



**LA TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO DURANTE LAS PRÁCTICAS
PROFESIONALES EN LA RELACIÓN UNIVERSIDAD - EMPRESA**

AUTORES

ANGIE CAMILA PAGUATIAN ESTACIO

DAIR DUVAN DIAZ ACUÑA

DIRECTORA:

MERCEDES FAJARDO ORTIZ

PH. D. EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS

UNIVERSIDAD ICESI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

CONTADURÍA PÚBLICA Y FINANZAS INTERNACIONALES

SANTIAGO DE CALI

MAYO DE 2019

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN.....	4
1. INTRODUCCIÓN	6
2. JUSTIFICACIÓN.....	7
3. OBJETIVOS	8
4. MARCO TEÓRICO.....	9
4.1. LA RELACIÓN ENTRE LA UNIVERSIDADES Y LAS EMPRESAS	9
4.1.1. LA TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO DESDE LAS UNIVERSIDADES	12
4.2. LAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES	16
4.2.1. LA TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO UNIVERSITARIO A LAS EMPRESAS A TRAVÉS LAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES	17
4.2.2. LA CAPACIDAD DE ABSORCIÓN DE CONOCIMIENTO DE LAS EMPRESAS DURANTE LAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES	20
5. METODOLOGÍA	22
6. RESULTADOS.....	24
6.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO.....	24
6.2. ESCALA DE MEDICIÓN Y PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS	26
6.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	31
7. CONCLUSIONES	36
8. BIBLIOGRAFÍA.....	38

LISTADOS DE TABLAS E ILUSTRACIONES

TABLA 1. COMPOSICIÓN DE LA MUESTRA	24
TABLA 2. ACTIVIDADES DE TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO EXPLÍCITO	26
TABLA 3. ACTIVIDADES DE TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO TÁCITO	28
TABLA 4. PRACTICANTES DE CONTADURÍA Y LA TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO	30
ILUSTRACIÓN 1. PRÁCTICAS PROFESIONALES DE CONTADURÍA PÚBLICA POR INDUSTRIA	25
ILUSTRACIÓN 2. RESULTADO DE LAS ACTIVIDADES DE TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO EXPLÍCITO	31
ILUSTRACIÓN 3. COMPOSICIÓN DE LAS ACTIVIDADES EXPLÍCITAS DE TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO	32
ILUSTRACIÓN 4. RESULTADO DE LAS ACTIVIDADES DE TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO TÁCITO	33
ILUSTRACIÓN 5. COMPOSICIÓN DE LAS ACTIVIDADES TÁCITAS DE TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO	34

RESUMEN

Las prácticas profesionales son uno de los medios más efectivos para la transferencia del conocimiento desde las universidades hacia las empresas. De esta forma, se convierten en un medio propicio para que los estudiantes puedan ponerse en contacto con el entorno laboral, y aplicar a la realidad la teoría que recibieron durante el transcurso de sus carreras. Dicho esto, la presente investigación está sustentada en un estudio cualitativo y cuantitativo donde se dan a conocer cuáles son las actividades del conocimiento explícito y tácito que han realizado los estudiantes de Contaduría Pública y Finanzas Internacionales de la Universidad Icesi, durante los años 2013 a 2018 en las organizaciones empresariales donde realizaron sus prácticas profesionales. Además, se estudiaron las barreras que impiden esta gestión de conocimiento, así como diferentes mecanismos que utilizan las empresas para la absorción del mismo.

Palabras Clave: Relación Universidad-Empresa, Prácticas Profesionales, Conocimiento Explicito, Conocimiento Tácito.

ABSTRACT

Professional practices are one of the most effective means of transferring knowledge from universities to companies. In this way, they become a favorable medium for students to get in touch with the work environment, and apply to reality the theory they received during their careers. That said, the present research is based on a qualitative and quantitative study where the explicit and tacit knowledge activities carried out by the students of public accounting and international finance of the Icesi University during the years 2013 to 2018 are made known. In the business organizations where they carried out their professional practices. In addition, the barriers that prevent this knowledge management were studied, as well as different mechanisms that companies use to absorb knowledge.

Keywords: University-Business Relationship, Professional Practices, Explicit Knowledge, Tacit Knowledge

1. INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de investigación se realiza bajo el contexto académico de la “Transferencia de conocimiento en la relación Universidad-Empresa” orientado por la doctora Mercedes Fajardo Ortiz y tiene como propósito general contribuir al enriquecimiento de un marco teórico para mejorar la transferencia de conocimiento en el ámbito universidad-empresa, específicamente, por medio de las prácticas profesionales, también conocidas como empresariales. En el siguiente apartado se expone la justificación del estudio. Posteriormente, se declaran los objetivos de la investigación, en el capítulo 4 se desarrolla el marco de referencia, en el cual se determina cual es la relación Universidad- Empresa y la gestión del conocimiento desde las instituciones de educaciones superior hacia las organizaciones por medio de las prácticas profesionales. En este punto, se mostrarán diversos estudios realizados sobre este tema, pues la revisión de literatura fue clave para realizar el trabajo de campo y llegar a unas determinadas conclusiones. En el capítulo 5, se explica la metodología utilizada para analizar la información del cuestionario “Evaluación Desempeño Practicantes”, realizada a directivos de las empresas donde los estudiantes de Contaduría pública y finanzas internacionales de la Universidad Icesi, realizan sus prácticas. En el ítem 6 se presentan los resultados obtenidos en este proyecto investigativo, y finalmente en el ítem 7 las conclusiones.

2. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación se realiza en virtud de determinar las barreras o impedimentos que impiden la correcta transferencia de conocimiento por medio de las diferentes actividades del conocimiento explícito y tácito. Para lograr este objetivo se analizó los resultados del cuestionario “Evaluación desempeño practicantes” de los practicantes de Contaduría Pública y Finanzas Internacionales de la Universidad Icesi. Además, se busca determinar los mecanismos que utilizan las empresas para absorber el conocimiento proporcionado por los practicantes.

3. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Aportar al fortalecimiento de un marco teórico para justificar la investigación en torno a la transferencia del conocimiento vinculada a las prácticas empresariales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar la relación que existe entre la transferencia de conocimiento y las prácticas empresariales.

- Explicar los mecanismos tácitos y explícitos de la transferencia de conocimiento durante las prácticas empresariales.

4. MARCO TEÓRICO

4.1. LA RELACIÓN ENTRE LA UNIVERSIDADES Y LAS EMPRESAS

En una sociedad moderna y altamente competitiva como la actual, el conocimiento juega un papel muy importante en las actividades cotidianas de todas las personas. Las empresas no están conformes únicamente con posicionarse en el mercado, también están buscando constantemente generar valor en sus actividades. Tal como afirma Feldman y Bercovitz, “la transferencia de conocimiento es una forma de generar de conseguir ese propósito a partir de los esfuerzos realizados en las actividades de investigación, colaboración e innovación entre las universidades y las empresas” (Feldman & Bercovitz, 2006). En general, los responsables de generar conocimiento al interior de las universidades han sido conscientes de la necesidad de integrar adecuadamente las actividades y los mecanismos de transferencia de conocimiento entre el mundo académico y la industria. Dichos procesos, se consideran un importante impulsor de la innovación y el crecimiento económico, ya que facilita la comercialización de nuevos conocimientos científicos dentro de las empresas.

Por tal razón, la transferencia de conocimiento desde los institutos de educación superior hacia las empresas requiere diferenciar entre las barreras y oportunidades del entorno laboral, para ser utilizado por ambas organizaciones. Sin embargo, es necesario profundizar sobre los conceptos relevantes de esta interacción con el fin de entender la relación que existe entre las universidades y las empresas.

Hoy en día, solo sobreviven aquellas empresas que logran mantener una ventaja competitiva y cuyas estrategias sostenibles les permiten hacerlo, entonces toma mucha importancia la relación entre universidades y empresas. Las primeras desarrollan todo tipo de conocimiento científico y tecnológico, y las segundas tienen que tener la capacidad de incorporarlo. En este contexto, es importante las relaciones de colaboración que nacen entre las instituciones productoras de conocimientos, tales como los centros de investigación y los institutos que los difunden, como las universidades. Entonces, según Etzkowitz & Leydesdorff, “surge un sistema de integración que vincula la ciencia y la tecnología con el desarrollo socioeconómico, sustentado en la interacción entre tres agentes fundamentales: universidades e instituciones de investigación, empresas y gobiernos” (Etzkowitz & Leydesdorff, 2000).

El papel de las empresas en la transferencia del conocimiento

Las empresas son la base del sistema económico porque producen los bienes y servicios que son necesarios para el bienestar de la sociedad, mientras que las universidades producen y comparten conocimientos. La transferencia de conocimiento universidad-empresa es una colaboración recíproca, encaminada hacia una meta común y según Mercedes Fajardo, *“El flujo de información y la documentación es una buena manera de verificar la forma en que los procesos funcionan realmente en las empresas y, solo si contribuye a un crecimiento real en conocimiento de la organización, apoyan el trabajo diario y las acciones de mejora continua”* (Fajardo Ortiz, 2012). Este proceso exige a las organizaciones la creación de una unión adecuada que permita a las organizaciones poder capitalizar todo el conocimiento, nuevos métodos y crear estrategias dirigidas para producir invenciones en el área académica y tecnológica orientadas a satisfacer las necesidades de la sociedad en general.

