizadas son consideradas dentro del grupo de metodologías innovadoras, de tal manera que los participantes vivenciarían aquellos aspectos que son representativos para cada uno de ellos, con el fin de producir de manera inmediata inferencias grupales y de las cuales, se aprende mutuamente por medio de las experiencias y conocimientos de las demás personas y así, puedan poner en práctica con sus estudiantes o grupos de trabajo. Entre los métodos, que se desarrollaron además del mencionado están, el aprendizaje cooperativo, aprendizaje colaborativo, aprendizaje basado en problemas, *desing thinking*, *storytelling* y otras establecidas en la aplicación propuesta denominada “Pentágono”.

Estas metodologías, logran en las personas una participación activa y motivante, al proponerles realizar algo diferente, tanto en su forma como en su técnica, sin embargo, también, se involucra a las personas con estrategias metodológicas tradicionales, que proporcionan la base para el desarrollo de las otras técnicas diferentes dentro del proceso de enseñanza aprendizaje. Estas estrategias tradicionales fueron el análisis crítico, la exposición de casos, la problemática vivencial, así como la solución a las mismas a partir de bloques de construcción, también, se desarrolló la investigación al consultar fuentes proporcionadas para reforzar el proceso experiencial.

En la aplicación realizada a los participantes en las ciudades de Riobamba, Ambato y Latacunga, en sus agrupaciones como, Profesional Empresarios Cristianos Comprometidos con la sociedad PEC (Riobamba), Artesanos de Tungurahua (Ambato), Docentes Colegio Velasco Ibarra (Latacunga) y Escuela Técnica de la Fuerza Aérea ETFA (Latacunga), se utilizó la misma metodología “Pentágono”, se aplica la técnica *Legos Serious Play*, y, se trató de emplear los mismos pasos para el desarrollo de la temática. En cada uno de ellos, se expresó el tema “Transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias en el proceso de (enseñanza aprendizaje – emprendimiento – innovación) de la Institución”.

Se establece el objetivo de la aplicación de la metodología “Pentágono”, posterior, se realiza la selección de los instrumentos a utilizar en las diferentes fases del modelo dinámico, para aplicarlo de manera organizada e innovadora en la prueba piloto.

3.1 Desarrollo de la prueba piloto, en base a la metodología pentágono.

Paso 1.

Determinación del Tema: “Transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias en el proceso de (enseñanza aprendizaje – emprendimiento- innovación) de la institución...”

Paso 2.

Plantear el Objetivo.

Objetivo: Evidenciar que existe alternativas y soluciones concretas, las cuales sean expuestas y evidenciadas por los mismos participantes.

La aplicación de técnicas, estrategias, métodos y modelos de aprendizaje, de manera innovadora permite generar un entorno adecuado para la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias.

"Se conoce más a una persona en una hora de juego que en un año de conversación" (Platón).

Paso 3.

Selección de las técnicas del modelo dinámico

Se procede a realizar la selección de técnicas, estrategias, métodos, así como, se define las acciones concretas, que se realizarán para potencializar la innovación en todos los procesos. Se seleccionan del modelo dinámico las siguientes.

Aplicación del Cuadro 9. Modelo Dinámico


Contextualizar Grupo / Personas que intervienen.....			
Definir el Tema:.....			
Definir Objetivo:.....			
Determinar el área de aplicación:.....			

Seleccionar las técnicas aplicables en el área de conocimiento, de acuerdo al tema, intereses del grupo, metas y objetivos planteados para lograr el mayor traspaso de conocimientos y experiencias de manera participativa, en las cinco fases del proceso pentágono.

INNOVACIÓN	EMPRENDIMIENTO	IMPACTO MENTALES
LEAN STARTUP	LEGS SERIOUS PLAY	LA CRUZ CATEGORIAL
MODEL PIVOTE MVP (MINIMUM VIABLE PRODUCT BUSINESS MODEL)	BUSINESS DEVELOP MODEL CANVAS	LA ESPINA DE ISHIKAWA
CONTRASTE INPUT	ELEVATOR PITCH	EL DIAGRAMA DEL POR QUÉ
DESIGN THINKING	ROCKET MODEL	LOS SEIS SOMBREROS PARA PENSAR
KINDER GARDEN	CREATIVE PROBLEM SALVING	INFOGRAFÍAS
LEA PROTOTYPE	20 LLAVES DEL PENSAMIENTO TONY	EL PERIÓDICO
LEAN PROJECT MANAGMENT	CUADRO DE MANDO INTEGRAL	DIBUJANDO NUESTROS CONOCIMIENTOS
TRANSMEDIA STORYTELLING	MODELO 5S (CLASIFICAR, ORDENAR, LIMPIAR, MANTENER, DISCIPLINA)	LA CONFERENCIA
SEARCH OCEAN BLUE	COOLHUNTING	LOS ORGANIGRAMAS
EMPATÍA MODEL	CAZADOR DE MISTERY SHOPPER	GALERIAS DE APRENDIZAJE
MAPPING I+D LINE 166001	STORYTELLING	EL TOUR DE BASES
MAPPING I+D LINE 166002		LOS CUADROS
MAPPING I+D LINE 166006		EL ANÁLISIS DE IMÁGENES
MAPPING I+D LINE 166008		EL ESTUDIO DE CASOS
DESPEGUE CREATIVO		DIAGRAMA DE PENN
CONECTIVISSMO		LAS LINEAS DE TIEMPO
MINDFULNESS		TELARAÑA
STORYTELLING		LA UVE DE GOWIN
		LOS ANAGRAMAS
		FOCUS GROUP
		GAMIFICACIÓN
		TEACHER SPEED TEACHER
		TÉCNICAS DESARROLLAR
		INTELIGENCIAS MÚLTIPLES
		FRANSTORNING

DINÁMICAS		HABILIDADES QUE SE DESEA DESARROLLAR		ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE TRADICIONALES	
DINÁMICA DE TRABAJO EN EQUIPO: PARTICIPACIÓN DE TODOS Y FOMENTAR SOLUCIONES	DINÁMICA DE INTEGRACIÓN: AYUDA A ROMPER EL HIELO CON EMPLEADOS RECÉN LLEGADOS	HABILIDADES BLANDAS		ESTRATEGIAS CENTRADAS EN EL ESTUDIANTE	ESTRATEGIAS CENTRADAS EN MEDIACIONES
ROOM SCAPE LA MESA REDONDA LA TELARAÑA FORMAR PALABRAS	ADIVINANZAS ROMPER EL HIELO LA MADEJA DE LANA CONVERSACIÓN CON LAS MANOS	SENSAMAKING (DAR SENTIDO A LAS COSAS) INTELIGENCIA SOCIAL MANEJO DE LENGUAJE MEDIA TRANSDISCIPLINARIEDAD MULTICULTURALIDAD MANEJO CORRECTO DE LA INFORMACIÓN PENSAMIENTO CONECTIVISMO LIDERAZGO TRABAJO EN EQUIPO MENTALIDAD DE DISEÑO COMUNICACIÓN FLEXIBILIDAD GESTIÓN DEL TIEMPO PROACTIVIDAD INNOVACIÓN AUTOAPRENDIZAJE SERVICIO AL CLIENTE CONSTANCIA Y DISCIPLINA		APRENDIZAJE BASADO EN PROBLEMAS APRENDIZAJE BAZADO EN PROYECTOS APRENDIZAJE BASADO EN CASOS APRENDIZAJE BASADO EN EL PENSAMIENTO RECURSOS WEBS	WEBWUEST CAZA DEL TESORRO BLOGS REDES SOCIALES EDUCATIVAS UVE DE GOWING
DINÁMICA DE DIVERSION: SE BUSACA HABILIDADES DE GRUPO Y LA DIVERSION DEL MISMO	DINÁMICA DE INNOVACIÓN: FOMENTA LA CREATIVIDAD DEL PERSONAL	HABILIDADES DURAS		ESTRATEGIAS CENTRADAS EN EL PROCESO	ESTRATEGIAS CENTRADAS EN EL CAPACITADOR
PAINTBALL EL COFRE JUEGO DE LAS TARIETAS EL ESPEJO	BRAINSTORMING VAMOS A ESCUCHARNOS EL NAUFRAGIO AVISOS CLASIFICADOS	DOMINIO DEL LENGUAJE CERTIFICACIONES OBTENIDAS CONOCIMIENTOS DE TIC'S TÉCNICAS DE EXPRESIÓN ORAL MANEJO DE HERRAMIENTAS		SIMULACIÓN TALLER EDUCATIVO TRABAJO COOPERATIVO TRABAJO COLABORATIVO PORTAFOLIO	LA EXPOSICIÓN TÉCNICAS AUXILIARES DE LA EXPOSICIÓN TÉCNICAS PARTICIPATIVAS TÉCNICAS INTERACTIVAS
ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS PARTICIPATIVAS				VALORES A PROYECTAR	
LECTURA COMPRESINVA Y ANÁLISIS DEL TEXTO	INVESTIGACIÓN DE LA REALIDAD ESTUDIADA Y EL ENTORNO SOCIAL			RESPECTO DISCIPLINA VALOR AMOR JUSTICIA HUMILDAD	TOLERANCIA EQUIDAD HONESTIDAD GRATITUD RESPONSABILIDAD
ELABORACIÓN DE ORGANIZADORES GRÁFICOS	DIAGNÓSTICO Y ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE CARÁCTER INNOVADOR PARA DAR SOLUCIONES VABLES			ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS TRADICIONALES	
TÉCNICA DEL RELOJ	TRABAJO MESA REDONDA			ANÁLISIS CRÍTICO	
INVESTIGACIÓN EXPOSICIONES	JUEGO DE ROLES			EXPOSICIÓN	
ELABORACIÓN DE INFOGRAFÍAS	ANÁLISIS DE PLANIFICACIÓN MACRO Y MICRO			REPRESENTACIÓN	
DIAGNÓSTICO DE PROBLEMAS INSTITUCIONALES Y DE APRENDIZAJE	ANÁLISIS DE RESULTADOS DE PROCESO			INVESTIGACIÓN	
ELABORACIÓN DE PLANES DE MEJORA	RETROALIMENTACIÓN PARA LA MEJORA CONTINUA				
INTELIGENCIAS MÚLTIPLES					
ESPACIAL	NATURALISTA	LINGÜÍSTICA			
CORPORAL	MUSICAL	INTRAPERSONAL			
INTERPERSONAL		MATEMÁTICA			

Se pueden incluir estrategias, técnicas o procesos desarrollados por el facilitador



SCAN ME

Fuete: Elaboración propia

Definidas las acciones en base al modelo dinámico, se esquematizan en los cinco pasos que conlleva la propuesta denominada “Pentágono”.

Es menester recordar que el proceso al ser innovador puede la persona que lo aplica, ir de un punto a otro, esto depende de las situaciones, que se presentan al momento de realizar la transferencia de conocimiento y experiencias, además que no representan las técnicas y estrategias seleccionadas una camisa de fuerza para su cumplimiento.

Paso 4.

Planificación en base a la metodología pentágono, en cada uno de sus etapas, se estructura el tiempos, técnicas y recursos a utilizar.

4.1 Observación

Se realiza una breve explicación, del taller, que se va a realizar, y la metodología “Legos Serious Play”. Se indicó, que se va a realizar la transferencia de conocimientos y experiencias de una manera diferente.

Tabla 7. Planificación etapa de observación

Secuencia de actividades realizadas.	Técnicas, estrategias o métodos al cual va direccional la acción.
Previamente, se realizó un análisis de la institución y grupo focal a ser intervenido	Investigación Diagnóstico
Se amenizó con música	Inteligencias Múltiples - Musical
Se realizó un baile, donde, se motiva a participar	Inteligencias Múltiples – Corporal Inteligencias Múltiples - Musical
Dinámica del trencito Agrupación por 7 personas Agrupación por 5 personas Agrupación por colores de pantalón. Agrupación por afines Agrupación por hombres mujeres de 5 o 3 personas. Ubicación en las mesas de trabajo.	Rompe hielo Inteligencias Múltiples – Corporal Inteligencias Múltiples – Musical Mesa redonda
Tiempo Total	(10min)

Fuente: Elaboracion propia

4.2 Vinculación

Permite crear lazos de empatía con las personas participantes, tanto para el facilitador como para los integrantes de cada grupo.

Tabla 8. Planificación etapa de Vinculación

Secuencia de actividades realizadas.	Técnicas, estrategias o métodos al cual va direccional la acción.
Historia relacionada al tema “El niño emprendedor”	Storytelling Innovación
¿Sabían qué? “Se conoce más a una persona en una hora de juego que en un año de conversación” (Platón).”	Innovación Elevator Pich
Seis Reglas generales y básicas para ser creativo. No Criticar No Criticarme No Juzgar No Juzgarme Respetar Respetarme	Valores a practicar Honestidad Respeto Tolerancia Justicia Responsabilidad Disciplina Equidad Modelo 5 S
Historia “Los niños son innovadores por naturaleza”	Storytelling Innovación Elevator Pich
Conectarse por medio de la plataforma WhatsApp con el facilitador, a fin remitir información relacionada al tema. Envío de códigos y enlaces cortos realizados por medio de www.bitly.com misma que esta enlazada a información del contexto del grupo focal, mismos que fueron preparados con antelación y subidos en una cuenta de Google Drives. http://bit.ly/TransfereciaConocimiento http://bit.ly/NativosDigital http://bit.ly/Conectivismo http://bit.ly/EducaciónCambioFreire http://bit.ly/EntornosVirtuales http://bit.ly/GestorConocimiento http://bit.ly/ModelosEduca http://bit.ly/MotivaciónEmprendimiento http://bit.ly/NeuroPedagogía http://bit.ly/GanarAmigosInfluir http://bit.ly/6ManerasGanarDineroInternet http://bit.ly/PadreRicoPadrePobreCap7 http://bit.ly/5ErroresEmprendedores http://bit.ly/12ResumenLibrosDebesLeer http://bit.ly/IncrementalIQFinanciero http://bit.ly/MsNEmprendeCotopaxi http://bit.ly/LearningEcuZone	Conectivismo Manejo Pensamiento de conectivismo Conectivismo Conectivismo Manejo Pensamiento de conectivismo Conectivismo Ver “Anexo 10” Enlaces utilizados
Entrega de infografías de Lego Serious Play, Gamificación, Modelo Canvas, Desing Thinking.	Infografías Pensamiento Creativo

Explicación de la analogía de “Las Tres Cajas” y el proceso a realizar, el cual pone al individuo en tres espacios diferentes, la primera corresponde a todas las fortalezas y capacidades para realizar su actividad, la segunda cuales son los problemas que detiene o frena el poder avanzar y la última representan todas las acciones reales, tangibles, que depende de mismos para poder seguir en avance a soluciones de los problemas detectados.	Storytelling Innovación
Para el efecto, se realizarán tres representaciones de cada uno de los momentos	Sensemaking
Entrega del material lúdico legos y hojas de colores.	Análisis – Observación Lectura Comprensiva y análisis crítico.
Tiempo Total	(5min)

Fuente: Elaboracion propia

4.3 Transferecna de Conocimientos

Momento de Interracción entre personas de diferentes edades, pensamientos y paradigmas que permite la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias.

Tabla 9. Planificación etapa de Transferencia de Conocimiento

Secuencia de actividades realizadas.	Técnicas, estrategias o métodos al cual va direccional la acción.
PRIMER MOMENTO	
Platicaron y llegaron a un consenso sobre cuál es la características, acción o cualidad que mejor les representa y que efectúan de manera acertada en el presente. (5min)	Trabajo en equipo Trabajo cooperativo Comunicación Briamstorming Inteligencia Lingüística – Intrapersonal Diagnóstico de la realidad estudiada. Aprendizaje basado en Pensamiento Transdisciplinariedad Trabajo en equipo Liderazgo Gestión del tiempo
Representaron con los bloques lúdicos de las características, cualidades o acciones, que se realizan bien en el presente. (5min)	Lego Serious Play Despegue creativo Simulación Taller creativo Trabajo en colaborativo Trabajo cooperativo Innovación Gestión del tiempo Desarrollo de inteligencias múltiples Representación
Cada persona describió su representación donde indica la característica, acción o cualidad que	Storytelling Innovación

realiza bien para desempeñarse en su profesión. (10min)	Desarrollo de inteligencias múltiples Gestión del tiempo Exposición Técnicas de expresión oral Pensamiento creativo Transdisciplinariedad Mentalidad de diseño
El grupo, en el papel entregado realizó el resumen de esas fortalezas, acciones, cualidades o estrategias que efectúan de manera acertada en el presente.	Desarrollo de inteligencias múltiples Trabajo en equipo Gestión del tiempo Proactividad Taller educativo
SEGUNDO MOMENTO	
Platicaron y llegaron a un consenso sobre cuál es la características, acción, cualidad o recurso que impide o dificulta el proceso que atañe a su trabajo y desmotiva su accionar. (5min)	Trabajo en Equipo Trabajo cooperativo Comunicación Briamstorming Inteligencia Lingüística – Intrapersonal Diagnóstico de la realidad estudiada. Aprendizaje basado en Pensamiento Transdisciplinariedad Trabajo en Equipo Liderazgo Gestión del Tiempo
Representaron con los bloques lúdicos sus características, cualidades, acciones o recursos que impiden cumplir con su trabajo y desmotiva su accionar. (5min)	Lego Serious Play Despegue creativo Simulación Taller creativo Trabajo en colaborativo Trabajo cooperativo Gestión del tiempo Desarrollo de inteligencias múltiples Representación
Cada persona describió su representación donde indica la característica, acciono, cualidad o recurso que impide realizar bien su trabajo e influye en su desempeño profesional. (10min)	Storytelling Innovación Desarrollo de inteligencias múltiples Gestión del tiempo Exposición Técnicas de expresión oral Pensamiento creativo Transdisciplinariedad Mentalidad de diseño
El grupo, en el papel entregado realizó el resumen las acción, cualidad o recurso que impide o dificulta el proceso que atañe a su trabajo y desmotiva su accionar.	Desarrollo de inteligencias múltiples Trabajo en equipo Gestión del tiempo Proactividad Taller educativo
TÉCNICA DE RELAJACIÓN Con música, se motiva a pensar en el ahora (3 min)	
TERCER MOMENTO	
Platicaron y llegaron a un consenso sobre cuáles serán las acciones reales, las estrategias aplicables para realizar de forma adecuada y acertada su trabajo y que motiven al cumplimiento de estas. (5min)	Trabajo en Equipo Trabajo cooperativo Comunicación Briamstorming Inteligencia Lingüística – Intrapersonal

	Diagnóstico de la realidad estudiada. Aprendizaje basado en Pensamiento Transdisciplinariedad Trabajo en Equipo Liderazgo Gestión del Tiempo
Representaron con los bloques lúdicos las acciones reales, las estrategias aplicables para realizar de forma adecuada y acertada su trabajo y que motiven al cumplimiento de estas. (5min)	Lego Serious Play Despegue creativo Simulación Taller creativo Trabajo en colaborativo Trabajo cooperativo Gestión del tiempo Desarrollo de inteligencias múltiples Representación
Cada persona describió su representación donde indica las estrategias, acciones concretas aplicables para realizar de forma adecuada y acertada su trabajo y que motiven al cumplimiento de estas. (10 min)	Storytelling Innovación Desarrollo de inteligencias múltiples Gestión del tiempo Exposición Técnicas de expresión oral Pensamiento creativo Transdisciplinariedad Mentalidad de diseño
El grupo, en el papel entregado realizó el resumen las estrategias, acciones concretas aplicables para realizar de forma adecuada y acertada su trabajo y que motiven al cumplimiento de estas.	Desarrollo de inteligencias múltiples Trabajo en equipo Gestión del tiempo Proactividad Taller educativo Resolución de problemas
Tiempo Total	(60min)

Fuente: Elaboracion propia

4.4 Afirmación

Espacio que permite retroalimentar y afirmar las experiencias aprendidas, las cuales son enriquecidas por todos los participantes en cada uno de los pasos del proceso.