Las firmas receptoras y emisoras

En un entorno de colaboración empresarial, la gran mayoría de los mecanismos de cooperación están determinados por la transferencia de información y conocimiento desde una empresa hacia otra. Según Dawson (2000) citado por (Rodríguez Orejuela, 2006), dicha “transferencia se entiende normalmente como el proceso mediante el cual el conocimiento propiedad de un emisor (persona o entidad) es comunicado de manera directa o indirecta a un receptor (otra persona, grupo o entidad), que tiene una base común o similar al del primero”. Para ello, se utilizan diversas maneras para conseguir esta transferencia, por ejemplo, la firma que recibe el conocimiento puede ganar mayores habilidades, lo que le permite poder absorber estudios que a su vez podría compartir con otras entidades aliadas.

El efecto de la transferencia de conocimiento en las empresas

Se debe examinar dos factores importantes para entender estos efectos: En primer lugar, Rodríguez Orejuela afirma que “el desempeño de la firma receptora tiene en cuenta los beneficios económicos como el resultado de comparar los ingresos obtenidos con los esfuerzos, inversiones, tiempo y energía que la empresa receptora dedica a las actividades de transferencia del conocimiento” (Rodríguez Orejuela, 2006). En consecuencia, el desempeño consistiría en la obtención de una ventaja sostenible y diferente frente a la competencia.

En segundo lugar, una empresa posee una ventaja competitiva cuando tiene conocimientos, técnicas y procedimientos únicos y sostenibles respecto a sus competidores que permite obtener mejores resultados. Por tanto, las empresas pueden tener una posición competitiva superior en el mercado si la ventaja competitiva puede ser sostenible a través del tiempo.

Por ejemplo, para aquellas empresas que invierten significativamente más que sus competidores en investigación y desarrollo, es probable que puedan ofrecer mayores novedades al mercado en forma de productos o servicios nuevos. En ese caso, dichas empresas se caracterizan del resto por haber adquirido un conocimiento especial, al ser las primeras en lanzar determinado tipo de innovación pueden conseguir una buena rentabilidad.

Además, según Eric Tsang “en la utilización de los mecanismos para transferir conocimiento la firma receptora del mismo alcanza una mayor productividad y calidad. Como consecuencia, su oferta, comparada con la de sus rivales, puede presentar una mejor relación de calidad y costos” (Tsang, 2000). En este sentido, efecto de recibir conocimiento ajeno consistiría en desempeñar actividades similares a la competencia, pero de mejor forma. Además, estos mecanismos se refieren a las actividades que permiten, por ejemplo, reducir desperdicios o fabricar en menor tiempo la misma producción. Casi siempre, el rendimiento de utilizar ideas nuevas se consigue hacia adentro de la organización.

4.1.1. LA TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO DESDE LAS UNIVERSIDADES

Según Bercovitz y Feldman “la transferencia de conocimiento entre la academia y la industria se considera un importante motor de la innovación y el crecimiento económico, ya que facilita la comercialización de la nueva ventaja científica dentro de las empresas” (Feldman & Bercovitz, 2006). Lo que significa que, la transferencia de conocimiento se encuentra relacionados con aquellas actividades que facilitan las herramientas para poner en uso el conocimiento en el ambiente de otra organización. Este sistema está relacionado con la enseñanza, la gestión de las interacciones y el intercambio de datos y tecnología.

Ahora bien, en una relación de cooperación entre dos organizaciones se puede producir transferencia de conocimiento explícito y tácito. Según Nonaka y Takeuchi (1995), citado por Tordecilla Diaz:

“El conocimiento explícito puede expresarse con un lenguaje formal y sistemático y compartirse en forma de datos, fórmulas científicas, especificaciones o manuales. Mientras que el conocimiento tácito es personal o propio del individuo, se basa en modelos mentales, creencias, habilidades individuales y está profundamente vinculado con la experiencia, las emociones y la práctica; lo que dificulta o resulta difícil de comunicarlo a los demás” (Tordecilla Diaz, 2015).

Lo anterior sugiere que existen conocimientos que las empresas no pueden producir por su propia cuenta y por eso, requieren de la colaboración de las universidad, pues ellas son las encargadas de generar de nuevas investigaciones y conocimientos útiles para las empresas; las cuales deben crear alianzas que les permitan intercambiar la producción de conocimientos explícitos y tácitos, entonces se presentan numerosas experiencias de colaboración entre ambas partes, es decir la universidad y las empresas, con el propósito de cubrir las brechas que tiene una de las dos organizaciones.

Según Bercovitz & Feldman “las universidades, cada día, son más reconocidas como actores centrales en la producción de nuevos conocimientos, dando lugar a una misión que incluye beneficios como el impacto social, derechos legales e intereses económicos” (Bercovitz & Feldman, 2008). En consecuencia, toma mucha importancia las alianzas de intercambios porque las universidades tienen la capacidad tanto de incorporar, como de desarrollar estrategias que permitan exportar el conocimiento hacia otras esferas de la sociedad.

Normalmente, las barreras que impiden la transferencia del conocimiento entre universidad y empresa están regidas principalmente por la falta de apoyo técnico, al igual que por la misma logística de instituciones de educación superior que no han sido capaces de establecer estrategias para impulsar tanto la investigación, como la integración de saberes hacia otras entidades.

En este contexto, se resalta que las empresas tienen objetivos diferentes a los de las universidades, sin embargo, los caminos se cruzan cuando las organizaciones incorporan en su interior a estudiantes, investigadores o practicantes universitarios, de esta manera se crean constantemente estrategias para producir y fomentar los procesos de innovación empresarial y para invertir en el desarrollo social que hacen las universidades.

Tal y como afirma Rubiralta Alcañiz "las universidades se esfuerzan en tener un papel activo en la transferencia de su conocimiento, como una buena manera de atraer y retener los mejores investigadores, así como mantener una activa relación con las empresas a través de los contratos" (Rubiralta Alcañiz, 2010). Sin embargo, esto no es suficiente, si no se constituyen procedimientos y lineamientos que permitan posteriormente a las empresas lograr una absorción del conocimiento producido por las universidades.

Sin embargo, para poder conseguir una transferencia de conocimiento eficaz, las relaciones de cooperación en el ámbito académico-empresarial deben tener un impacto positivo que integre necesariamente dos variables: tanto el fortalecimiento de la investigación universitaria, como el desarrollo de la capacidad de absorción del conocimiento en las empresas. Tradicionalmente los procedimientos de enseñanza entre las universidades hacia las empresas han centrado su atención en el primer aspecto (la investigación), consiguiendo un apoyo más estrecho entre las universidades y las empresas.

Además, la transferencia u intercambio del conocimiento se refiere a la acción que permite introducir nuevos saberes a la empresa por medio de la utilización de medios como las prácticas empresariales, capacitaciones o consultorías en la organización acerca de procesos productivos y en la administración. Para articular la transferencia del conocimiento universitario hacia las organizaciones empresariales es importante entender la manera en que estos factores (fortalecimiento de las capacidades de investigación e integración del conocimiento) se dan en el ambiente laboral. Por consiguiente, también se debe prestar atención a las diferentes maneras que existen para transferir conocimientos, no solo desde el entorno empresarial sino también desde el ambiente estudiantil dentro las organizaciones, es decir las prácticas profesionales.

Los mecanismos de transferencia se convierten en una estrategia fundamental en el proceso de promover la inserción de nuevos saberes en las organizaciones. Asimismo, cuando se da a conocer una investigación, las empresas pueden ponerse en contacto con la universidad y acordar trabajar conjuntamente con ellas, dando lugar la comercialización de la información. Tradicionalmente, las universidades realizan transferencia de conocimiento a través de diferentes formas:

- Procesos de investigación y desarrollo
- Contratos con licencia
- Empresas apoyadas en el conocimiento (spin-offs)
- Prácticas empresariales

Y además a través de las prácticas profesionales que realizan los estudiantes de últimos semestres, en las diferentes organizaciones y empresas, tema central de este proyecto y que posteriormente será analizado en este documento.

4.2. LAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES

“Las practicas proporcionan a los estudiantes la oportunidad de aplicar en el mundo real lo que han aprendido durante la carrera profesional” (Franco, Silva, & Rodriguez). De esta manera, las prácticas profesionales son entendidas como una forma de transferencia de conocimiento con una duración acordada, donde el estudiante es ubicado normalmente en una empresa, con o sin remuneración económica, bajo un supervisor de la universidad y otro en la empresa.

Sin embargo, es importante entender que las prácticas empresariales en un contexto académico tradicionalmente se refieren a la fase de la carrera universitaria donde el estudiante adquiere las competencias necesarias para desenvolverse adecuadamente en el mundo empresarial. Pero, en términos populares, la palabra "práctica", a pesar de que abarca la idea de la aplicación, no se refiere a los actos de inmediato, sino más bien a los procedimientos para cumplir una serie de actividades que les son asignadas al interior de la empresa.

Según Margot Phaneuf, “el termino práctica profesional es en sí mismo un concepto difícil de entender porque casi siempre es usado en exceso y puede significar que alguien pertenece a un grupo especializado de trabajadores” (Phaneuf, S.F). Además, el proceso de prácticas requiere la vinculación de un estudiante a una empresa con la que no había tenido contacto antes. Entonces, las prácticas empresariales suponen un servicio muy importante para la sociedad y para los futuros profesionales porque ayuda a la conciliación del conocimiento.

Consecuentemente, el principal direccionamiento de la educación superior debería ser siempre el de formar a los estudiantes para convertirse en futuros profesionales en el campo elegido. Por lo tanto, existen diferentes enfoques para conseguir esta meta. Por un lado, la eficacia de la educación en la investigación dependerá de la intención de los estudiantes a utilizar sus competencias de investigación en su práctica profesional futura. En cuanto a las habilidades de transferencia de conocimiento, este componente se refiere a las capacidades requeridas para ejercer realizar investigaciones. Ligado a esto, es importante entender las diversas políticas y ambientes propios de cada empresa permite a los estudiantes poder ejercer estas las competencias aprendidas en la universidad y estar preparados para asimilar nuevos retos.