Tabla 10. Planificación etapa de Afirmación

Secuencia de actividades realizadas.	Técnicas, estrategias o métodos al cual va direccional la acción.
Cada grupo explique las experiencias y conocimientos, que se lleva del taller y que reproducirían y realizarían con su grupo de trabajo o estudio. (10min)	Desarrollo de inteligencias múltiples Trabajo en equipo Gestión del tiempo Proactividad Taller educativo Resolución de problemas Storytelling Innovación Técnicas de expresión oral Pensamiento creativo Transdisciplinariedad Mentalidad de diseño
Tiempo Total	(10min)

Fuente: Elaboracion propia

4.5 Reproducción

Permite reproducir lo aprendido, toma lo más representativo para cada participante, lo que permite incorporarlo y ser fuente para otras personas.

Tabla 11. Planificación etapa de Reproducción

Secuencia de actividades realizadas.	Técnicas, estrategias o métodos al cual va direccional la acción.
Se pidió que de cada grupo explique las experiencias y conocimientos, que se lleva del taller y que reproducirían y realizarían con su grupo de trabajo o estudio. (10min)	Desarrollo de inteligencias múltiples Trabajo en equipo Gestión del tiempo Proactividad Taller educativo Resolución de problemas Storytelling Innovación Técnicas de expresión oral Pensamiento creativo Transdisciplinariedad Mentalidad de diseño Transferencias de Conocimientos
Tiempo Total	(10min)

Fuente: Elaboración propia

Retroalimentación

La retroalimentación es el proceso, que se lo realiza de modo transversal en todas las fases de este, lo que ayuda a identificar mejoras.

Los participantes llenaron la validación del proceso la cual constituida de un cuestionario corto y de una diana de evaluación (2 min).

Llenaron de acuerdo con su apreciación la “Diana de Evaluación”, donde, se consideraron aspectos como la motivación, el interés en el tema, participación y aprendizaje.

Los encargados responsables de cada grupo llenaron la validación del proceso a modo de encuesta guiada respondieron la misma.

Se utilizaron recursos variados y diversos para la aplicación en los talleres.

Recursos Utilizados

Bloques de legos para la aplicación de la técnica, para la representación tridimensional de la problemática y las soluciones.

Papeles de colores para la representación gráfica de la problemática y las fortalezas que poseen cada persona para enfrentar el problema.

Aula con estructura grupal

Mesas de trabajo, donde, se arma el prototipo de solución de manera representativa.

Parlantes para ambientación del lugar y estimular la inteligencia musical, así como la creación del ambiente propicio para el desarrollo del taller.

Infografías realizadas en relación con el tema tratado y a la metodología usada.

Lienzo del modelo canvas para negocios, lienzo del modelo canvas para educación.

Cámara fotográfica para el registro de los momentos.

Internet.

Plataforma WhatsApp, para el traspaso de información de consulta, para la obtención oportuna de la información.

Google Drive, para almacenar el contenido transmitido por medio de enlaces.

Plataforma <https://app.bitly.com/>, para realizar los enlaces con nombres específicos, para distribuirlos por medio de correo electrónicos masivos donde, se usa el programa de complemento a Google Drive, Yet Another Mail Merge, para envío de correos masivos y seguimiento de la gestión de estos.

Plataforma <https://www.canva.com/>, para realizar las infografías relacionadas al tema.

Se evidenciar los utilitarios de internet, que se aplicaron en el “Anexo 11”

Se incluye un índice de páginas relacionadas a innovación, emprendimiento y educación. El cual está disponible en el “Anexo 12”

Se adjunta fotografías del proceso de aplicación de la prueba piloto en el “Anexo 13”

Paso 5

Aplicación.

La aplicación, se realizó en una prueba piloto a una población de 74, personas de las de las provincias de Chimborazo (14), Cotopaxi (48) y Tungurahua (12), de las ocupaciones: Docentes (39), Servidores Públicos (5), Emprendedores (1), Comerciantes (7), Empresarios (3), Artesanos (5), Profesionales de la Salud (3), Estudiantes (8) y otros ocupaciones, con quienes, se trabajó la fase de comprobación de la propuesta de la transferencia de conocimientos por medio de la unidad de formación innovadora estructurada. Permite diagnosticar las alternativas de formación para la transferencia de conocimientos y experiencias.

Se menester aclarar, que la muestra resultante para la prueba piloto correspondía a 68 personas como mínimo, sin embargo, se tuvo acceso a ejecutarla con 74 personas.

3.2 Validación de la propuesta

Se aplicó la observación en el estudio de la propuesta para la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias, constituida por el instrumento “Diana de Evaluación” ver “Anexo 4”, la cual tiene como objetivo, validar la propuesta de la unidad de formación innovadora para la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias, con los participantes en la prueba piloto de la propuesta metodológica, en los aspectos de participación, motivación interés en el tema y aprendizaje.

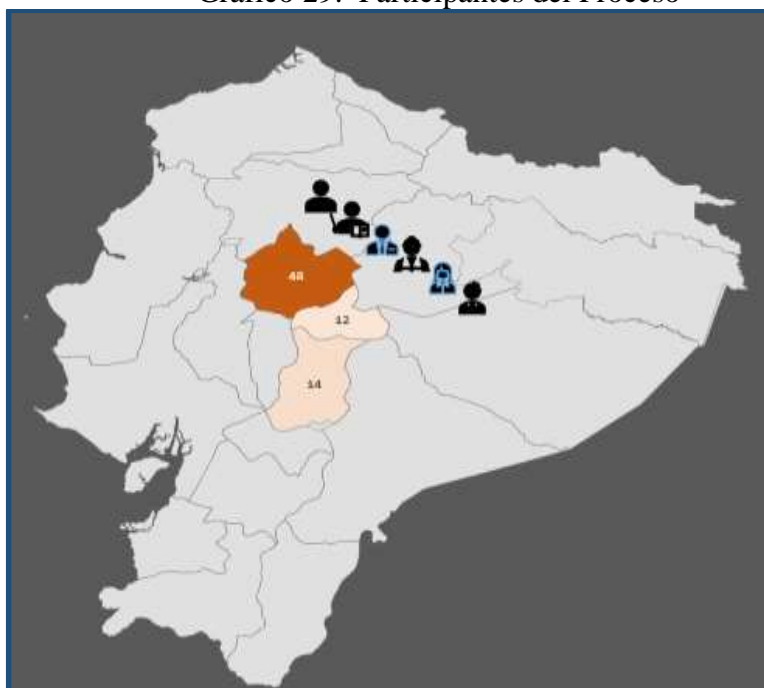
Se aplicó la encuesta denominada “Validación del proceso de transferencia Intergeneracional de conocimientos y experiencias” ver “Anexo 5”, la cual tiene como objetivo, validar la propuesta de creación de una unidad de formación innovadora para la transferencia de conocimientos y experiencias. Esta validación, corresponde realizar a las personas que participan en la prueba piloto, la cual arroja los resultados de la aplicación si cumple o no con el propósito, además es contrastada con la ficha de registro denominada “Ficha de registro de la Validación por Experto-Responsable” ver “Anexo 6”, la cual tiene como objetivo, validar la propuesta de acuerdo con la percepción de la prueba piloto, como experto o responsable del grupo donde, se realizó la aplicación.

Validación del proceso de transferencia Intergeneracional de conocimientos y experiencias por los participantes

De la encuesta aplicada a las personas que participaron en la prueba piloto, se tiene los siguientes resultados.

La aplicación de la prueba piloto comprendió las provincias de Chimborazo (19%), Tungurahua (16%) y Cotopaxi (65%), con un total de 74 participantes y cinco veedores externos al proceso, todos los grupos fueron intervenidos de manera similar con el mismo taller, esquema y procedimiento. Ver gráfico 29.

Gráfico 29. Participantes del Proceso



Fuente: elaboración propia

A pesar de que en la aplicación del instrumento diagnóstico el porcentaje de interesados era mayor al género masculino, se pudo deducir que al momento de tomar la decisión de ingresar al proceso innovador, el género femenino alcanzó un 22% más sobre los varones, de los cuales llegaron a ingresar en el proceso un 61% del total de los participantes. Ver gráfico 30.

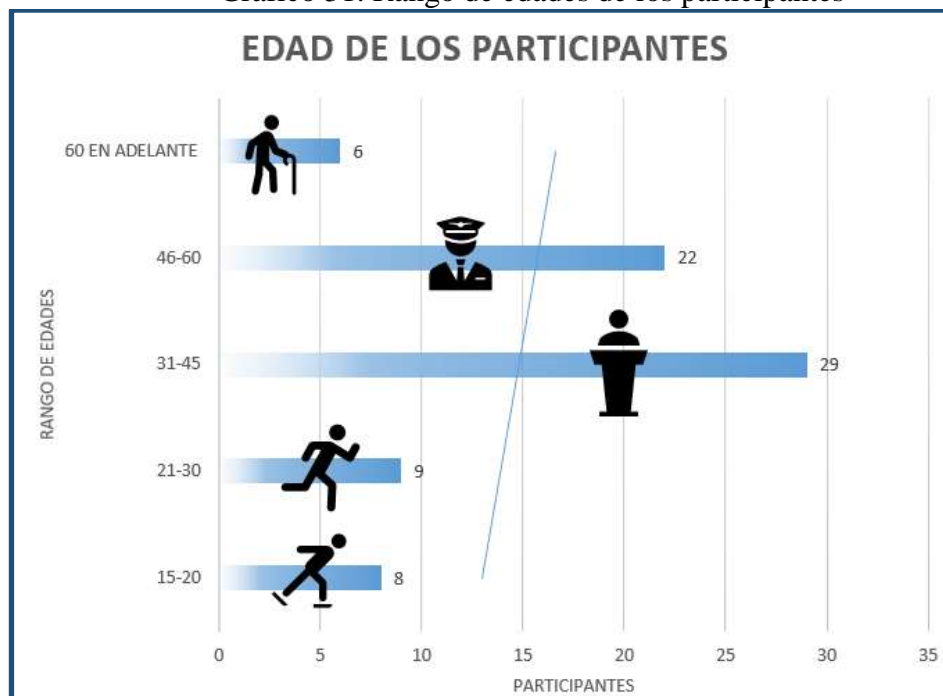
Gráfico 30. Género de los participantes



Fuente: elaboración propia

Los rangos de las edades de los participantes permiten evidenciar que interactuaron varias generaciones en el proceso de traspasa de conocimientos y experiencias, donde, se muestra de igual manera que existe una tendencia en los rangos comprendidos en las edades de 31 a 60 años, que corresponden el 69% del total de los participantes, de este resultado y de las tendencias de las áreas de interés para ser capacitados, se deduce las áreas de emprendimiento, educación e innovación como las más solicitadas. Ver gráfico 31.

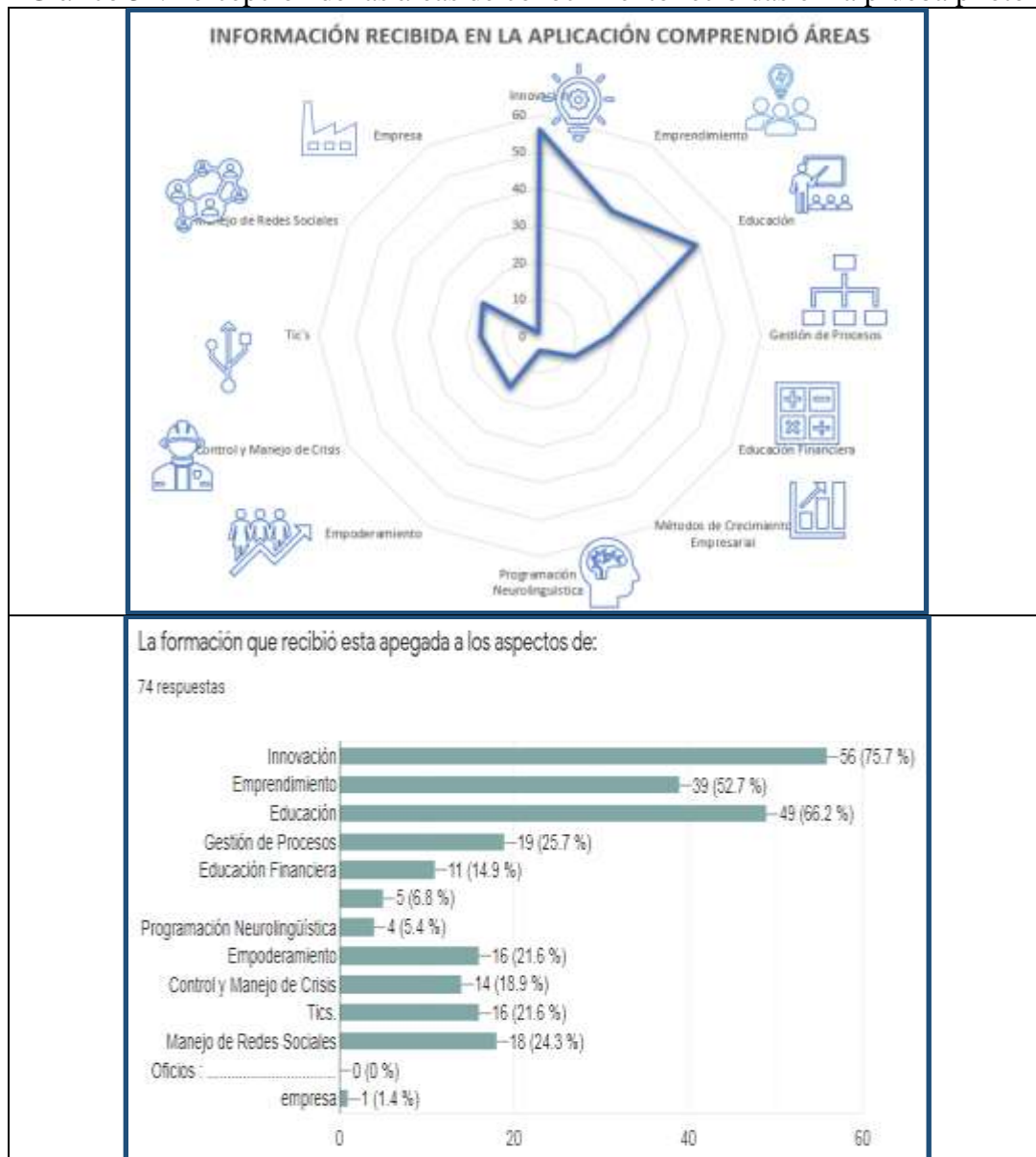
Gráfico 31. Rango de edades de los participantes



Fuente: elaboración propia

Luego del proceso de aplicación de la propuesta, se evidenció a través del instrumento de validación, que los participantes divisaron que la información compartida en el taller de transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias, corresponde con mayor porcentajes a las áreas de innovación (75.7%), educación (52,7%) y emprendimiento (66,2%), lo que afirma, que sí, se aplica el modelo dinámico y enfocados en el proceso de aprendizaje, se transfiere conocimientos y experiencias entre generaciones diversas, por medio de un sistema formalizado pero innovador. Gráfico 32

Gráfico 32. Percepción de las áreas de conocimiento recibidas en la prueba piloto



Fuente: elaboración propia

La asimilación de la metodología, se realizó de la estructura de las respuestas abiertas del test de validación de los participantes, donde, se evidencia siete aspectos de interés de la propuesta, que corresponden a; estrategias de innovación, participación de las personas, resultados de compromiso, metodología dinámica creativa, aprendizaje por juego, respeto entre los participantes y el nutrirse del compartir experiencias.

La percepción resultante de, estrategia innovadora corresponde al 26% de percepción, seguida del aspecto, que se aprende por juegos con un 19%, la metodología como dinámica y creativa tiene una percepción del 15%, donde la suma de las tres consideraciones otorga un total del 60%. Por lo que la percepción mayor de las personas está centrada en el área de la innovación, de lo cual, se llega de la inferencia de los resultados entre preguntas abiertas y cerradas. Ver gráfico 33.