4.2.1. LA TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO UNIVERSITARIO A LAS EMPRESAS A TRAVÉS LAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES

Según Mario Franco y otros, *“las prácticas curriculares son una manera para que los estudiantes poco a poco se conviertan en parte del mercado de trabajo, promoviendo una relación de cooperación mutua entre las instituciones de educación superior y las empresas, y de esta manera obtener una experiencia muy positiva de aprendizaje práctico en el lugar de trabajo”* (Franco, Silva, & Rodriguez).

Además, debido a la exigencia de las empresas acerca de tener un mínimo de experiencia laboral, las prácticas empresariales se convierten en una oportunidad para que los estudiantes puedan conseguir un empleo más fácilmente, después de culminar su carrera. Así lo explica, (Franco, Silva, & Rodriguez) *“esto puede conducir a una entrada más fácil en el mercado laboral”* basado en (Mihail, 2006).

En el proceso de prácticas, las empresas se benefician de un conocimiento especializado del estudiante, a pesar de su experiencia mínima, y de la oportunidad de evaluar un potencial empleado. Por lo tanto, hay ganancias potencialmente recíprocas tanto para la empresa y el estudiante. Además, a través de prácticas, las universidades y los estudiantes tienen acceso privilegiado a las expectativas de las empresas que los contratan con respecto a las habilidades requeridas, los dominios teóricos y prácticos más relevantes. El periodo de prácticas también puede ayudar a que los estudiantes adquieran las competencias de conocimiento y práctica de trabajo que pueden ser relevantes para su futura carrera (Garavan y Murphy, 2001; Gill y Lashine, 2003), tomado por (Franco, Silva, & Rodriguez).

En la actualidad, muchas universidades son alentadoras, o incluso tienden a motivar a los estudiantes a participar en el aprendizaje experimental a través de sus cursos, carreras, o como parte del plan de estudios de educación general. Conjuntamente, otro gran porcentaje de universidades están adoptando el aprendizaje experimental como parte de la marca de la universidad, y un elemento clave de la estrategia de comercialización posterior es poner de relieve las asociaciones organizativas que surgen de muchas de estas oportunidades. Si bien la investigación existente en el aprendizaje experimental conceptualiza principalmente como una oportunidad para el aprendizaje de los estudiantes (Wurdinger & Carlson, 2009).

Además, los canales para la transferencia del conocimiento han cambiado a través de los años, pues según Beraza y Rodríguez, *“tradicionalmente las vías utilizadas para la transferencia del conocimiento generado en las universidades han sido: la publicación de los resultados de investigación en revistas científicas y los contratos con las empresas, al igual que, la utilización de otros dos mecanismos: la concesión de licencias a las empresas y la creación de spin-offs”* (Beraza & Rodríguez, 2010).

En contraste, las prácticas curriculares son una parte integral y complementaria de la formación de los estudiantes en instituciones de educación superior, lo que les permite adquirir habilidades de aprendizaje que puede ser extremadamente útil para ellos como futuros profesionales. Tomado por (Franco, Silva, & Rodriguez) de (Caires y Almeida, 2000).

Contratos con las empresas o prácticas empresariales

La mayoría de los contratos de prácticas profesionales pretenden que se aplique el conocimiento teórico y práctico que ha adquirido el estudiante durante la carrera en su respectivo programa universitario, de manera que se pone al estudiante en contacto con el entorno al cual debe enfrentarse, lo que buscan estos contratos es aplicar dicho conocimiento. Según Khaterin Cuervo, citando a Javier Correa:

“El objetivo de realizar una práctica profesional es que el estudiante se enfrente con la realidad, que aprenda a involucrarse profesionalmente, la idea es que no solo trabaje o produzca para que lo vea el profesor, sino que se confronte con otras voces distintas a las de la universidad” (Cuervo, 2017)

La mayoría de las modalidades de prácticas profesionales cuentan con tutores de la propia empresa, como un buen manejo de su área, los cuales son encargados de guiar el buen funcionamiento y la correcta resolución de las tareas desarrolladas por los practicantes. No obstante, después del periodo de inducción que normalmente tienen las empresas, el practicante universitario debe afianzar sus conocimientos de tal manera que estos sean de gran provecho para la organización, es en este proceso donde se brinda a las organizaciones la oportunidad de asimilar o absorber los conocimientos que expide el estudiante.

4.2.2. LA CAPACIDAD DE ABSORCIÓN DE CONOCIMIENTO DE LAS EMPRESAS DURANTE LAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES

La capacidad de absorción es entendida comúnmente como la habilidad o la competencia que tienen una organización para asimilar y capitalizar el conocimiento proveniente del exterior y según Alarcón, “se identifica a la capacidad de absorción como el potencial para aprender y solucionar problemas que permite a una empresa asimilar el conocimiento externo y crear nuevo conocimiento” (Alarcón, 2005). El principal aporte de la capacidad de absorción consiste en la integración de diversos conocimientos exteriores con los que ya existen en el entorno organizacional, de tal manera que las empresas adquieren las herramientas necesarias para crear nuevos y diferentes conocimientos que en principio no tenían en los procesos.

Por consiguiente, estas capacidades de absorción representan una parte importante de la habilidad de una empresa para crear conocimiento nuevo o diferente a la base de conocimiento ya existente. También Alarcón afirma que “la capacidad de absorción es un componente multidimensional que se refiere a una capacidad dinámica relativa a la creación y utilización de conocimiento que se relaciona con la habilidad de la empresa para ganar y sostener una ventaja competitiva” (Alarcón, 2005).

Según Juan Carlos Zulueta Cuesta, “la integración del conocimiento en la transferencia tecnológica universitaria adopta tres tipos de mecanismos fundamentales que permite la integración del conocimiento que se origina en la transferencia de tecnologías desde las universidades hacia el sector empresarial” (Cuesta, 2015). En relación a lo anteriormente expuesto, se pueden establecer las siguientes vías de incorporación del conocimiento:

Los facilitadores o canales del aprendizaje en las empresas

Según Alexander y Childe, “ los canales de comunicación durante las prácticas empresariales son diversos y difieren en su capacidad para transferir conocimiento tácito y explícito, al igual que tratar las diferencias en los antecedentes de conocimiento” (Alexander & Childe, 2013). Lo anterior también es respaldado por Bruneel quien afirma que, “se ha demostrado que la confianza influye en la transferencia de conocimientos en las asociaciones de investigación, principalmente porque reduce el miedo a comportamientos oportunistas y, como resultado, aumenta la disposición a compartir información” (Bruneel, 2010).

En primera instancia se encuentran los mecanismos formales: los cuales se encuentran relacionados con la capacidad para resolver los problemas usando los contratos de revisión o auditores externos. En segunda instancia, se destacan los mecanismos informales: relacionados principalmente con la consulta técnica y los despachos técnicos. Las universidades comúnmente establecen varias alternativas que permiten a las empresas acercarse y realizar consultar sobre inconvenientes que estas últimas tienen.

La motivación y la confianza son considerados como otros de los factores primordiales para la transferencia de conocimiento, pues permite que las organizaciones realicen actividades de cooperación con otras entidades. En este sentido, la confianza ayuda a que las empresas interactúen y se genere un flujo de comunicación más riguroso, pues se deja de lado el egoísmo producto de la competitividad del mercado, para comenzar a trabajar conjuntamente en equipos, ya sean de investigación o cooperación. El primer paso para la transferencia de conocimiento consiste en el acercamiento de una empresa con otra, una vez establecidas las alianzas se comienza el intercambio abierto de la información.

5. METODOLOGÍA

Se adoptó una metodología de investigación cualitativa basada en el análisis de datos cuantitativos. La metodología empleada permite recolectar información proveniente de encuestas y posteriormente se procede a analizar cada una de las variables que permiten determinar el impacto de las prácticas profesionales en la transferencia de conocimiento de la universidad a la empresa. Además, se ha desarrollado una metodología que, en general siguió el proceso de análisis de una revisión exhaustiva, pero se diferencia de otras revisiones cuando se trata de buscar e identificar la información estadística relevante.

Esta investigación cualitativa emplea un método de estudio del caso con datos recogidos mediante el cuestionario de “Evaluación de desempeño practicantes” realizadas a los directivos y gerentes de las empresas donde los estudiantes realizan sus prácticas profesionales y que, en primera instancia evalúa aspectos del practicante relacionados con: Condiciones propias de la persona, Habilidades sociales, Trabajo efectivo con otros, Trabajo personal efectivo y los Aportes reales del practicante a la organización. Las encuestas fueron suministradas por el Centro de Desarrollo Profesional (CEDEP) de la Universidad Icesi.

Muestra

La muestra se compone de 130 estudiantes de Contaduría Pública y Finanzas Internacionales que completaron el semestre de práctica en los periodos académicos comprendidos entre 2013-1 y el semestre 2018-2, de los 250 egresados del programa. Esta cohorte fue elegida debido a que, para efectos de estudio, particularmente interesa conocer los resultados de la transferencia del conocimiento en la carrera profesional de los investigadores.