Gráfico 33. Asimilación de la metodología



Fuente: elaboración propia

Los participantes validaron la transferencia de experiencias con una consideración del 99%, que estiman que, existió aporte por cada una de las personas del grupo por medio de la asimilación de sus historias y técnicas, así como, se valida que existió transferencia de conocimientos entre los actores del proceso con un 95%. Ver gráfico 34.

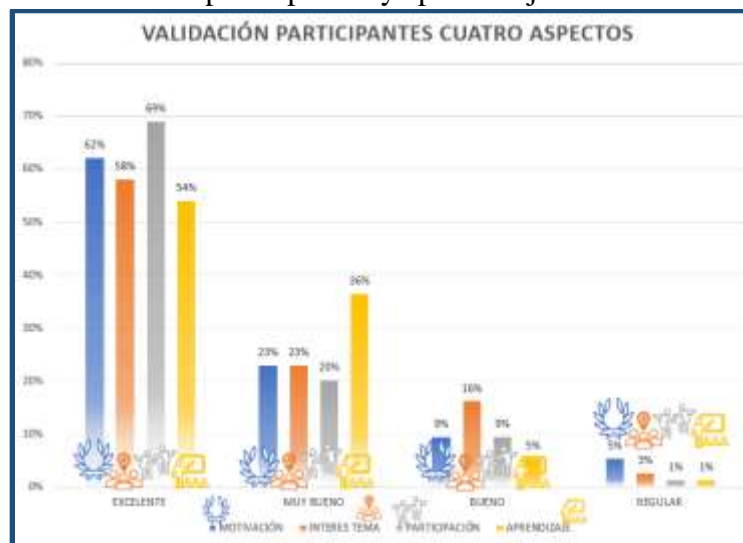
Gráfico 34. Resultados de la validación de los participantes.



Fuente: elaboración propia

Por medio de una técnica diferente, se contrastó la información de los participantes, quienes al emitir su criterio por medio de una diana de evaluación estructurada para el efecto, (adjunto en el “Anexo 4.”), consideraron por medio de una escala, si los aspectos de motivación, interés en el tema, participación y aprendizaje son, 1 excelente, 2 muy bueno, 3 bueno y 4 regular, lo que resulta que en las cuatro dimensiones propuestas superan el 55%, por lo que se consideran al proceso excelente, y en suma al 25% en promedio, piensan que el proceso es muy bueno, por lo que se obtiene una fiabilidad del mismo con un total de 80% desde su apreciación por parte de los participantes. Ver gráfico 35.

Gráfico 35. Validación de los participantes por aspectos de, motivación, interés en el tema, participación y aprendizaje.



Fuente: elaboración propia

Validación por expertos Veedores

La validación por veedores consideró a los directivos de cada organización donde, se realizó la prueba piloto, los cuales poseen cargos de gestión en las mismas y que poseen una trayectoria significativa, para lo cual, se aplicó el instrumento “Ficha de registro de la Validación por Experto-Responsable” ver “Anexo 6”. Además, se consideró por los años de experiencia en su área específica, donde, se llega a tener una experiencia en promedio de 17 años, por lo que les faculta a ser considerados como validadores del proceso en su área de interés. De los cuales arroja que el 100% considera que existió transferencia de conocimiento y experiencias con la prueba piloto realizada, por medio de la aplicación de la propuesta. Ver gráfico 36.

Gráfico 36. Validación por expertos del proceso

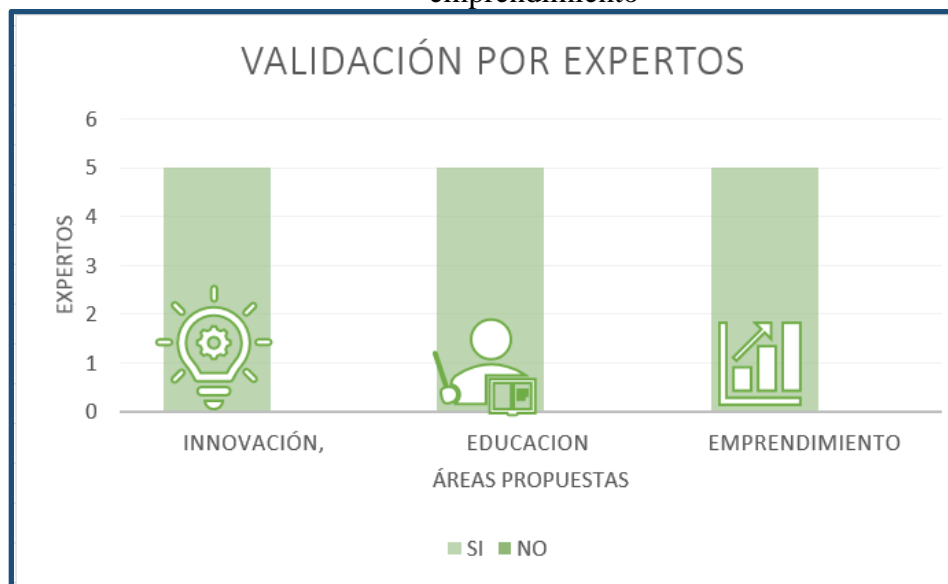


Fuente: elaboración propia

La validación por los expertos permitió contrastar la información de la validación de las personas que intervinieron en el proceso. Se obtuvo como resultado un 100% de validación por los expertos en las áreas de educación, innovación y emprendimiento, (“Ficha de registro de la Validación por Experto-Responsable” ver “Anexo 6”). Sin embargo, los participantes, validaron las tres áreas, de la siguiente manera, innovación 75,75%, emprendimiento 52,7%% y educación 66,2%. (Resultado obtenido de la aplicación del cuestionario a los participantes “Validación del proceso de transferencia Intergeneracional de conocimientos y experiencias”, “Anexo 5”).

Donde, se tiene como resultado final que el proceso, se validó en las áreas de innovación 87,9%, emprendimiento 76,4% y educación 83,1%. Por lo que, queda evidenciado, que la propuesta tiene sustento en sus tres dimensiones, además, con la creación de la unidad de formación innovadora, se permite la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias en los campos de interés que sean intervenidos en este caso de innovación, emprendimiento y educación.

Gráfico 37 Validación por expertos en áreas de innovación, educación y emprendimiento



Fuente: elaboración propia

Con la aplicación del cuestionario de validación a todos los participantes del proceso innovador, para la creación de la unidad de formación innovadora para la transferencia de conocimientos y experiencias, se evidenció, que se cumplió el objetivo de validar la propuesta, existió traspaso de conocimientos y experiencia con la aplicación de la metodología “Pentágono” y la elección de los insumos en la plantilla denominada “Modelo Dinámico”, además que con la aplicación “Diana de Evaluación”, se contrastó y validó aspectos como, Motivación, Interés en tema, Aprendizaje, y Participación.

De los grupos, se afirmaría desde la vista de un observador externo, que en el proceso existió transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias, con la aplicación de la metodología ninguna persona dejó de participar, o de integrar sus saberes en conocimientos comunes.

CONCLUSIONES

- La fundamentación del estado del arte del proyecto de investigación donde, se tomó en consideración la innovación, educación y emprendimiento de unidad de formación innovadora para la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias; se estableció desde la estructura de incubadoras de empresas propuesta por Peña, Bravo, Álvarez y Pineda, (2010) y del modelo *Lean Startup* de Eric Ries (2011), adaptando fundamentos teóricos, metodológicos de la investigación.
- El diagnóstico de las alternativas de formación de transferencia intergeneracional de Chimborazo, Cotopaxi y Tungurahua, arrojó que el 94% de los encuestados no conocen de organizaciones formales o no formales que faciliten la transferencia de conocimientos y experiencias de una manera innovadora. Además, de los resultados se tiene que los aspectos de mayor interés corresponde aspectos de; Emprendimiento 17%, Innovación 15%, Educación 13% y Educación Financiera 12%, y el un alto interés en transmitir y recibir por medio de un método innovador, conocimientos y experiencias.
- La estructuración de la unidad de formación de transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencia, desde las dimensiones educativa, innovación y emprendimiento se basa en uno de los pilares establecidos para las incubadoras de empresas, y como complemento fehaciente, la aplicación de la metodología “Pentágono”, misma que se validó al aplicar la prueba piloto, usándola en conjunto con el “Modelo Dinámico”, bajo una estructura de la unidad de formación, resultado que arrojó, que existió transferencia de conocimientos y experiencias en las áreas de áreas de innovación con un 87,9%, emprendimiento 76,4% y educación con el 83,1%.
- La validación de la propuesta de creación de una unidad de formación innovadora para la transferencia de conocimientos y experiencias, con una prueba piloto y opinión de expertos, fue favorable de manera unánime por los expertos, y arrojó en la prueba piloto que se alcanzó la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias, en los ámbitos de innovación, educación y emprendimiento, mismas que se establecieron en aspectos de; recepción de la información recibida en áreas de conocimiento 65% porcentaje medio; asimilación de la metodología 60%; resultado de validación de los participantes con un 73% en el traspaso de experiencias y 70% en transferencia de

conocimientos, valores contrastados por un doble instrumento de evaluación, donde el 55% considera que la metodología Pentágono y el modelo Dinámico, son excelentes para la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias, esto sumado al 25% que considera que lo propuesto es muy bueno., se establece un total de 75%, resultado aceptado como favorable del proceso.

RECOMENDACIONES

- Crear la unidad de formación innovadora en aspectos de emprendimiento, innovación y educación, además en otras dimensiones que salgan a la luz por parte de las personas interesadas.
- La investigación, se podría extender en ámbitos de los 6 pilares restantes de las incubadoras de empresas propuestos por Peña, Bravo, Álvarez y Pineda, (2010), Gestión Financiera, Gestión Administrativa, Gestión del Talento Humano, Gestión del Control y Desempeño, Gestión de las Redes y Vínculos y la Gestión de la Infraestructura.
- La unidad de formación innovadora, cada periodo de tiempo aplicaría el método Lean Startup de Ries (2011), para, que se mantenga vigente con el paso del tiempo, el mundo es cambiante y los métodos, técnicas y procesos serían actualizados para generar el impacto social deseado.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilera, L., González, M., & Maldonado, G. (2009). Capital intelectual: la innovación, indicador del capital estructural de empresas de sectores estratégicos en aguas calientes. Memorias XXI Congreso Latinoamericano sobre Espíritu Empresarial, 249-270. Recuperado de: <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/411/811>
- Altamirano, G. (2018). Las aceleradoras e incubadoras son el pilar de la comunidad emprendedora. Recuperado de <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/desde/1/las-aceleradoras-e-incubadorasson-el-pilar-de-la-comunidad-emprendedora>
- Aparici, R. (2011). Retrieved 2018 Recuperado de: https://www.educoas.org/portal/La_Educacion_Digital/laeducacion_145/articles/Roberto_Aparici.pdf
- Arce Cortés, Tania (2008). Subcultura, contracultura, tribus urbanas y culturas juveniles: ¿homogenización o diferenciación? *Revista Argentina de Sociología*, 6(11),257-271. [fecha de Consulta 14 de enero de 2020]. ISSN: 1667-9261. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=269/26911765013>
- Arias Pérez, J., & Aristizábal Botero, C. (2011). Transferencia de conocimiento orientada a la innovación social en la relación ciencia-tecnología y sociedad. *Pensamiento & Gestión*, (31), 137-166. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64620759008>
- Arias, W. R. (s.f.). *La Innovación Educativa Un Instrumento de Desarrollo* . recuperado de: http://www.uaa.mx/direcciones/dgdp/defaa/descargas/innovacion_educativa_octubre.pdf
- Bambozzi, E. (1993). from <http://pa.bibdigital.uccor.edu.ar/1421/1/Bambozzi.FR11.pdf>
- Barraza Macías, A. (2005). Una conceptualización comprehensiva de la innovación educativa. *Innovación Educativa*, 5 (28), 19-31. Recuperado de:<https://www.redalyc.org/html/1794/179421470003/>

- Betancourt, E. (2002). La gestión educativa ante la violencia intrafamiliar en estudiantes de básica primaria del sector oficial, urbano - Melgar (Tol) Tesis de Maestría. . Bogotá: Facultad de Educación Universidad de la Salle. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10185/14792>
- Bustamante, G. (2012). Pedagogía de Kant, ¿una filosofía educativa? *Redalyc, Magis*, 157.
- C/Arturo Soria (2016) *Proyectos y Metodologías de Innovación*. Escuela Europea de Dirección y Empresa
- Carrillo, Sonia, & Maldonado, Carolina, & Saldarriaga, Lina María, & Vega, Laura, & Díaz, Sonia (2004). Patrones de apego en familias de tres generaciones; abuela, madre adolescente, hijo. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 36(3),409-430. [fecha de Consulta 15 de enero de 2020]. ISSN: 0120-0534. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=805/80536304>
- Chacón, P. A. (2012). Retrieved mayo 12, 2018, from <http://www.redalyc.org/pdf/1941/194124281003.pdf>
- Chavarria1, J. H. (2013). Retrieved from <http://diarium.usal.es/dptoehe/files/2014/04/Evoluci%C3%B3n-e-integracion-regional-del-sector-aerona%C3%BAtico-en-M%C3%A9xico-Juana-Hern%C3%A1ndez-Chavarria.pdf>
- Camargo, C. (2012). *Metodología Para la Transferencia Tecnológica en la Industria Electrónica Basada en Software Libre y Hardware Copyleft*. Bogotá, Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/tecn/v16n34/v16n34a14.pdf>
- Canales Pedro, L. (2002). La innovación educativa. Universidad internacional de Andalucía. Recuperado de: https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=x8TZ6tfJ-18C&oi=fnd&pg=PA5&dq=innovaci%C3%B3n+educativa+concepto&ots=Xgmk213rcw&sig=b_43_N-DiPULi1XIj_IyZ9CESEo#v=onepage&q=innovaci%C3%B3n%20educativa%20concepto&f=false

- Carbonell, J. (2000). *La aventura de innovar: el cambio en la escuela*. Madrid: Morata.
- Casacov, E. (2007). “*Diccionario de términos técnicos de la Psicología*”. - 3a ed. Córdoba AR: Editorial Brujas, 2007, Recuperado de: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/pucesp/detail.action?docID=3185551&query=introduccion+a+la+psicologia+cosacov#>
- Casacov, E. (2014). “*Introducción a la Psicología*”. 7ma Ed. Córdoba, AR: Editorial Brujas. Recuperado de: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/pucesp/reader.action?docID=3221498&query=Introducci%C3%B3n+a+la+psicolog%C3%ADa+Cosacov>.
- Casassus Juan (2000) “Marcos conceptuales de la gestión educativa” en *La Gestión: en busca del sujeto* UNESCO Orealc, Santiago de Chile
- Casimiro Urcos, W. H., Casimiro Urcos, C. N., & Casimiro Urcos, J. F. (2019). Competencias de emprendimiento empresarial en estudiantes universitarios. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 61-69. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Conde Vieitez, Jorge Alberto, & De La Torre García, Alberto, & Vega Rodríguez, María Teresa (2000). *Cambio Tecnológico: estrategia necesaria para las organizaciones que afecta a los trabajadores*. ISSN: 1576-5962. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2313/231318275001>
- Constitución de la República del Ecuador (2008). Recuperado de: <https://www.cec-epn.edu.ec/wp-content/uploads/2016/03/Constitucion.pdf>
- Cooperación de Fomento de la Producción, CORFO (2019), <https://www.corfo.cl/sites/cpp/historiacorfo>
- del Prete, A., Gisbert Cervera, M., & Camacho Martí, M. D. (2013, Julio). *redalyc*. Retrieved from <http://www.redalyc.org/pdf/368/36828074004.pdf>
- Díaz B., F. & Hernández r., G. (1999). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. Ed. McGraw Hill, México.