Técnica de análisis

La investigación exploratoria realizada corresponde al enfoque cuantitativo, debido a que se obtuvo la información mediante un cuestionario físico, el cual posteriormente fue convertido a formato digital con apoyo del Centro de Desarrollo Profesional (CEDEP). Los datos obtenidos fueron analizados aplicando estadística descriptiva básica. En suma, se utilizó un enfoque no estratificado para la selección de los entrevistados, por lo que los entrevistados se pueden extraer de 12 grupos de practicantes con características similares.

Instrumento

La información proviene en gran medida de fuentes primarias obtenidas a partir de entrevistas a los empleadores y como herramienta cualitativa contiene preguntas abiertas diseñados para determinar cómo los diferentes practicantes integran sus saberes a las empresas, de acuerdo a la percepción que tiene el gerente o directivo sobre el desempeño del estudiante en la organización. De esta forma, las preguntas están diseñadas para identificar cuáles son los impedimentos de la transferencia de conocimiento tácito y explícito, al igual que las estrategias de absorción del mismo.

Las unidades de análisis están conformadas exclusivamente por practicantes de la contaduría en organizaciones de diferentes sectores de la industria local y alrededores del municipio de Santiago de Cali. Dentro de las cuales se consideró como sujeto de investigación a practicantes tanto hombres y mujeres, del cual se obtuvo información relativa al proceso de transferencia del conocimiento. Se recopilaron en total 130 cuestionarios. Por lo anteriormente expuesto se considera un estudio exploratorio no probabilístico.

6. RESULTADOS

6.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Partiendo de las técnicas de análisis empleadas en la investigación, los resultados indican que los practicantes de contaduría pública que componen la muestra, se encuentran ampliamente dispersos a lo largo de doce semestres. La Tabla 1 resume las principales características de los participantes. La mayoría de los estudiantes (15 por ciento) ha completado su experiencia de practica en una organización durante el semestre 2017-1 y otro 14 por ciento de los estudiantes realizaron sus prácticas profesionales en el semestre 2014-1 y 2016-2, ambos grupos con el mismo porcentaje.

Tabla 1. Composición de la muestra. Fuente: Elaboración propia.

Semestres de práctica	Encuestas Calificadas	Frecuencia
2013-1	6	5%
2013-2	9	7%
2014-1	18	14%
2014-2	10	8%
2015-1	5	4%
2015-2	11	8%
2016-1	8	6%
2016-2	18	14%
2017-1	20	15%
2017-2	10	8%
2018-1	7	5%
2018-2	8	6%
TOTAL	130	100%

Con la información recopilada en el método de estudio, fue posible realizar un mapeo por sectores de industrias donde los estudiantes de contaduría pública optan por realizar sus prácticas profesionales (ver ilustración 1).

Puede observarse que las entidades financieras y bancarias constituyen el 23% de los centros elegidos (compuesto por Bancolombia, Banco de Occidente, Banco Davivienda y Coomeva), las organizaciones del sector de alimentos y comestibles representan el 29%, las entidades de la industria de materias primas y agricultura el 11%, al igual que el sector de servicios profesionales y contable con un 11%, la industria del cuidado personal 8%, textil y moda 6%, consumo rápido 5%, sector de tecnología y servicios 5% y finalmente sector farmacéutico con un 4% de participación.