- Díaz Flores, Martha (2008). Reseña de "DIEZ NUEVAS COMPETENCIAS PARA ENSEÑAR" de Philippe Perrenoud. *Tiempo de Educar*, 9(17),153-159. [fecha de Consulta 14 de enero de 2020]. ISSN: 1665-0824. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=311/31111439008>
- Didriksson, A. (2006). Universidad, sociedad del conocimiento y nueva economía. *Acervo Bibliográfico de la Red de Investigadores sobre Educación Superior*. Consultado el 15 de mayo de 2008, en: http://www.riseu.unam.mx/documentos/acervo_documental/txtid0016.pdf
- Dixon, N. (2000). *Common Knowledge. How Companies thrive by sharing what they know*. Massachusetts: Harvard Business School Press.
- Drucker, P. 1985. *La Innovación y el empresario innovador*. Ed. Edhasa. Pág. 25-26; 35-44.
- Dyer Jeff H. (2012), *El ADN del Innovador*, Editorial Deusto, SBN: 9788423412433, Recuperado de: <https://www.leadersummaries.com/el-adn-del-innovador>
- Echenique, E. E. (2012, Mayo). *revistes.urv*. Retrieved from <https://revistes.urv.cat/index.php/ute/article/viewFile/595/574>
- Echeverría, Bolívar. (2001). *Cultura y barbarie*. México: Itaca.
- Espe-Innovativa (2019), recuperado de: <https://www.espe-innovativa.edu.ec/nosotros/>
- Ezponda, J. E. (2008). TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO ENTRE COMUNIDADES CIENTIFICAS . *ARBOR Ciencia, Pensamiento y Cultura*, 539-548.
- Fino, D. (2016). Análisis de la adaptación de la metodología LEGO Serious Play para la planificación estratégica por escenarios en la biblioteca académica. Recuperado de: <http://library.ifla.org/2056/1/S19-2016-fino-es.pdf>
- Gadotti, M. (2006). Retrieved from http://acervo.paulofreire.org:8080/jspui/bitstream/7891/3004/3/FPF_PTPF_01_0371.pdf

- Garzón, D. M. (2017, 11 18).. Retrieved from <http://library.ifla.org/2056/1/S19-2016-fino-es.pdf>
- Granados, L. (2005). *Paradigma Pedagógico Ignaciano*. Río de Janeiro: Compañía de Jesús en América Latina
- Gobierno de España, Ministerio de Industria Comercio y Turismo (2018) Cluster “Agrupación Empresariales Innovadoras” Recuperado de: <http://clusters.ipyme.org/es-ES/Paginas/Home.aspx>
- Goñi, J. I. (2006). Recuperado de: http://moodle.pucesa.edu.ec/pluginfile.php/30314/mod_resource/content/1/Educaci%C3%B3n%20para%20adultos.pdf
- Goleman, Daniel (2000). *El espíritu creativo*. Madrid: Vergara.
- González, M. L. G. (2006). "Estrategias de autorregulación del aprendizaje: contribución de la orientación de meta y la estructura de metas del aula." *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado* **9**(1): Recuperado de http://w.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1224455097.pdf
- Gonzalo, M. (2008). *El abismo y el Cirulo Hermenéutico*. Barcelona : Ivrea.
- Guinjoan. M. (2000). Instrumentos para la Gestión de la Formación Continua con Criterios de Calidad ISO 9000, *Ediciones Díaz de Santos*. Recuperado de: https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=UmgnvsTdLA4C&oi=fnd&pg=PA1&dq=gestion+de+la+formacion+&ots=-_AcTfc3um&sig=aUV5GCo1YkthteQK1qF_hu5zTYy#v=onepage&q=gestion%20de%20la%20formacion&f=false
- Hansen. M.T.; Nohria, N.; Tierney, T. (1999): What’s your strategy for managing knowledge? *Harvard Business Review*, March-April, 106-116
- Hernández, B. G. (2013). *Psicopatología básica (5a. ed.)*. Recuperado de: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/pucesp/reader.action?docID=4536705&ppg=1>

Hernández R., Fernández C. y Baptista M, (2010) *Metodología de la Investigación* (5ta. Ed) México, Editorial Mc Graw Hill, Recuperado de: http://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Hernández R., Fernández C. y Baptista M, (2014) *Metodología de la Investigación* (6ta. Ed) México, Editorial Mc Graw Hill, Recuperado de: https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%206ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Jesús C. Peña-Vinces¹ ; Saulo Bravo² ; Félix A. Álvarez³ ; Duván A. Pineda⁴(2010), *Analysis of Characteristics of Business Incubators in Colombia: A Case Study, Journal of Economics, Finance and Administrative Science*. Recuperado de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-18862011000100003&lng=es&tlng=en

Kuhl, J. (1992). A theory of self-regulation: action versus state orientation, self-discrimination and some applications. *Applied Psychology: An International Review*, 41(2), 97-129. Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v14n14/a03v14n14.pdf>

Lambert Review of Business-University Collaboration (2003) – http://www.hm-treasury.gov.uk/media/9/0/lambert_review_final_450.pdf

Lamas Rojas, H. (2008). "Aprendizaje autorregulado, motivación y rendimiento académico." *Liberabit* 14(14): 15-20. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v14n14/a03v14n14.pdf>

Lara I, (2012), *Propuesta de una Metodología para establecer la transferencia tecnológica que permita una mejor explotación y aplicación de las prestaciones del Proyector de Perfiles PJ-H3000*. Recuperado de: <http://dspace.uclv.edu.cu/bitstream/handle/123456789/3100/Isol%20Haillet%20Lara%20Blanco.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lascaris, T. (2002). “Estructura organizacional para la innovación tecnológica. El caso de América Latina”. En Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología, Sociedad e Innovación. N.º 3. Mayo – Agosto. Disponible en <http://www.oei.es/revistactsi/numero3/art02.htm>.

Leitner, S. (1973). *Así se Aprende*. Barcelona : Herder S.A. .

Library House, Department for Innovation, Universities & Skills (2008) Metrics for the Evaluation of Knowledge Transfer Activities at Universities, Recuperado de: http://ec.europa.eu/invest-in-research/pdf/download_en/library_house_2008_unico.pdf

Margalef García, I., & Grenas Martija, A. (2006). ¿Qué entendemos por innovación educativa? A propósito del desarrollo curricular. *Perspectiva Educativa, Formación de Profesores*, (47), 13-31. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=333328828002>

Matiz Bulla, Francisco Javier, & Cruz, Carlos Andrés (2004). La experiencia colombiana en incubación de empresas. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (52),7-13. [fecha de Consulta 14 de enero de 2020]. ISSN: 0120-8160. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=206/20605202>

Mayer-Granados, Elizabeth Lizeth, & Jiménez-Almaguer, Karla Paola (2011). Las incubadoras de negocios en México: un análisis descriptivo. *CienciaUAT*, 6(2),8-13. [fecha de Consulta 14 de enero de 2020]. ISSN: 2007-7521. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4419/441942926007>

Medina Salgado, C. y Espinosa Espíndola, M. (1994). “La innovación en las organizaciones modernas”. Disponible en: <http://www-azc.uam.mx/publicaciones/gestion/num5/doc06.htm>

Mertens, L. (1998). La Gestión por Competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional. Programa de Cooperación Iberoamericana para el diseño de la formación profesional. Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/Leonard_Mertens/publication/44823504_La_G

estion_por_competencia_laboral_en_la_empresa_y_la_formacion_profesional/links/02e7e536c14f1d3608000000.pdf

Misas Anrango Gabriel (2004), *La educación superior en Colombia: análisis y estrategias para su desarrollo*. Recuperado de: https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=whvKuC2UAocC&oi=fnd&pg=PA9&dq=desarrollo+%2B+social%2Beducacion+&ots=FSFHjnp-1P&sig=-9cdDIqUj_aP_5xbG0INdSI7mFM#v=onepage&q&f=false

Molano, A. D. R. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Sophia*, 12(1), 55-70

Moschen Juan, C. (2008). *Innovación Educativa, Decisión y Búsqueda Permanente*, Recuperado de: <https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=uOiv0kW8vxgC&oi=fnd&pg=PA9&dq=innovaci%C3%B3n+educativa+concepto&ots=c5dg6lX88l&sig=p89QZmmlw4RVu0PeIwXJOSYR5Rs#v=onepage&q=innovaci%C3%B3n%20educativa%20concepto&f=false>

Morris, C. G., & Maisto, A. A. (2005). *Introducción a la Psicología*. Pearson Educación.- Duodécima Edición: Pearson Educación, 2005, Recuperado de: https://books.google.com.ec/books?hl=en&lr=&id=PLDQoRgu5ZYC&oi=fnd&pg=PT53&dq=charles+g+morris+introduccion+a+la+psicologia+&ots=unwGg37fJW&sig=apDPN0V0DCpLmMyb9K74OmfX768&redir_esc=y#v=onepage&q=charles%20g%20morris%20introduccion%20a%20la%20psicologia&f=false

Navarro, J. (2010, Diciembre). <http://www.ai.org.mx>. Retrieved from <http://www.ai.org.mx/ai/archivos/ingresos/navarro-parada/Retos%20y%20oportunidades%20para%20los%20Talleres%20Aeronauticos%20en%20Mexico.pdf>

Nodriza Incubation Partner (Nodriza) (2005). *Guía de buenas prácticas para las incubadoras de empresas*. Recuperado el 20 de diciembre de 2005 en <http://www.negociosyemprendimiento.org/2011/01/buenas-practicas->

- incubadoras-empresas.html>. & <https://es.slideshare.net/damen01/guia-de-buenas-practicas-para-las-incubadoras-de-empresas>
- Núñez Torreón, A. (2017). Que son y en qué consisten los ecosistemas emprendedores. Recuperado de <http://www.ticbeat.com/empresa-b2b/que-son-y-en-que-consisten-los-ecosistemas-emprendedores/>
- OCDE (2018). Manual de Oslo, Guía para la recogida e interpretación de datos sobre innovación. Disponible en: <http://www.oecd.org/co/manual-de-oslo-y-la-importancia-de-medir-la-innovacion/>
- Passano, M. d. (2011). <http://www.scielo.edu.uy>. Retrieved mayo 12, 2018, from <http://www.scielo.edu.uy/pdf/ruc/v26n3/v26n3a01.pdf>
- Peña-Vinces, J., Bravo, S., Álvarez, F., & Pineda, D. (2011). *Análisis de las características de las incubadoras de empresas en Colombia: un estudio de casos*, *Finance and Administrative Science*. 16(30), 13-30. Recuperado de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-18862011000100003&lang=es
- Philippe Perrenoud (2004) Revista de la Société Pédagogique, L'Éducateur, página 223. Disponible en: <https://www.uv.mx/dgdaie/files/2013/09/Philippe-Perrenoud-Diez-nuevas-competencias-para-ensenar.pdf>
- Piñero Ruiz, Milagro (2010). El espíritu creativo: una experiencia de investigación en educación superior. *Revista Electrónica Educare*, XIV (2),49-61. [fecha de Consulta 18 de enero de 2020]. ISSN: Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1941/194115606004>
- Publicación de las Naciones Unidas (2016), *Asamblea General de las Naciones Unidas, Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, Una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>

Recuperado de: <http://soyict.org/coordinaciones/coordinacion-pec/>

Ries, E. (2016). El método *Lean Startup*. Como crear empresas de éxito utilizando la innovación continua. 10e. España: Barcelona: Recuperado de: <https://www.pqs.pe/sites/default/files/2016/01/aprende-mas/metodo-lean-startup-el-eric-ries.pdf>

Rivera, S. A. (2014, julio). *Repository.urosario.edu*. Retrieved from <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8733/1018431013-2014.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Rodríguez, D. (2012). Prácticas de gestión humana en pequeñas empresas. *Revista Apuntes del Cenes*, 54(31), 193-226. DOI:10.19053/22565779.21. Recuperado de: https://scholar.google.com/scholar_lookup?title=Pr%C3%A1cticas+de+gesti%C3%B3n+humana+en+peque%C3%B1as+empresas&author=Rodr%C3%ADguez+D.&publication_year=2012&journal=Revista+Apuntes+del+Cenes&volume=54&issue=31&pages=193-226

Rojas, P. R. (2003). <http://www.redalyc.org>. Retrieved 2018, from http://moodle.pucesa.edu.ec/pluginfile.php/28518/mod_resource/content/1/Andragog%C3%ADa.pdf

Romero Paz, Manuel de Jesús, Alpízar Terrero, Dra. C. María Ángeles, León Robaina, Rosario, & Castellanos Pallerols, Graciela María. (2020). Transferencia de resultados de la investigación científica universitaria a través de las incubadoras de empresas. *Retos de la Dirección*, 14(1), 235-263. Epub 05 de enero de 2020. Recuperado en 10 de octubre de 2020, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552020000100235&lng=es&tlng=es

Sander. (1995). *Gestión Educativa en America Latina*. Santiago: Troquel.

Sandí, J. & Brenes, D (2013). “*Metodología participativa evolutiva para el desarrollo de proyectos de inclusión de las tecnologías de la información y la comunicación (tic)*”

en la gestión empresarial de sectores productivos no formales” *Interse* Revista electrónica de las Sedes Regionales de la Universidad de Costa Rica, ISSN 2215-2458 Vol. XIV, N°27 (2013) Recuperado de: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-24582013000100005&lang=es and <https://www.scielo.sa.cr/pdf/is/v14n27/a05v14n27.pdf>

Salkind, N. (1999). *Métodos de investigación*. México. Prentice-Hall.

Schelling, F. (2009). *Cartas filosóficas sobre dogmatismo y criticismo*. Abada, Madrid: Edición bilingüe de Edgar Maragat.

Schütz, Alfred (1932), *La construcción significativa del mundo social*. Introducción a la sociología comprensiva, Ediciones Paidós, Barcelona, 1ª reimpresión en España, 1993

Sebastián Benítez Larghi. Conicet / UNLP2. (n.d.). *Amazonas*. Retrieved from https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/31069265/Benitez_Larghi_et_al_Revista_Version_N_27.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1527568675&Signature=GG3wT7IDOODqA4VCMa2OWR6eGQs%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DDe_

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, Senplades (2015), *Agenda Zonal 3-Centro 2013-2017*. Recuperado de: <http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/11/Agenda-zona-3.pdf>

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, Senplades (2017), *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 “Toda una Vida”*, Recuperado de: <https://observatorioplanificacion.cepal.org/sites/default/files/plan/files/EcuadorPlanNacionalTodaUnaVida20172021.pdf>

Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA (2017), <http://www.sena.edu.co/es-co/sena/Paginas/quienesSomos.aspx>

- Solano Fernández, I. M., González Calatayud, V., & López Vicent, P. (2013, ENERO). *www.redalyc.org*. Retrieved from <http://www.redalyc.org/pdf/368/36825582003.pdf>
- Tórrez-Miranda, S. (2017). TRANSMITIR CONOCIMIENTOS. *Revista Científica Ciencia Médica*, 20 (2), 67-68. Recuperado de: <http://www.redalyc.org:9081/home.oa?cid=348955>
- Unesco. (2015) Situación educativa de América Latina y el Caribe: hacia la educación de calidad para todos al 2015, Biblioteca digital, Recuperado de: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000224559?posInSet=1&queryId=N-EXPLORE-cbaa6d99-34ed-42ee-8d06-8165d6229a3e>
- Unesco (2018) Education and Literacy, Recuperado de: <http://uis.unesco.org/en/country/ec>
- Vanclay, F., Estevez, A. M., Aucamp, I., & Franks, D. M. (2015). *Evaluación de impacto social: lineamientos para la evaluación y gestión de impactos sociales de proyectos*. IAIA Asociación Internacional para la Evaluación de Impactos. Recuperado el [23 de noviembre del 2016] de. Vega de Jiménez, M., & Rojo, Y. (2010). Red: estructura para generar innovación. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XVI (4), 699-708. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016613012>
- Vega de Jiménez, M., & Rojo, Y. (2010). Red: estructura para generar innovación. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XVI (4), 699-708. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016613012>
- Zapata, L. (2004). *Los Determinantes de la Generación y la Transferencia del Conocimiento en Pequeñas y Medianas Empresas del Sector de las Tecnologías de la Información de Barcelona*. Recuperado de: <https://www.tesisenred.net/handle/10803/3955>

ANEXOS

Anexo 1. Encuesta Expertos

28/1/2020

MAESTRÍA EN INNOVACIÓN EN EDUCACIÓN, ENCUESTA EXPERTOS INTERESADOS EN SER PARTE DEL PROCESO DE TRAN...

MAESTRÍA EN INNOVACIÓN EN EDUCACIÓN, ENCUESTA EXPERTOS INTERESADOS EN SER PARTE DEL PROCESO DE TRANSFERENCIA INTERGENERACIONAL DE CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIAS.

ENCUESTA EXPERTOS

OBJETIVO: DIAGNOSTICAR LAS ALTERNATIVAS DE FORMACIÓN DE TRANSFERENCIA INTERGENERACIONAL DE CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIAS EN LA REGIÓN, DE ACUERDO CON PERSONAL CON TRAYECTORIA PROFESIONAL.

Este instrumento sirve para identificar unidades de formación innovadoras para la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias

INSTRUCCIONES

Lea detenidamente cada ítem y seleccione una opción.
Es muy importante que brinde información real y veraz.
No existen respuestas correctas o incorrectas.
Responda según el nivel en que está de acuerdo, respecto a las siguientes afirmaciones.
Considere que todos los ítems son obligatorios.
La información proporcionada permitirá elaborar un método innovador para el traspaso intergeneracional del conocimiento y experiencias.

Su participación respondiendo este instrumento, es muy importante, por lo que le invitamos a responder con honestidad y sinceramente. Los datos que se obtengan serán tratados de manera estrictamente confidencial, utilizados exclusivamente con fines académicos. ¡Agradecemos su valioso tiempo y colaboración

*Obligatorio

1. Mi nombre completo es: *

28/1/2020 MAESTRÍA EN INNOVACIÓN EN EDUCACIÓN, ENCUESTA EXPERTOS INTERESADOS EN SER PARTE DEL PROCESO DE TRAN...

2. Mi edad esta comprendida en el rango de. *

Seleccione un rango de edad.

Marca solo un óvalo.

- DE 15 A 20 AÑOS
- DE 21 A 30 AÑOS
- DE 31 A 45 AÑOS
- DE 46 A 60 AÑOS
- DE 61 EN ADELANTE

3. Género *

Marca solo un óvalo.

- Masculino
- Femenino
- Otros: _____

4. ¿Cuál es el campo de experiencia que usted domina? *

5. La provincia donde realiza su actividad laboral es *

Marca solo un óvalo.

- Chimborazo *Ir a la pregunta 6*
- Tungurahua *Ir a la pregunta 6*
- Cotopaxí *Ir a la pregunta 6*
- Otras *Ir a la pregunta 6*

6. La educación en sus distintas maneras, representan el camino para el cambio social y el desarrollo de los pueblos. *

Marca solo un óvalo.

- En total acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- En total desacuerdo

7. Es más sencillo enseñar a personas que poseen una trayectoria en un campo de experiencia, que a alguien nuevo. *

Enseñar: "Es el arte de compartir saberes, transmitir conocimientos, ideas, experiencias, habilidades o hábitos a una persona que no los tiene." (Fernández, 2007)

Marca solo un óvalo.

- En total acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- En total desacuerdo

28/1/2020

MAESTRÍA EN INNOVACIÓN EN EDUCACIÓN, ENCUESTA EXPERTOS INTERESADOS EN SER PARTE DEL PROCESO DE TRAN...

8. Es más sencillo capacitar a personas que poseen una trayectoria en un campo de experiencia, que a alguien nuevo. *

Capacitar: "Proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos" (Chiavenato, 2007).

Marca solo un óvalo.

- En total acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- En total desacuerdo

9. Es más sencillo perfeccionar a personas que poseen una trayectoria en un campo de experiencia, que a alguien nuevo. *

Perfeccionar: Dar el mayor grado de perfección a un proceso o acción. (Diccionario Real Academia Española, 2017).

Marca solo un óvalo.

- En total acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- En total desacuerdo

10. Reconoce a un buen empleado cuando lo observa en su puesto de trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- En total acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- En total desacuerdo

11. Reconoce a un posible aprendiz al cual pueda transmitir su conocimiento. *

Aprendiz: Persona que aprende algo, en cualquiera de los campos de ocupación, practicándolo con alguien que ya lo domina. (Diccionario Real Academia Española, 2017)

Marca solo un óvalo.

- En total acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- En total desacuerdo

12. Reconoce a un posible discípulo al cual pueda transmitir su conocimiento. *

Discípulo: "Persona que recibe enseñanzas de un maestro, que sigue y defiende las ideas, doctrinas y métodos enseñados por él" (Diccionario Real Academia Española, 2017)

Marca solo un óvalo.

- En total acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- En total desacuerdo

28/1/2020 MAESTRÍA EN INNOVACIÓN EN EDUCACIÓN, ENCUESTA EXPERTOS INTERESADOS EN SER PARTE DEL PROCESO DE TRAN...

13. La mentoría ayuda al crecimiento del emprendedor y de la empresa. *

Mentoría: "Es la ayuda que una persona proporciona a otra para que progrese en su conocimiento, su trabajo o su pensamiento" (Allen, 1998).

Marca solo un óvalo.

- En total acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- En total desacuerdo

14. Es fácil transmitir las experiencias hacia las nuevas generaciones. *

Marca solo un óvalo.

- En total acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- En total desacuerdo

15. La experiencia y el propio conocimiento adquirido por usted, ayuda a otras personas a crecer profesionalmente. *

Marca solo un óvalo.

- En total acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- En total desacuerdo

28/1/2020

MAESTRÍA EN INNOVACIÓN EN EDUCACIÓN, ENCUESTA EXPERTOS INTERESADOS EN SER PARTE DEL PROCESO DE TRAN...

16. La edad no es un impedimento para enseñar *

Marca solo un óvalo.

- En total acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- En total desacuerdo

17. La edad no es un impedimento para aprender. *

Marca solo un óvalo.

- En total acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- En total desacuerdo

18. El proceso de enseñanza, permite nutrirse de conocimientos entre las partes que intervienen. *

Marca solo un óvalo.

- En total acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- En total desacuerdo

19. Los procesos de interrelaciones humanas, permiten enriquecerse de muchas experiencias, las cuales son un aporte personal y profesional para las partes *

Marca solo un óvalo.

- En total acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- En total desacuerdo

20. Está dispuesto a transmitir su conocimiento y experiencias por medio de un método estructurado de manera innovadora. *

Marca solo un óvalo.

- En total acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- En total desacuerdo

21. Está dispuesto a recibir conocimientos y experiencias por medio de un método estructurado de manera innovadora. *

Marca solo un óvalo.

- En total acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- En total desacuerdo

28/1/2020 MAESTRÍA EN INNOVACIÓN EN EDUCACIÓN, ENCUESTA EXPERTOS INTERESADOS EN SER PARTE DEL PROCESO DE TRAN...

22. Conoce de un método formal, para el traspaso de conocimientos y experiencias. *

Marca solo un óvalo.

- SI
- NO
- Otros: _____

23. Si conoce un método formal para el traspaso de conocimientos y experiencias enuncie o realice una descripción sencilla del mismo en cuanto a Innovación, Emprendimiento, Educación u otros aspectos que usted considere relevantes.

Si no conoce sobre un método formal o informal, no es necesario llenar este ítem.

24. ¿Qué organismos o instituciones, formales o informales conoce usted, que permita el traspaso de conocimientos y experiencias de una manera diferente e innovadora a nivel nacional o internacional?

Si no conoce sobre organizamos o instituciones formales o informales, no es necesario llenar este ítem.

28/1/2020

MAESTRÍA EN INNOVACIÓN EN EDUCACIÓN, ENCUESTA EXPERTOS INTERESADOS EN SER PARTE DEL PROCESO DE TRAN...

25. Sobre las instituciones u organismos que usted ha indicado en el numeral anterior, mencione aspectos que considera positivos y negativos en el proceso de transferencia de conocimientos.

Si no conoce sobre organizamos o instituciones formales o informales, no es necesario llenar este ítem.

26. En qué aspectos estaría interesado recibir formación innovadora. *

Puede seleccionar mas de una opción.

Selecciona todas las opciones que correspondan.

- Innovación
- Emprendimiento
- Educación
- Gestión de Procesos
- Educación Financiera
- Métodos de crecimiento empresarial.
- Programación Neurolingüística
- Empoderamiento
- Control y Manejo de Crisis
- Tics.
- Manejo de Redes Sociales

Otros:

Gracias por su Colaboración

27. Si desea recibir información sobre el nuevo método para el traspaso intergeneracional de conocimientos y experiencias, puede suscribirse dejando su correo electrónico, el cual es opcional.

Anexo 2. Encuesta Jóvenes

28/1/2020

MAESTRÍA EN INNOVACIÓN EN EDUCACIÓN, ENCUESTA JÓVENES EXPERTOS INTERESADOS EN SER PARTE DEL PROCESO ...

MAESTRÍA EN INNOVACIÓN EN EDUCACIÓN, ENCUESTA JÓVENES EXPERTOS INTERESADOS EN SER PARTE DEL PROCESO DE TRANSFERENCIA INTERGENERACIONAL DE CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIAS.

ENCUESTA JÓVENES EXPERTOS

OBJETIVO: DIAGNOSTICAR LAS ALTERNATIVAS DE FORMACIÓN DE TRANSFERENCIA INTERGENERACIONAL DE CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIAS EN LA REGIÓN, DE ACUERDO CON PERSONAL QUE INICIA SU TRAYECTORIA PROFESIONAL.

Este instrumento sirve para identificar unidades de formación innovadoras para la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias

INSTRUCCIONES

Lea detenidamente cada ítem y seleccione una opción.
Es muy importante que brinde información real y veraz.
No existen respuestas correctas o incorrectas.
Responda según el nivel en que está de acuerdo, respecto a las siguientes afirmaciones.
Considere que todos los ítem son obligatorios.
La información proporcionada permitirá elaborar un método innovador para el traspaso intergeneracional del conocimiento y experiencias.

Su participación respondiendo este instrumento, es muy importante, por lo que le invitamos a responder con honestidad y sinceramente. Los datos que se obtengan serán tratados de manera estrictamente confidencial, utilizados exclusivamente con fines académicos. ¡Agradecemos su valioso tiempo y colaboración

*Obligatorio

1. Mi nombre completo es: *

28/1/2020 MAESTRÍA EN INNOVACIÓN EN EDUCACIÓN, ENCUESTA JÓVENES EXPERTOS INTERESADOS EN SER PARTE DEL PROCESO ...

2. Mi edad esta comprendida en el rango de. *

Seleccione un rango de edad.

Marca solo un óvalo.

- DE 15 A 20 AÑOS
- DE 21 A 25 AÑOS
- DE 26 A 30 AÑOS
- DE 31 A 35 AÑOS
- DE 36 EN ADELANTE

3. Género *

Marca solo un óvalo.

- Masculino
- Femenino
- Otros: _____

4.Cuál es el campo que usted domina y tiene mayor experiencia? *

5. La provincia donde realiza su actividad laboral es *

Marca solo un óvalo.

- Chimborazo *Ir a la pregunta 6*
- Tungurahua *Ir a la pregunta 6*
- Cotopaxi *Ir a la pregunta 6*
- Otras *Ir a la pregunta 6*

28/1/2020 MAESTRÍA EN INNOVACIÓN EN EDUCACIÓN. ENCUESTA JÓVENES EXPERTOS INTERESADOS EN SER PARTE DEL PROCESO ...

6. Un mentor puede potencializar sus habilidades y conocimientos. *

Mentor: "Es la una persona que proporciona ayuda a otra para que progrese en su conocimiento, su trabajo o su pensamiento" (Allen, 1998)

Marca solo un óvalo.

- En total acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- En total desacuerdo

7. El conocimiento en el ámbito tecnológico ayuda alcanzar objetivos en cualquier ámbito de interés. *

Marca solo un óvalo.

- En total acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- En total desacuerdo

8. Es sencillo asimilar las recomendaciones, que proporcionan las personas con experiencia en su área de interés. *

Marca solo un óvalo.

- En total acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- En total desacuerdo

9. Es sencillo asimilar las enseñanzas que proporcionan las personas con experiencia en su área de interés. *

Marca solo un óvalo.

- En total acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- En total desacuerdo

10. Resulta sencillo interactuar (entablar una conversación sobre un tema de interés) con personas de distintas edades. *

Marca solo un óvalo.

- En total acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- En total desacuerdo

11. La edad no es un impedimento para enseñar *

Marca solo un óvalo.

- En total acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- En total desacuerdo

12. La edad no es un impedimento para aprender. *

Marca solo un óvalo.

- En total acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- En total desacuerdo

13. El proceso de enseñanza, permite nutrirse de conocimientos entre las partes que intervienen. *

Marca solo un óvalo.

- En total acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- En total desacuerdo

14. Los procesos de interrelaciones humanas, permiten enriquecerse de muchas experiencias, las cuales son un aporte personal y profesional para las partes. *

Marca solo un óvalo.

- En total acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- En total desacuerdo

15. Está dispuesto a transmitir su conocimiento y experiencias por medio de un método estructurado de manera innovadora. *

Marca solo un óvalo.

- En total acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- En total desacuerdo

16. Está dispuesto a recibir conocimientos y experiencias por medio de un método estructurado de manera innovadora. *

Marca solo un óvalo.

- En total acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- En total desacuerdo

17. Conoce de un método formal, para el traspaso de conocimientos y experiencias. *

Marca solo un óvalo.

- SI
- NO

18. Si conoce un método formal para el traspaso de conocimientos y experiencias enuncie o realice una descripción sencilla del mismo en cuanto a Innovación, Emprendimiento, Educación u otros aspectos que usted considere relevantes.
Si no conoce sobre método formal o informal, no es necesario llenar este ítem.

19. ¿Qué organismos o instituciones, formales o informales conoce usted, que permita el traspaso de conocimientos y experiencias de una manera diferente e innovadora a nivel nacional o internacional?
Si no conoce sobre organismos o instituciones formales o informales, no es necesario llenar este ítem.

20. Sobre las instituciones u organismos que usted ha indicado en el numeral anterior, mencione aspectos que considera positivos y negativos en el proceso de transferencia de conocimientos.
Si no conoce sobre organismos o instituciones formales o informales, no es necesario llenar este ítem.

28/1/2020

MAESTRÍA EN INNOVACIÓN EN EDUCACIÓN, ENCUESTA JÓVENES EXPERTOS INTERESADOS EN SER PARTE DEL PROCESO ...

21. En que aspectos estaría interesado recibir formación innovadora. *

Selecciona todas las opciones que correspondan.

- Innovación
- Emprendimiento
- Educación
- Gestión de Procesos
- Educación Financiera
- Métodos de crecimiento empresarial.
- Programación Neurolingüística
- Empoderamiento
- Control y Manejo de Crisis
- Tics.
- Manejo de Redes Sociales

Otros:

Gracias por su Colaboración

22. Si desea recibir información sobre el nuevo método para el traspaso intergeneracional de conocimientos y experiencias, puede suscribirse dejando su correo electrónico, el cual es opcional.

.....

.....

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios

Anexo 3. Encuesta Interesados

28/1/2020

MAESTRÍA EN INNOVACIÓN EN EDUCACIÓN, ENCUESTA PERSONAS INTERESADAS EN SER PARTE DEL PROCESO DE TRAN...

MAESTRÍA EN INNOVACIÓN EN EDUCACIÓN, ENCUESTA PERSONAS INTERESADAS EN SER PARTE DEL PROCESO DE TRANSFERENCIA INTERGENERACIONAL DE CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIAS.

ENCUESTA INTERESADOS

OBJETIVO: DIAGNOSTICAR LAS ALTERNATIVAS DE FORMACIÓN DE TRANSFERENCIA INTERGENERACIONAL DE CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIAS EN LA REGIÓN, DE ACUERDO CON PERSONAL QUE DESEA SER PARTE DEL PROCESO.

Este instrumento sirve para identificar unidades de formación innovadoras para la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias

INSTRUCCIONES

Lea detenidamente cada ítem y seleccione una opción.
Es muy importante que brinde información real y veraz.
No existen respuestas correctas o incorrectas.
Responda según el nivel en que está de acuerdo, respecto a las siguientes afirmaciones.
Considere que todos los ítems son obligatorios.
La información proporcionada permitirá elaborar un método innovador para el traspaso intergeneracional del conocimiento y experiencias.

Su participación respondiendo este instrumento, es muy importante, por lo que le invitamos a responder con honestidad y sinceramente. Los datos que se obtengan serán tratados de manera estrictamente confidencial, utilizados exclusivamente con fines académicos. ¡Agradecemos su valioso tiempo y colaboración

*Obligatorio

1. Mi nombre completo es: *

28/1/2020

MAESTRÍA EN INNOVACIÓN EN EDUCACIÓN, ENCUESTA PERSONAS INTERESADAS EN SER PARTE DEL PROCESO DE TRAN...

2. Mi edad esta comprendida en el rango de: *

Seleccione un rango de edad.

Marca solo un óvalo.

- DE 15 A 20 AÑOS
- DE 21 A 30 AÑOS
- DE 31 A 45 AÑOS
- DE 46 A 60 AÑOS
- DE 61 EN ADELANTE

3. Género *

Marca solo un óvalo.

- Masculino
- Femenino
- Otros: _____

4. La provincia donde realiza su actividad laboral es *

Marca solo un óvalo.

- Chimborazo *Ir a la pregunta 5*
- Tungurahua *Ir a la pregunta 5*
- Cotopaxi *Ir a la pregunta 5*
- Otras *Ir a la pregunta 5*

28/1/2020 MAESTRÍA EN INNOVACIÓN EN EDUCACIÓN. ENCUESTA PERSONAS INTERESADAS EN SER PARTE DEL PROCESO DE TRAN...

5. Un mentor puede potencializar sus habilidades y conocimientos. *

Mentor: "Es la una persona que proporciona ayuda a otra para que progrese en su conocimiento, su trabajo o su pensamiento" (Allen, 1998).

Marca solo un óvalo.

- En total acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- En total desacuerdo

6. El conocimiento en el ámbito tecnológico ayuda alcanzar objetivos en cualquier ámbito de interés. *

Marca solo un óvalo.

- En total acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- En total desacuerdo

7. La educación, se genera de distintas maneras. *

Marca solo un óvalo.

- En total acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- En total desacuerdo

8. El aprendizaje, se genera de distintas maneras. *

Marca solo un óvalo.

- En total acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- En total desacuerdo

9. La educación, se genera con la interacción de personas, indistintamente su edad, creencias o profesión. *

Marca solo un óvalo.

- En total acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- En total desacuerdo

10. El aprendizaje, se genera con la interacción de personas, indistintamente su edad, creencias o profesión. *

Marca solo un óvalo.

- En total acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- En total desacuerdo

11. Las experiencias y conocimientos, que aportan las personas que llevan mayor tiempo en una área específica, pueden efectuarse de manera indirecta, lo que logran ser aplicados en diferentes campos del saber. *

Marca solo un óvalo.

- En total acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- En total desacuerdo

12. La edad no es un impedimento para enseñar *

Marca solo un óvalo.

- En total acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- En total desacuerdo

13. La edad no es un impedimento para aprender. *

Marca solo un óvalo.

- En total acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- En total desacuerdo

14. El proceso de enseñanza, permite nutrirse de conocimientos entre las partes que intervienen. *

Marca solo un óvalo.

- En total acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- En total desacuerdo

15. Los procesos de interrelaciones humanas, permiten enriquecerse de muchas experiencias, las cuales son un aporte personal y profesional para las partes. *

Marca solo un óvalo.

- En total acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- En total desacuerdo

16. ¿En qué aspectos estaría interesado recibir formación innovadora? *

Selecciona todas las opciones que correspondan

- Innovación
- Emprendimiento
- Educación
- Gestión de Procesos
- Educación Financiera
- Métodos de crecimiento empresarial.
- Programación Neurolingüística
- Empoderamiento
- Control y Manejo de Crisis
- Tics.
- Manejo de Redes Sociales
- Oficios :

Otros:

17. ¿Qué organismos o instituciones, formales o informales conoce usted, que permita el traspaso de conocimientos y experiencias de una manera diferente e innovadora?

Si no conoce sobre organizamos o instituciones formales o informales, no es necesario llenar este ítem.

28/1/2020 MAESTRÍA EN INNOVACIÓN EN EDUCACIÓN, ENCUESTA PERSONAS INTERESADAS EN SER PARTE DEL PROCESO DE TRAN

18. Está dispuesto a ingresar en un proceso innovador de traspaso intergeneracional de conocimiento y experiencias, que le aporten en su área mi interés. *

Marca solo un óvalo.

- En total acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- En total desacuerdo

Gracias por su Colaboración

19. Si desea recibir información sobre el nuevo método para el traspaso intergeneracional de conocimientos y experiencias, puede suscribirse dejando su correo electrónico, el cual es opcional.

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios

Anexo 4. Diana de Evaluación

El instrumento permite evidenciar el sentir del participante en el proceso Prueba Piloto de la Unidad de Formación Innovadora para la Transferencia de Conocimientos y Experiencias.

Objetivo. Validar la propuesta de la unidad de formación innovadora para la transferencia de conocimientos y experiencias, con los participantes en la prueba piloto de la propuesta metodológica, en los aspectos de participación, motivación, interés en el tema y aprendizaje,

Instrucciones. Coloque cuatro puntos, uno por cada cuadrante que representa un aspecto a de cómo usted considera su participación en el taller realizado en los aspectos de motivación, interés en el tema, participación y aprendizaje. Considere que uno (1) representa a excelente colocada en la diana del centro y cuatro (4) es regular colocada en el extremo de esta.



Institución:.....Número de Participantes:.....Fecha:.....

Fuente: Elaboración propia



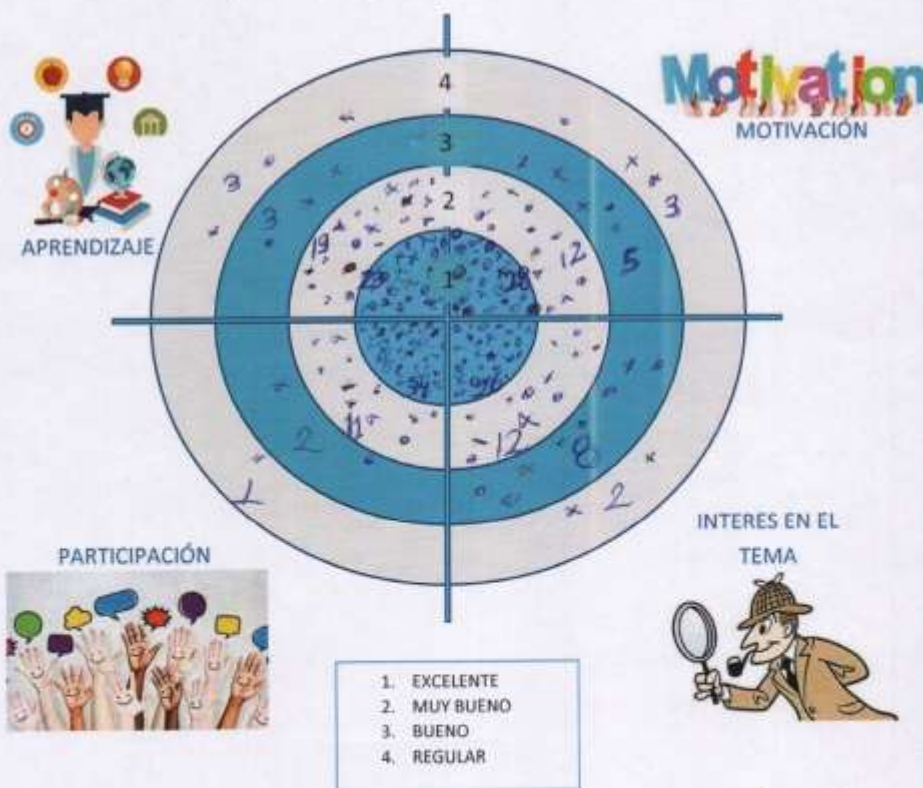
Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

DIANA DE EVALUACIÓN

El instrumento permite evidenciar el sentir del participante en el proceso Prueba Piloto de la Unidad de Formación Innovadora para la Transferencia de Conocimientos y Experiencias.

Objetivo. Validar la propuesta de la unidad de formación innovadora para la transferencia de conocimientos y experiencias, con los participantes en la prueba piloto de la propuesta metodológica, en los aspectos de participación, motivación, interés en el tema y aprendizaje.

Instrucciones. Coloque cuatro puntos, uno por cada cuadrante que representa un aspecto a de cómo usted considera su participación en el taller realizado en los aspectos de motivación, interés en el tema, participación y aprendizaje. Considere que uno (1) representa a excelente colocada en la diana del centro y cuatro (4) es regular colocada en el extremo de esta.



Institución: V.F. Velasco Torres Número de Participantes: 43 Fecha: 12/ENE/2020
ETPA 05 08/ENE/2020

Anexo 5. Instrumento de validación del proceso de participantes



VALIDACIÓN DEL PROCESO DE TRANSFERENCIA INTERGENERACIONAL DE CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIAS.

PERSONAS PARTICIPANTES EN EL PROCESO DE TRANSFERENCIA INTERGENERACIONAL DEL CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIAS REALIZADAS EN LAS PRUEBAS PILOTO.

OBJETIVO: VALIDAR LA PROPUESTA DE CREACIÓN DE UNA UNIDAD DE FORMACIÓN INNOVADORA PARA LA TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIAS.

Este instrumento sirve para validar la propuesta de creación de una unidad de formación innovadora para la transferencia de conocimientos y experiencias, con las personas que fueron parte del proceso ejecutado en las pruebas piloto, realizadas.

INSTRUCCIONES

Lea detenidamente cada ítem y seleccione una opción.
Es muy importante que brinde información real y veraz.
No existen respuestas correctas o incorrectas.
Responda según el nivel en que está de acuerdo, respecto a las afirmaciones de cuestionario.
Considere que todos los ítems son obligatorios.
La información proporcionada permitirá evaluar la propuesta del método innovador para el traspaso intergeneracional del conocimiento y experiencias.

Su participación respondiendo este instrumento, es muy importante, por lo que le invitamos a responder con honestidad y sinceramente. Los datos que se obtengan serán tratados de manera estrictamente confidencial, utilizados exclusivamente con fines académicos. ¡Agradecemos su valioso tiempo y colaboración

1. **Mi nombre completo es: ***

2. **Mi edad esta comprendida en el rango de: ***

Seleccione un rango de edad.
Marca solo un óvalo.

- DE 15 A 20 AÑOS
- DE 21 A 30 AÑOS
- DE 31 A 45 AÑOS
- DE 46 A 60 AÑOS
- DE 61 EN ADELANTE

3. Género *

Marca solo un óvalo.

- Masculino
- Femenino
- Otros: _____

4. La provincia donde participó es *

Marca solo un óvalo.

- Chimborazo *Pasa a la pregunta 5.*
- Tungurahua *Pasa a la pregunta 5.*
- Cotopaxi *Pasa a la pregunta 5.*
- Otras *Pasa a la pregunta 5.*

5. ¿Su principal actividad económica es? *

6. ¿Existió traspaso de conocimientos? *

Marca solo un óvalo.

- SI
- NO

7. ¿Existió traspaso de experiencias? *

Marca solo un óvalo.

- SI
- NO

8. Recuerda el nombre de la metodología utilizada en el proceso que participo. *

Coloque el nombre de la metodología si lo recuerda. Si recuerda SOLO el proceso, realice una descripción sencilla de la misma. Si no la recuerda coloque la palabra NO.

9. Del proceso que participó. ¿Qué es lo más interesante para usted? *

Realice una descripción sencilla.

10. ¿Considera, qué la información recibida es útil para usted? *

Realice una descripción sencilla de la misma.

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No
- Tal vez

11. La formación que recibió esta apegada a los aspectos de: *

Elija todas las opciones que considera se alinean al proceso que fue participe, si no la encuentra en la lista desplegada por favor describa en otros.

Selecciona todas las opciones que correspondan.

- Innovación
- Emprendimiento
- Educación
- Gestión de Procesos
- Educación Financiera
- Métodos de crecimiento empresarial.
- Programación Neurolingüística
- Empoderamiento
- Control y Manejo de Crisis
- Tics.
- Manejo de Redes Sociales
- Oficios :
- Otros: _____

Gracias por su Colaboración

12. Si desea recibir información sobre el nuevo método para el traspaso intergeneracional de conocimientos y experiencias, y ser parte del proceso de formación, capacitación y perfeccionamiento en áreas de su interés, no dude en dejarnos su correo electrónico, el cual es opcional.
-

Con la tecnología de
 Google Forms

Anexo 6. Ficha de registro de la validación por experto- responsable

Ficha de registro de la validación por expertos o responsables de cada grupo intervenido, del proceso de transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias donde, se aplica la unidad de formación innovadora.

Objetivo: Validar la propuesta de creación de una unidad de formación innovadora para la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias.

Usted como experto o responsable de los participantes en el taller del “Transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias”, por favor, se le pide sea de lo más sincero en sus respuestas a fin validar el proceso o proponer nuevos enfoques al mismo.

¿LA METODOLOGÍA EMPLEADA PERMITIÓ?		LA TRANSFERENCIAS DE EXPERIENCIAS	SI	NO
		LA TRANSFERENCIAS DE CONOCIMIENTOS		
¿SE UTILIZARON INTELIGENCIAS MÚLTIPLES?	SI	NO		
¿LA METODOLOGÍA UTILIZADA, SE LA CONOCE CÓMO?				

LA METODOLOGÍA PERMITIÓ ABORDAR ASPECTOS COMO		
PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA		INNOVACIÓN
EMPODERAMIENTO		EMPRENDIMIENTO
CONTROL Y MANEJO DE CRISIS		EDUCACIÓN
TIC'S		GESTION DE PROCESOS
MANEJO DE REDES SOCIALES		EDUCACIÓN FINANCIERA
OFICIOS		MÉTODOS DE CRECIMIENTO EMPRESARIAL

HABILIDADES DURAS PROYECTADAS	
DOMINIO DEL LENGUAJE	
CERTIFICACIONES OBTENIDAS	
CONOCIMIENTOS DE TIC'S	
TÉCNICAS DE EXPRESIÓN ORAL	
MANEJO DE HERRAMIENTAS	

VALORES PROYECTADOS	
RESPECTO	
HONESTIDAD	
TOLERANCIA	
EMPATIA	
RESPONSABILIDAD	
LIBERTAD	
JUSTICIA	
EQUIDAD	

HABILIDADES BLANDAS PROYECTADAS	
INTELIGENCIA SOCIAL	
MANEJO DE LENGUAJE MEDIA	
TRANSDISCIPLINARIEDAD	
MULTICULTURALIDAD	
MANEJO CORRECTO DE LA INFORMACIÓN	
PENSAMIENTO CONECTIVISMO	
LIDERAZGO	
TRABAJO EN EQUIPO	
SERVICIO AL CLIENTE	
CONSTANCIA	

HABILIDADES BLANDAS PROYECTADAS	
SENSEMAKING (DAR SENTIDO A LAS COSAS)	
MENTALIDAD DE DISEÑO	
COMUNICACIÓN	
FLEXIBILIDAD	
GESTIÓN DEL TIEMPO	
PROACTIVIDAD	
INNOVACIÓN	
AUTOAPRENDIZAJE	
DISCIPLINA	
RESILIENCIA	

--	--

LA METODOLOGÍA PERMITIÓ ABORDAR TÉCNICAS COMO			
LEAN STARTUP			CONECTIVISMO
MINDFULNESS			MAPPING I+D UNE 166001
CONTRASTE INPUT. OUTPUT			20 LLAVES DEL PENSAMIENTO TONY RYAN
DESIGN THINKING			CUADRO DE MANDO INTEGRAL
KINDER GARDEN			COOLHUNTING CAZADOR DE TENDENCIAS
LEAN PROJECT MANAGMENT PMBOK & PRINCESS			MODELO 5S (CLASIFICAR, ORDENAR, LIMPIAR, MANTENER, DISCIPLINA)
LEAN PROTOTYPE			MISTERY SHOPPER
TRANSMEDIA STORYTELLING			CLASS BLACKBOARD
SEARCH OCEAN BLUE			FOCUS GROUP
INNOVACION			MINDFULNESS
GAMIFICACIÓN			EMPRENDIMIENTO
TEACHER SPEED TEACHER			LEGOS SERIOUS PLAY
TÉCNICAS DESARROLLAR INTELIGENCIAS MÚLTPLS			BUSINESS DEVELOP MODEL CANVAS
MAPAS MENTALES			ELEVATOR PITCH BUILDER
LA CRUZ CATEGORIAL			ROCKET MODEL
LA ESPINA DE ISHIKAWA			GALERIAS DE APRENDIZAJE
EL DIAGRAMA DEL POR QUÉ			EL TOUR DE BASES
LOS SEIS SOMBREROS PARA PENSAR			LOS CUADROS COMPARATIVOS
INFOGRAFÍAS			EL ANÁLISIS DE IMÁGENES
EL PERIÓDICO			EL ESTUDIO DE CASOS
DIBUJA NUESTROS CONOCIMIENTOS			DIAGRAMA DE VENN
LA CONFERENCIA			LAS LINEAS DE TIEMPO
LOS ORGANIGRAMAS			TELARAÑA
CLASS BLACKBOARD			GAMIFICACIÓN
FOCUS GROUP			TEACHER SPEED TEACHER
BRAINSTORMING			COLLAGE DE IDEAS
MODEL PIVOTE MVP (MINIMUN VIABLE PRODUCT BUSINESS MODEL)			TÉCNICAS DESARROLLAR INTELIGENCIAS MÚLTPLS

LA METODOLOGÍA PERMITIÓ ABORDAR TÉCNICAS PARTICIPATIVAS COMO			
LECTURA COMPRESIVA Y ANÁLISIS DEL TEXTO			DIAGNÓSTICO DE PROBLEMAS INSTITUCIONALES Y DE APRENDIZAJE
TRABAJO COOPERATIVO			INVESTIGACION DE LA REALIDAD ESTUDIADA Y EL ENTORNO SOCIAL
TÉCNICA DEL RELOJ			DIAGNÓSTICO Y ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE CARÁCTER INNOVADOR PARA DAR SOLUCIONES VIABLES
MESA REDONDA			ELABORACIÓN DE ORGANIZADORES GRÁFICOS
EXPOSICIONES			ELABORACIÓN DE INFOGRAFÍAS
INVESTIGACIÓN			ELABORACIÓN DE PLANES DE MEJORA
ANÁLISIS DE RESULTADOS DE PROCESO			ANÁLISIS DE PLANIFICACIÓN MACRO Y MICRO
RETROALIMENTACIÓN PARA LA MEJORA CONTINUA			JUEGO DE ROLES

Institución:Número de Participantes:.....Fecha:.....

Nombre: Años de Experiencia:

Fuente: Elaboración propia.



FICHA DE REGISTRO DE LA VALIDACIÓN POR EXPERTO- RESPONSABLE

Ficha de registro de la validación por expertos o responsables de cada grupo intervenido, del proceso de transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias aplicando la unidad de formación innovadora.

Objetivo: Validar la propuesta de creación de una unidad de formación innovadora para el traspaso intergeneracional de conocimientos y experiencias.

Usted como experto o responsable de los participantes en el taller del “traspaso intergeneracional de conocimientos y experiencias”, por favor se le pide sea de lo más sincero en sus respuestas a fin validar el proceso o proponer nuevos enfoques al mismo.

¿LA METODOLOGÍA EMPLEADA PERMITIÓ?		EL TRASPASO DE EXPERIENCIAS	SI	NO
		EL TRASPASO DE CONOCIMIENTOS	-	
¿SE UTILIZARON INTELIGENCIAS MÚLTIPLES?	SI	NO		
¿LA METODOLOGÍA UTILIZADA SE LA CONOCE CÓMO?				

LA METODOLOGÍA PERMITIÓ ABORDAR ASPECTOS COMO			
PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA	-	INNOVACIÓN	-
EMPODERAMIENTO	-	EMPRENDIMIENTO	-
CONTROL Y MANEJO DE CRISIS		EDUCACIÓN	-
TIC'S	-	GESTION DE PROCESOS	
MANEJO DE REDES SOCIALES		EDUCACIÓN FINANCIERA	-
OFICOS		MÉTODOS DE CRECIMIENTO EMPRESARIAL	

HABILIDADES DURAS PROYECTADAS	
DOMINIO DEL LENGUAJE	-
CERTIFICACIONES OBTENIDAS	
CONOCIMIENTOS DE TIC'S	-
TÉCNICAS DE EXPRESIÓN ORAL	-
MANEJO DE HERRAMIENTAS	-

VALORES PROYECTADOS	
RESPECTO	-
HONESTIDAD	-
TOLERANCIA	-
EMPATIA	-
RESPONSABILIDAD	-
LIBERTAD	
JUSTICIA	-
EQUIDAD	

HABILIDADES BLANDAS PROYECTADAS	
INTELIGENCIA SOCIAL	-
MANEJO DE LENGUAJE MEDIA	-
TRANSDISCIPLINARIEDAD	
MULTICULTURALIDAD	
MANEJO CORRECTO DE LA INFORMACIÓN	-
PENSAMIENTO CONECTIVISMO	
LIDERAZGO	-
TRABAJO EN EQUIPO	-
SERVICIO AL CLIENTE	
CONSTANCIA	

HABILIDADES BLANDAS PROYECTADAS	
SENDAMAKING (DAR SENTIDO A LAS COSAS)	-
MENTALIDAD DE DISEÑO	-
COMUNICACIÓN	
FLEXIBILIDAD	
GESTIÓN DEL TIEMPO	-
PROACTIVIDAD	
INNOVACIÓN	
AUTOAPRENDIZAJE	
DISCIPLINA	-
RESILIENCIA	-

LA METODOLOGÍA PERMITIÓ ABORDAR TÉCNICAS COMO	
LEAN STARTUP	-
MINDFULNESS	-
CONTRASTE INPUT. OUTPUT	
DESIGN THINKING	
KINDER GARDEN	
LEAN PROJECT MANAGEMENT PMBOK & PRINCESS	
LEAN PROTOTIPE	
TRANSMEDIA STORYTELLING	
SEARCH OCEAN BLUE	
INNOVACION	-
GAMIFICACIÓN	-
TEACHER SPEED TEACHER	
TÉCNICAS DESARROLLAR INTELIGENCIAS MÚLTIPLES	
MAPAS MENTALES	-
LA CRUZ CATEGORIAL	
LA ESPINA DE ISHIKAWA	
EL DIAGRAMA DEL POR QUÉ	
LOS SEIS SOMBREROS PARA PENSAR	
INFOGRAFÍAS	
EL PERIÓDICO	
DIBUJANDO NUESTROS CONOCIMIENTOS	
LA CONFERENCIA	
LOS ORGANIGRAMAS	
CLASS BLACBOART	
FOCUS GROUP	-
BRAINSTORNING	
MODEL PIVOTE MVP (MINIMUM VIABLE PRODUCT BUSINESS MODEL)	
CONECTIVISMO	
MAPPING I+D UNE 166001	
20 LLAVES DEL PENSAMIENTO TONY RYAN	
CUADRO DE MANDO INTEGRAL	
COOLHUNTING CAZADOR DE TENDENCIAS	
MODELO 5S (CLASIFICAR, ORDENAR, LIMPIAR, MANTENER, DISCIPLINA)	-
MISTERY SHOPPER	
CLASS BLACBOART	
FOCUS GROUP	
MINDFULNESS	
EMPRENDIMIENTO	
LEGOS SERIOUS PLAY	-
BUSINESS DEVELOP MODEL CANVAS	
ELEVATOR PITCH BUILDER	
ROCKET MODEL	
GALERIAS DE APRENDIZAJE	
EL TOUR DE BASES	
LOS CUADROS COMPARATIVOS	
EL ANÁLISIS DE IMÁGENES	
EL ESTUDIO DE CASOS	-
DIAGRAMA DE VENN	
LAS LINEAS DE TIEMPO	
TELARAÑA	
GAMIFICACIÓN	-
TEACHER SPEED TEACHER	
COLLAGE DE IDEAS	-
TÉCNICAS DESARROLLAR INTELIGENCIAS MÚLTIPLES	

LA METODOLOGÍA PERMITIÓ ABORDAR TÉCNICAS PARTICIPATIVAS COMO	
LECTURA COMPRESIVA Y ANÁLISIS DEL TEXTO	-
TRABAJO COOPERATIVO	
TÉCNICA DEL RELOJ	
MESA REDONDA	-
EXPOSICIONES	-
INVESTIGACIÓN	-
ANÁLISIS DE RESULTADOS DE PROCESO	
RETROALIMENTACIÓN PARA LA MEJORA CONTINUA	
DIAGNÓSTICO DE PROBLEMAS INSTITUCIONALES Y DE APRENDIZAJE	-
INVESTIGACION DE LA REALIDAD ESTUDIADA Y EL ENTORNO SOCIAL	
DIAGNÓSTICO Y ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE CARÁCTER INNOVADOR PARA DAR SOLUCIONES VIABLES	-
ELABORACIÓN DE ORGANIZADORES GRÁFICOS	
ELABORACIÓN DE INFOGRAFÍAS	
ELABORACIÓN DE PLANES DE MEJORA	-
ANÁLISIS DE PLANIFICACIÓN MACRO Y MICRO	
JUEGO DE ROLES	

Institución: U.F. Velasco Número de Participantes: 43 Fecha: 12 de Enero 2020
 Nombre: Ms. Edwin Beltrán Años de Experiencia: Educación 18 años
Lasada Espin

Anexo 7. Caracterización de los Expertos
MAESTRÍA EN INNOVACIÓN EN EDUCACIÓN

Caracterización del Grupo de Expertos

Propuesta Metodológica y Tecnológica Avanzada

TEMA: Unidad de formación innovadora para la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias.

Descripción de Característica	Respuestas												
Título de Pre-Grado												
Título Post Grado												
Áreas de dominio	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 70%;">Emprendimiento</td> <td style="width: 30%; text-align: center;"><input type="text"/></td> </tr> <tr> <td>Innovación</td> <td style="text-align: center;"><input type="text"/></td> </tr> <tr> <td>Educación</td> <td style="text-align: center;"><input type="text"/></td> </tr> <tr> <td>.....</td> <td style="text-align: center;"><input type="text"/></td> </tr> </table>	Emprendimiento	<input type="text"/>	Innovación	<input type="text"/>	Educación	<input type="text"/>	<input type="text"/>				
Emprendimiento	<input type="text"/>												
Innovación	<input type="text"/>												
Educación	<input type="text"/>												
.....	<input type="text"/>												
Años de experiencia en las áreas de dominio <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 40%;">Emprendimiento</td> <td style="width: 20%; text-align: center;"><input type="text"/></td> <td style="width: 40%; text-align: right;">..... años</td> </tr> <tr> <td>Innovación</td> <td style="text-align: center;"><input type="text"/></td> <td style="text-align: right;">..... años</td> </tr> <tr> <td>Educación</td> <td style="text-align: center;"><input type="text"/></td> <td style="text-align: right;">..... años</td> </tr> <tr> <td>.....</td> <td style="text-align: center;"><input type="text"/></td> <td style="text-align: right;">..... años</td> </tr> </table>	Emprendimiento	<input type="text"/> años	Innovación	<input type="text"/> años	Educación	<input type="text"/> años	<input type="text"/> años	
Emprendimiento	<input type="text"/> años											
Innovación	<input type="text"/> años											
Educación	<input type="text"/> años											
.....	<input type="text"/> años											
Experiencia docencia universitaria años												
Obras realizadas													
Artículos indexados													
Nombres completos del Experto	Firma del Experto												

Lugar y fecha:.....

Fuente: Elaboración propia.



Pontificia Universidad Católica del Ecuador


Sede Ambato

MAESTRÍA EN INNOVACIÓN EN EDUCACIÓN

Caracterización del Grupo de Expertos

Propuesta Metodológica y Tecnológica Avanzada

TEMA: Unidad de formación innovadora para la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias.

Descripción de Característica	Respuestas
Título de Pre-Grado	DOCTOR EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA
Título Post Grado	MAESTRÍA EN GERENCIA FINANCIERA EMPRESARIAL
Áreas de dominio	Emprendimiento <input checked="" type="checkbox"/> Innovación <input checked="" type="checkbox"/> Educación <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Años de experiencia en las áreas de dominio Emprendimiento <input type="text" value="21"/> Innovación <input type="text" value="3"/> Educación <input type="text" value="12"/> <input type="text"/>	21 años 3 años 12 años años
Experiencia docencia universitaria	12 años
Obras realizadas	
Artículos indexados MODELO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA PARA EL SECTOR HOTELERO DE LA CIUDAD DE AMBATO ISSN: 1681-9713	ANALISIS DEL DINERO ELECTRONICO EN EL ECUADOR ISSN: 0798-3063
Nombres completos del Experto Lugar y fecha	HERNAN PAUL ORTIZ COLONA  Firma del Experto

AMBATO 0019/12/23



Pontificia Universidad Católica del Ecuador

Sede Ambato

MAESTRÍA EN INNOVACIÓN EN EDUCACIÓN

Caracterización del Grupo de Expertos

Propuesta Metodológica y Tecnológica Avanzada

TEMA: Unidad de formación innovadora para la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias.

Descripción de Característica	Respuestas
Título de Pre-Grado	Licenciado en Psicología
Título Post Grado	Maestría en Dirección
Áreas de dominio	Emprendimiento <input type="checkbox"/> Innovación <input type="checkbox"/> Educación <input checked="" type="checkbox"/> Gestión de talento humano <input type="checkbox"/> Gestión de calidad, Gestión docente
Años de experiencia en las áreas de dominio Emprendimiento <input type="checkbox"/> Innovación <input type="checkbox"/> Educación <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Desde 1992 años años años años
Experiencia docencia universitaria	27 años
Obras realizadas	Artículos y 3 capítulos de libros
Artículos indexados	"
Vanna Hernández Jorco Nombres completos del Experto	 Firma del Experto

Lugar y fecha ... 23/12/2019, Ambato



Pontificia Universidad Católica del Ecuador

Sede Ambato

MAESTRÍA EN INNOVACIÓN EN EDUCACIÓN

Caracterización del Grupo de Expertos

Propuesta Metodológica y Tecnológica Avanzada

TEMA: Unidad de formación innovadora para la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias.

Descripción de Característica	Respuestas
Título de Pre-Grado	- Licenciado en... Ciencias de la Educación. - Doctora en Investigación Educativa.
Título Post Grado	Master en Desarrollo Educativo Master en Ética y Cultura. PhD en Ciencias Sociales
Áreas de dominio	Emprendimiento <input type="checkbox"/> Innovación <input type="checkbox"/> Educación <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Años de experiencia en las áreas de dominio Emprendimiento <input type="checkbox"/> Innovación <input checked="" type="checkbox"/> 25 Educación <input checked="" type="checkbox"/> 25 <input type="checkbox"/> años años años años
Experiencia docencia universitaria	20 años
Obras realizadas	Sistematización PUVU 2013-2017-2018.
Artículos indexados	Seis.
Judith E. Pinas Montenegro Nombres completos del Experto	 Firma del Experto

Lugar y fecha: Ambato, 23 de noviembre 2019

Anexo 8. Validación del instrumento de la encuesta por Expertos

MAESTRÍA EN INNOVACIÓN EN EDUCACIÓN

Validación del instrumento de recolección de datos (Encuesta Expertos) por expertos en las áreas de Educación, Innovación, Emprendimiento.

Propuesta Metodológica y Tecnológica Avanzada

TEMA: Unidad de formación innovadora para la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias.

Validez de contenido (Congruencia)

Validez de contenido (Redacción)

El ítem tiene concordancia con las dimensiones del tema propuesto.

Las preguntas son claras, simples y comprensibles.

ITEM	SI (1)	NO (0)
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		

ITEM	SI (1)	NO (0)
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		

El cuestionario permite diagnosticar las alternativas de formación para la transferencia de conocimientos y experiencias.

SI (1)	NO (0)

Nombres completos del Experto	Firma del experto
-------------------------------	-------------------

Lugar y fecha.....

Fuente: Elaboración propia.



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

Sede
Ambato

MAESTRÍA EN INNOVACIÓN EN EDUCACIÓN

Validación del instrumento de recolección de datos (Encuesta Expertos) por expertos en las áreas de Educación, Innovación, Emprendimiento,

Propuesta Metodológica y Tecnológica Avanzada

TEMA: Unidad de formación innovadora para la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias.

Validez de contenido (Congruencia)

Validez de contenido (Redacción)

El ítem tiene concordancia con las dimensiones del tema propuesto.

Las preguntas son claras, simples y comprensibles.

ITEM	SI (1)	NO (0)
1	1	
2	1	
3	1	
4	1	
5	1	
6	1	
7	1	
8	1	
9	1	
10	1	
11	1	
12	1	
13	1	
14	1	
15	1	
16	1	
17	1	
18	1	
19	1	
20	1	
21	1	
22	1	
23	1	
24	1	
25	1	
26	1	

ITEM	SI (1)	NO (0)
1	1	
2	1	
3	1	
4	1	
5	1	
6	1	
7	1	
8	1	
9	1	
10	1	
11	1	
12	1	
13	1	
14	1	
15	1	
16	1	
17	1	
18	1	
19	1	
20	1	
21	1	
22	1	
23	1	
24	1	
25	1	
26	1	

El cuestionario permite diagnosticar las alternativas de formación para la transferencia de conocimientos y experiencias.

SI (1)	NO (0)
1	

<p><i>Vanesa Hernandez Junco</i> Nombres completos del Experto</p>	<p><i>[Firma]</i> Firma del experto</p>
--	---

Lugar y fecha... 23/12/2019



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

Sede
Ambato

MAESTRÍA EN INNOVACIÓN EN EDUCACIÓN

Validación del instrumento de recolección de datos (Encuesta Expertos) por expertos en las áreas de Educación, Innovación, Emprendimiento.

Propuesta Metodológica y Tecnológica Avanzada

TEMA: Unidad de formación innovadora para la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias.

Validez de contenido (Congruencia)

Validez de contenido (Redacción)

El ítem tiene concordancia con las dimensiones del tema propuesto.

Las preguntas son claras, simples y comprensibles.

ITEM	SI (1)	NO (0)
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	✓	

ITEM	SI (1)	NO (0)
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	✓	

El cuestionario permite diagnosticar las alternativas de formación para la transferencia de conocimientos y experiencias.

SI (1)	NO (0)
✓	

<p><i>Judith E. Pinos Montenegro</i> Nombres completos del Experto</p>	<p><i>[Firma]</i> Firma del experto</p>
--	---

Lugar y fecha... *Ambato, 23/12/2019.*

MAESTRÍA EN INNOVACIÓN EN EDUCACIÓN

Validación del instrumento de recolección de datos (Encuesta Jóvenes Expertos)
por expertos en las áreas de Educación, Innovación, Emprendimiento.

Propuesta Metodológica y Tecnológica Avanzada

TEMA: Unidad de formación innovadora para la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias.

Validez de contenido (Congruencia)

Validez de contenido (Redacción)

El ítem tiene concordancia con las dimensiones del tema propuesto.

Las preguntas son claras, simples y comprensibles.

ITEM	SI (1)	NO (0)
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		
20		
21		

ITEM	SI (1)	NO (0)
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		
20		
21		

El cuestionario permite diagnosticar las alternativas de formación para la transferencia de conocimientos y experiencias.

SI (1)	NO (0)

Nombres completos del Experto	Firma del experto
-------------------------------	-------------------

Lugar y fecha.....

Fuente: Elaboración propia.



Pontificia Universidad Católica del Ecuador

Sede Ambato

MAESTRÍA EN INNOVACIÓN EN EDUCACIÓN

Validación del instrumento de recolección de datos (Encuesta Jóvenes Expertos) por expertos en las áreas de Educación, Innovación, Emprendimiento.

Propuesta Metodológica y Tecnológica Avanzada

TEMA: Unidad de formación innovadora para la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias.

Validez de contenido (Congruencia)

Validez de contenido (Referencia)

El ítem tiene concordancia con las dimensiones del tema propuesto.


Las preguntas son claras, simples y comprensibles.

ITEM	SI (1)	NO (0)
1	/	
2	/	
3	/	
4	/	
5	/	
6	/	
7	/	
8	/	
9	/	
10	/	
11	/	
12	/	
13	/	
14	/	
15	/	
16	/	
17	/	
18	/	
19	/	
20	/	
21	/	

ITEM	SI (1)	NO (0)
1	/	
2	/	
3	/	
4	/	
5	/	
6	/	
7	/	
8	/	
9	/	
10	/	
11	/	
12	/	
13	/	
14	/	
15	/	
16	/	
17	/	
18	/	
19	/	
20	/	
21	/	

El cuestionario permite diagnosticar las alternativas de formación para la transferencia de conocimientos y experiencias.

SI (1)	NO (0)
/	

HERANAN PAUL ORTIZ COLOMA Nombres completos del Experto	 Firma del experto
--	---

Lugar y fecha.....



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

Sede
Ambato

MAESTRÍA EN INNOVACIÓN EN EDUCACIÓN

Validación del instrumento de recolección de datos (Encuesta Jóvenes Expertos)
por expertos en las áreas de Educación, Innovación, Emprendimiento.

Propuesta Metodológica y Tecnológica Avanzada

TEMA: Unidad de formación innovadora para la traslerencia intergeneracional de conocimientos y experiencias.

Validez de contenido (Congruencia)

Validez de contenido (Redacción)

El ítem tiene concordancia con las dimensiones del tema
propuesto.


Las preguntas son claras, simples y comprensibles.

ITEM	SI (1)	NO (0)
1	✓	
2	✓	
3	✓	
4	✓	
5	✓	
6	✓	
7	✓	
8	✓	
9	✓	
10	✓	
11	✓	
12	✓	
13	✓	
14	✓	
15	✓	
16	✓	
17	✓	
18	✓	
19	✓	
20	✓	
21	✓	

ITEM	SI (1)	NO (0)
1	✓	
2	✓	
3	✓	
4	✓	
5	✓	
6	✓	
7	✓	
8	✓	
9	✓	
10	✓	
11	✓	
12	✓	
13	✓	
14	✓	
15	✓	
16	✓	
17	✓	
18	✓	
19	✓	
20	✓	
21	✓	

El cuestionario permite diagnosticar las
alternativas de formación para la
transferencia de conocimientos y
experiencias.

SI (1)	NO (0)
✓	

<p>Judith E. Pinos Montenegro Nombres completos del Experto</p>	<p> Firma del experto</p>
---	---

Lugar y fecha... Ambato, 23/12/2019.

MAESTRÍA EN INNOVACIÓN EN EDUCACIÓN

Validación del instrumento de recolección de datos (Encuesta Interesados) por expertos en las áreas de Educación, Innovación, Emprendimiento.

Propuesta Metodológica y Tecnológica Avanzada

TEMA: Unidad de formación innovadora para la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias.

Validez de contenido (Congruencia)

Validez de contenido (Redacción)

El ítem tiene concordancia con las dimensiones del tema propuesto.

Las preguntas son claras, simples y comprensibles.

ITEM	SI (1)	NO (0)
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		

ITEM	SI (1)	NO (0)
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		

El cuestionario permite diagnosticar las alternativas de formación para la transferencia de conocimientos y experiencias.

SI (1)	NO (0)

Nombres completos del Experto	Firma del experto
-------------------------------	-------------------

Lugar y fecha.....

Fuente: Elaboración propia.



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

Sede
Ambato

MAESTRÍA EN INNOVACIÓN EN EDUCACIÓN

Validación del instrumento de recolección de datos (Encuesta Interesados) por expertos en las áreas de Educación, Innovación, Emprendimiento.

Propuesta Metodológica y Tecnológica Avanzada

TEMA: Unidad de formación innovadora para la trasferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias.

Validez de contenido (Congruencia)

Validez de contenido (Redacción)

El ítem tiene concordancia con las dimensiones del tema propuesto.

Las preguntas son claras, simples y comprensibles.

ITEM	SI (1)	NO (0)
1	✓	
2	✓	
3	✓	
4	✓	
5	✓	
6	✓	
7	✓	
8	✓	
9	✓	
10	✓	
11	✓	
12	✓	
13	✓	
14	✓	
15	✓	
16	✓	
17	✓	
18	✓	

ITEM	SI (1)	NO (0)
1	✓	
2	✓	
3	✓	
4	✓	
5	✓	
6	✓	
7	✓	
8	✓	
9	✓	
10	✓	
11	✓	
12	✓	
13	✓	
14	✓	
15	✓	
16	✓	
17	✓	
18	✓	

El cuestionario permite diagnosticar las alternativas de formación para la trasferencia de conocimientos y experiencias.

SI (1)	NO (0)
✓	

<p><i>Judith E. Pinos Montenegro</i> Nombres completos del Experto</p>	<p><i>[Firma]</i> Firma del experto</p>
--	---

Lugar y fecha... *Ambato, 23/12/2019.*



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

Sede
Ambato

MAESTRÍA EN INNOVACIÓN EN EDUCACIÓN

Validación del instrumento de recolección de datos (Encuesta Interesados) por expertos en las áreas de Educación, Innovación, Emprendimiento.

Propuesta Metodológica y Tecnológica Avanzada

TEMA: Unidad de formación innovadora para la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias.

Validez de contenido (Congruencia)

El ítem tiene concordancia con las dimensiones del lema propuesto.

ITEM	SI (1)	NO (0)
1	/	
2	/	
3	/	
4	/	
5	/	
6	/	
7	/	
8	/	
9	/	
10	/	
11	/	
12	/	
13	/	
14	/	
15	/	
16	/	
17	/	
18	/	

El cuestionario permite diagnosticar las alternativas de formación para la transferencia de conocimientos y experiencias.

Validez de contenido (Redacción)

Las preguntas son claras, simples y comprensibles.

ITEM	SI (1)	NO (0)
1	/	
2	/	
3	/	
4	/	
5	/	
6	/	
7	/	
8	/	
9	/	
10	/	
11	/	
12	/	
13	/	
14	/	
15	/	
16	/	
17	/	
18	/	

SI (1)	NO (0)
/	

<p><i>Vania Hernandez Jimeno</i> Nombres completos del Experto</p>	<p><i>[Firma]</i> Firma del experto</p>
--	---

Lugar y fecha... 23/12/2019

Anexo 9. Infografías

PUCE

GAMIFICACIÓN

APLICACIÓN DE TÉCNICAS DE JUEGO, REFUERZA Y APRENDE

Juego y Aprende

EN QUÉ SE UTILIZA

ESTA TENDENCIA PRETENDE APLICAR EL PENSAMIENTO Y LA MECÁNICA DE LOS JUEGOS EN ÁMBITOS ESPECÍFICOS DE LA VIDA COTIDIANA, DONDE SE PROPONE FACILITAR LA CONSECUCCIÓN DE CIERTOS OBJETIVOS RELACIONADOS CON LA FORMACIÓN, FIDELIZACIÓN, COHESIÓN SOCIAL, CREATIVIDAD, ETC.

¿QUÉ ES LA GAMIFICACIÓN?

ES EL USO DE TÉCNICAS, ELEMENTOS Y DINÁMICAS PROPIAS DE LOS JUEGOS Y EL OCIO EN ACTIVIDADES NO RECREATIVAS CON EL FIN DE POTENCIAR LA MOTIVACIÓN, ASÍ COMO DE REFORZAR LA CONDUCTA PARA SOLUCIONAR UN PROBLEMA, MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD, OBTENER UN OBJETIVO, ACTIVAR EL APRENDIZAJE Y EVALUAR A INDIVIDUOS CONCRETOS

¿EN QUÉ CONSISTE EL PROCESO?

Consiste en crear retos mediante juegos divertidos, los cuales motivan de manera intrínseca y extrínseca a las personas a la toma de acción y realización del aprendizaje en el camino, basados en un sistema de puntuación, recompensa u objetivo.

¿CÓMO FUNCIONA?

Cada participante ingresa conjunto de juegos y retos que debe ir realizando a fin conseguir recompensas, estatus y logros que son evidenciado por todos los participantes, de esta manera la competencia se vuelve mas interesante.

¿CUÁLES SON LAS TÉCNICAS?

Las técnicas dinámicas hacen referencia a la motivación del propio usuario para jugar y seguir adelante en la consecución de sus objetivos. Algunas de las técnicas dinámicas más utilizadas son las siguientes:

- Asignación de puntos:** se asignan una cantidad a determinadas acciones y se van acumulando a medida que se realizan.
- Escalado de niveles:** se definen una serie de niveles que el usuario debe ir superando para ir avanzando.
- Obtención de premios:** se otorgan a los usuarios al lograr un determinado objetivo o completar una tarea.
- Reglas:** normas que rigen el juego y ayudan a la formación de hábitos de conducta.
- Clasificación:** clasificar a los usuarios en función de puntos o logros obtenidos, mostrando los mejores en una lista o ranking.
- Desafíos:** retos que se presentan al usuario, el mejor gana el premio o premio.
- Medallas:** se otorgan a los usuarios al completar un objetivo personal, por una tarea o logro.

Recompensa: obtener un beneficio merecido.

Estatus: establecerse en un nivel jerárquico social valorado.

Logro: como superación o satisfacción personal.

Competición: por el simple afán de competir e intentar ser mejor que los demás.

Fuente: Elaboración propia



PUCE

Legos Serious Play

EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO

Plan-Do-Plan-Do.

¿QUÉ ES LEGOS SERIOUS PLAY?

LEGO SERIOUS PLAY ES UNA METODOLOGÍA DE FACILITACIÓN DESARROLLADA EN THE LEGO GROUP. DESDE 2010 ESTÁ DISPONIBLE BAJO UN MODELO DE CÓDIGO ABIERTO BASADO EN LA COMUNIDAD. SU OBJETIVO ES MEJORAR EL PENSAMIENTO CREATIVO Y LA COMUNICACIÓN. LAS PERSONAS CONSTRUYEN CON LADRILLOS LEGO MODELOS TRIDIMENSIONALES DE SUS IDEAS Y CUENTAN HISTORIAS SOBRE SUS MODELOS. DE AHÍ EL NOMBRE DE "SERIOUS PLAY".

EN QUÉ SE UTILIZA

LEGO® SERIOUS PLAY® ES UN PROCESO DE ENCUENTRO, COMUNICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS EN EL QUE LOS PARTICIPANTES SON GUIADOS A TRAVÉS DE UNA SERIE DE PREGUNTAS PARA SONDEAR CADA VEZ MÁS PROFUNDO SOBRE EL TEMA.

LSP,s una poderosa herramienta que consiste en construir estrategias en tiempo real para crear resoluciones efectivas, ante cualquier problema.

¿CÓMO FUNCIONA?

Cada participante construye su propio modelo 3D LEGO® en respuesta a las preguntas del facilitador, utilizando elementos LEGO® especialmente seleccionados. Estos modelos 3D sirven como base para la discusión en grupo, el intercambio de conocimientos, la resolución de problemas y toma de decisiones.

¿EN QUÉ CONSISTE EL PROCESO?

Es un proceso que profundiza en la comprensión, agudiza la visión, y fomenta la interacción del grupo, ya que todos "juegan" juntos. La metodología te conduce a un intercambio de opiniones libre y honesto. La construcción física y tangible permite tener conversaciones que fluyen sin el temor de pisar los sentimientos personales.

¿CUÁLES SON LAS TÉCNICAS?

Mediante el uso de los materiales y la metodología LEGO® SERIOUS PLAY® podrás explorar las relaciones y conexiones entre las personas y su mundo, observar la dinámica tanto interna como externa, explorar varios escenarios hipotéticos y tomar conciencia de todas las posibilidades.



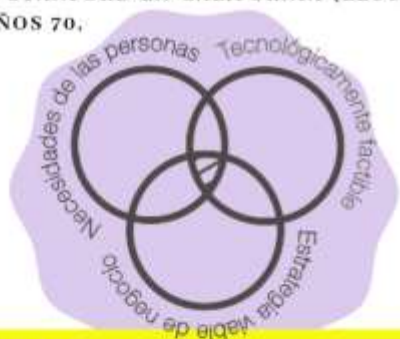
En una hora de juegos, conoces mas a una persona que en un año de conversación*

Fuente: Elaboración propia



EN QUÉ SE UTILIZA

SEGÚN TIM BROWN, ACTUAL CEO DE IDEO, EL DESIGN THINKING "ES UNA DISCIPLINA QUE USA LA SENSIBILIDAD Y MÉTODOS DE LOS DISEÑADORES PARA HACER COINCIDIR LAS NECESIDADES DE LAS PERSONAS CON LO QUE ES TECNOLÓGICAMENTE FACTIBLE Y CON LO QUE UNA ESTRATEGIA VIABLE DE NEGOCIOS PUEDE CONVERTIR EN VALOR PARA EL CLIENTE. ASÍ COMO EN UNA GRAN OPORTUNIDAD PARA EL MERCADO".



¿CÓMO FUNCIONA?

EL DESIGN THINKING SE DESARROLLA SIGUIENDO UN PROCESO EN EL QUE SE PONEN EN VALOR LOS QUE NOSOTROS CONSIDERAMOS SUS 5 CARACTERÍSTICAS DIFERENCIALES.



EN QUÉ CONSISTE EL PROCESO?

El proceso de Design Thinking se compone de cinco etapas. No es lineal. En cualquier momento podrás ir hacia atrás o hacia delante si lo ves oportuno, saltando incluso a etapas no consecutivas. Comenzarás recolectando mucha información, generando una gran cantidad de contenido, que crecerá o disminuirá dependiendo de la fase en la que te encuentres.

¿CUÁLES SON LAS TÉCNICAS?

Diferentes técnicas para cada una de las cinco etapas

Fuente: Elaboración propia



HABILIDADES BLANDAS

Habilidades Blandas

Las habilidades blandas, competencias blandas o habilidades suaves, a veces denominadas en español directamente con el término inglés *soft skills*, son una combinación de habilidades sociales, habilidades de comunicación, rasgos de la personalidad, actitudes, atributos profesionales, inteligencia social e inteligencia emocional, que facultan a las personas para moverse por su entorno, trabajar bien con otros, realizar un buen desempeño y, complementándose con las habilidades duras, conseguir sus objetivos.

Ernesto Cabezas 2020

Fuente: Elaboración propia

HABILIDADES BLANDAS

Liderazgo

Es el conjunto de habilidades de una persona que permite motivar y conducir a una persona o grupo de personas de manera positiva para el crecimiento personal o laboral.

Comunicación

Es la acción consciente o inconsciente de intercambiar información entre una o varias personas.

Flexibilidad

Es la capacidad de adaptarse con facilidad a los diferentes cambios o necesidades que se presentan.

Gestión del tiempo

Permite poder administrar de manera adecuada el tiempo para realizar las actividades designadas y así ser más productivos.

Trabajo en equipo

Es la unión de un grupo de personas que juntan esfuerzos y habilidades para realizar un trabajo y llegar a un fin en común.

Servicio al cliente

Es la atención brindada por una empresa a sus clientes y así satisfacer sus necesidades.

Innovación

Modificar o cambiar elementos o procedimientos ya existentes con el fin de mejorarlos y visualizarse hacia el futuro.

Proactividad

Es la actitud responsable y de calidad que una persona muestra ante tareas o situaciones que deben ser controladas.

Resiliencia

Es la capacidad que tiene una persona o grupo de personas de sobreponerse a una situación traumática y continuar proyectándose al futuro.

Ernesto Cabezas 2020

Fuente: Elaboración propia



HABILIDADES DURAS

Habilidades Duras

Las habilidades duras son todas aquellas competencias vinculadas directamente con las tareas realizadas por el colaborador. Son los conocimientos y habilidades sobre un tema en específico que permiten que el trabajador desempeñe su puesto

Ernesto Cabezas 2020

Fuente: Elaboración propia

HABILIDADES DURAS



Certificaciones obtenidas

Procedimiento donde una organización autorizada valida aspectos relevantes de una persona o empresa.

Conocimientos de Tics

Manejo de herramientas y técnicas para el traspaso de información de manera digital.

Manejo de herramientas

Técnicas y procedimientos que se aplican a las diferentes situaciones o tareas que se presenten.

Ernesto Cabezas 2020

Fuente: Elaboración propia

VALORES



Respeto

Es un sentimiento positivo de consideración hacia una persona o cosa.

Es la capacidad de una persona de poner en práctica reglas y principios de orden para cumplir con algo o alguien.

Disciplina



Valor

Es la cualidad positiva o negativa de una persona para enfrentar las acciones que se presentan.

Es un sentimiento de afecto ferviente hacia una persona.

Amor



Justicia

Es dar a cada persona o cosa lo que realmente le corresponde.

Es una característica esencial de las personas modestas que reconocen sus defectos y no se consideran mejores o superiores a otros.

Humildad



Tolerancia

Acción de aprobar o admitir una situación que va en contra de los valores propios.

Cualidad del ser humano de ser decente, justo, ante la sociedad que lo rodea, cuando lo ven y no lo ven.

Honestidad



Responsabilidad

Es la acción de cumplir de manera adecuada y ética con las actividades o tareas que se le han asignado.

Ernesto Cabezas 2020

Fuente: Elaboración propia

Anexo 10. Enlaces utilizados

CONECTIVISMO

ENLACES UTILIZADOS

PUCE

app.bitly.com/Bg2fedBKdDj/bitlinks/35JOP4

ALL LINKS

Date Created | Top Performing

74 Links

Link	Clicks
https://drive.google.com/open?id=1QH5oRsiRGISE5gDUL5VnuIHOERg2VtkM...	55
https://drive.google.com/open?id=1TPAA_BtMH1R7KpUgah7Us4Bd36F1R8Kf...	57
https://drive.google.com/open?id=1DYkrfW48oKKh8d5emjzADu79w2Rgw_U...	64
https://drive.google.com/open?id=1PCQO-zZWjk1M9q7ITGDYR8YAK8u0huX...	65
https://drive.google.com/open?id=1SISWuGVhJWA-x5bIEqAcbzNy7N9Pm6F7...	55

SCAN ME

Ernesto Cabezas 2020

Fuente: Elaboración propia

Anexo 11. Utilitarios de Internet.



Fuente: Elaboración propia

Anexo 12. Guía de páginas de Internet.

Índice de páginas web relacionadas a innovación, educación y emprendimiento de apoyo.

Ord.	Páginas Web	Característica de página	APLICABLES		
			EDU	INN	EMP
1	https://www.abcya.com/	Juegos para aprender	X		
2	https://apps4edu.org/es/	Cuaderno del profesor	X	X	
3	http://www.aumentaty.com/	Creación de realidad aumentada	X	X	X
4	https://awarenow.io/	Mindfulness aplicación	X	X	X
5	https://www.blogger.com/	Creador de blogs	X	X	X
6	https://bubbl.us/	Mapas conceptuales	X	X	
7	https://www.canva.com/	Infografías y contenido gráfico	X	X	X
8	https://www.classcraft.com/es/	Gamificación del proceso	X	X	X
9	https://classroom.google.com/	Gamificación del proceso	X	X	X
10	http://www.crispe.net/future-of-education/	Ilustración y animación para aprender	X		
11	https://coggle.it/	Mapas mentales	X	X	
12	https://www.daypo.com/	Gestor de cuestionarios	X	X	X
13	https://www.dropbox.com/	Almacenamiento masivo	X	X	X
14	https://www.easel.ly/	Infografías	X	X	X
15	https://edu.glogster.com/	Blog educativo	X	X	
16	http://www.elogos.cl/contacto/	Socios para la comunidad y el desarrollo		X	X
17	https://es.educaplay.com/	Creador de contenido para el aula	X	X	X
18	http://eduteka.icesi.edu.co/pdfdir/edu-trends-gamificacion.pdf	Texto de gamificación	X	X	X
19	https://es.surveymonkey.com/	Gestor de cuestionarios	X	X	
20	https://es.qr-code-generator.com/	Generador de códigos QR	X	X	X
21	https://es.weforum.org/	Mindfulness aplicación	X	X	X
22	https://es.wix.com/	Creador de páginas web	X	X	X
23	https://www.flashbackrecorder.com	Screen video	X	X	X
24	https://www.gartner.com/en	Impulsa funciones de empresas		X	X
25	https://www.genial.ly/es	Presentaciones animadas y lúdicas	X	X	X
26	https://get.plickers.com/	Crea actividades lúdicas para el estudiante	X	X	
27	https://www.goconqr.com/es	Mapas mentales online	X	X	
28	https://www.google.com/intl/es/forms/about/	Formularios Google	X	X	X
29	https://www.whatsnew.com/	Gestor nubes de palabras	X	X	X
30	https://www.hazvaca.com/	Recaudación de capitales		X	X
31	https://infogram.com/es	Creador de infografías	X	X	X
32	https://innokabi.com/canvas-de-modelo-de-negocio/	Canvas para negocios	X	X	X
33	https://kahoot.com/	Juegos dinámicos divertidos para el aprendizaje	X	X	X
34	https://kerika.com/en/	Comparte ideas de proyectos	X	X	X
35	https://www.meetup.com/es-/	Encuentra evento de grupos locales de acuerdo con el interés	X	X	X
36	https://www.mindmeister.com/	Mapas mentales	X	X	X
37	https://www.mindomo.com/es/	Mapas mentales	X	X	X

38	https://multimedia.uned.ac.cr/	Creador de webquest	X	X	X
39	https://new.edmodo.com/	Plataforma social educativa	X	X	
40	https://www2.deloitte.com/	Tecnología para la vida		X	X
41	https://oceanoeeducacion.com/mindfulness-potencia-aprendizaje/	Mindfulness aplicación	X	X	X
42	https://www.plagscan.com/es/	Previene el plagio, reconocimiento de texto automático	X		
43	https://play.google.com/store/apps/details?id=org.brilliant.android	Ilustrador para ciencias	X	X	X
44	https://prezi.com/	Presentaciones divertidas	X	X	X
45	https://www.powtoon.com/	Creador de contenido	X	X	X
46	https://quickkeyapp.com/	Generador de test.	X	X	
47	http://www.quivervision.com/	Gestor de imágenes 3d	X	X	X
48	https://schoology.com	Administrador del aprendizaje.	X	X	
49	https://socrative.com/	Monitoreo y evaluación del aprendizaje	X	X	
50	https://soft.recmaster.net/	Permite capturar la pantalla de la computadora	X	X	X
51	https://www.toonly.com/pricing/	Creador de videos	X	X	X
52	https://www.tumblr.com/	Creación de micro blogs	X	X	X
53	https://www.orkund.com/es/	Previene el plagio, reconocimiento de texto automático	X		
54	https://vimeo.com/	Gestor de videos	X	X	X
55	https://www.weebly.com/ec	Páginas webs y blogs	X	X	X
56	https://wordart.com/	Creador de nube de letras	X	X	X
57	https://www.youtube.com/	Gestor de videos y contenido	X	X	X

Fuente: Elaboración propia

Fuente: Elaboración propia

Anexo 13. Archivo Fotográfico

Aplicación de la metodología pentágono, con la estrategia *Legos Seirous Play*, para la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias

Proceso de Observación



Proceso de Vinculación



CONTRASTE TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIAS



DETERMINACIÓN EJECUTO LO APRENDIDO