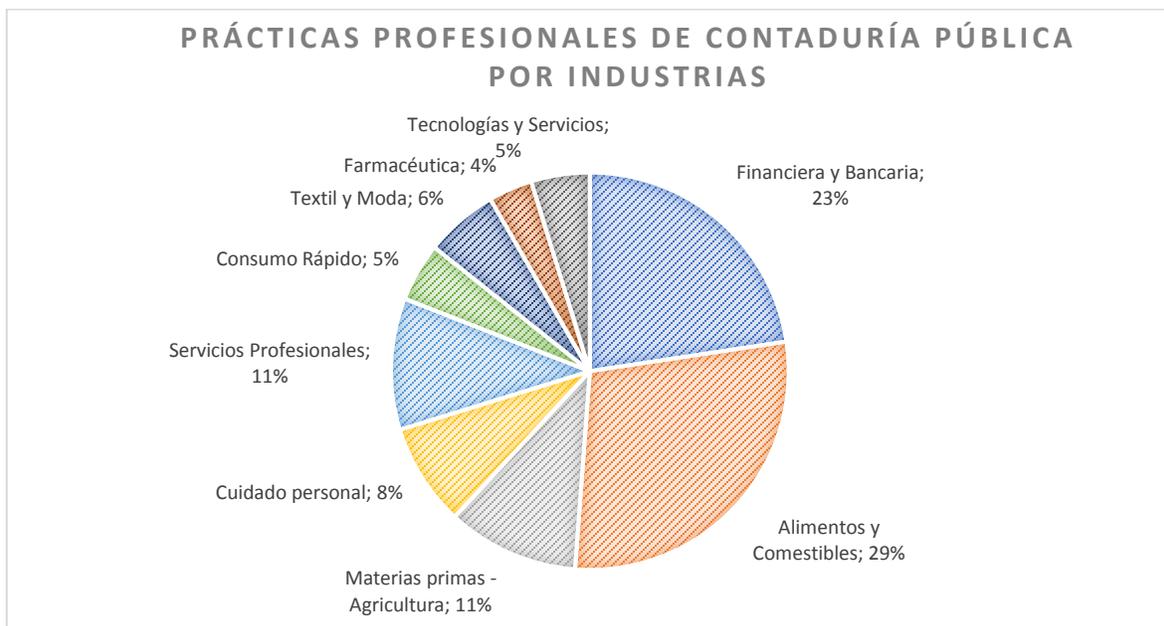


Ilustración 1. Prácticas profesionales de Contaduría Pública por Industria. Fuente: Elaboración Propia

Sin embargo, existe poca frecuencia de practicantes de contaduría pública en centros de investigación, esto puede deberse, entre otras razones, al número muy bajo de instituciones que cuenten con las condiciones de garantizar una práctica provechosa, teniendo en cuenta las barreras que impiden alcanzar todavía un alto nivel de investigación en el área contable.

6.2. ESCALA DE MEDICIÓN Y PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS

Actividades realizadas durante las prácticas

Como se mencionó en el Instrumento, las actividades de transferencia que desarrollaron los practicantes se agrupan en dos categorías principales (actividades explícitas y tácitas) y a su vez, cada grupo de actividades se divide en seis componentes cada una. Con el fin de realizar un análisis cuantitativo de los datos de las encuestas cualitativas, se simplificaron y transformaron los datos brutos en una forma analizable, utilizando una lista inicial de categorías generales para propósitos de análisis de contenido.

ACTIVIDADES DE TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO EXPLÍCITO

Tabla 2. Actividades de transferencia de conocimiento explícito. Fuente: Elaborado a partir de (Rodríguez Orejuela, 2006)

Actividades de Gestión y Cumplimiento	Transferencia de conocimiento que incluye el control y la administración de recursos asignados para la ejecución de una actividad, cumplimiento de un objetivo.
Actividades de Servicios y Apoyo	Transferencia de conocimiento en la prestación de tareas de servicio y apoyo, manuales de control y colaboración con otras áreas. Tener conocimiento de la cadena de valor.

<p>Actividades de Aplicación de Conocimientos Adquiridos</p>	<p>Transferencia de conocimiento cuando se detecta la similitud entre los saberes que se conocen y el nuevo problema a resolver. Aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos.</p>
<p>Actividades de Externalización (Redactar documentos, proyectos)</p>	<p>Transferencia de conocimiento que surge de la redacción de documentos, proyectos e informes. Hace referencia a la entrega de actividades propias del practicante a la empresa especializada en el tema.</p>
<p>Actividades de Combinación (Creación de nuevos conocimientos)</p>	<p>Transferencia de conocimiento que ocurre del intercambio de conocimiento formales y sistemáticos en la creación de nuevos conocimientos por parte del practicante.</p>
<p>Otras actividades especiales</p>	<p>Transferencia de conocimiento explícito asociado al desarrolla proyectos especiales dentro de la empresa, los cuales han sido asignados o propuestos por el practicante.</p>

ACTIVIDADES DE TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO TÁCITO

Tabla 3. Actividades de transferencia del conocimiento tácito. Fuente: Elaborado a partir de (Rodríguez Orejuela, 2006)

Actividades de Búsqueda y Recuperación de Información	Contempla el desarrollo de conocimientos mediante plataformas virtuales; desarrollo de aplicaciones internet (páginas web, bases de datos, búsquedas particulares) y después utilizar dichos datos.
Actividades de Organización y Análisis de la Información	Comprende actividades de clasificación, catalogación, clasificación; elaboración de resúmenes; controles de los procesos y organización de los documentos, entre otros.
Actividades de Socialización (Ser mentor, trabajar en equipo, exponer)	Consiste en potenciar la transferencia del conocimiento al establecer manuales de procedimientos, formatos de negocios, maneras de proceder, capacitaciones, seminarios, trabajo conjunto.
Actividades de Internalización (Lecturas de documentos para redactar un nuevo informe)	La forma en que se ha transmitido el conocimiento entre ellas es mediante la asimilación, la observación y la imitación. Conocimiento de los documentos en su propia experiencia.

<p>Actividades de Experiencias (Compartir datos, experiencias, ideas nuevas)</p>	<p>El conocimiento se transfiere a través de poner en práctica experiencias relacionadas con creencias, vivencias, experiencias nuevas, valores.</p>
<p>Otras actividades especiales</p>	<p>Transferencia de conocimiento tácito asociado al desarrolla proyectos especiales dentro de la empresa, los cuales han sido asignados o propuestos por el practicante.</p>

De todas las preguntas contenidas en el cuestionario realizado por el CEDEP, se discriminaron aquellas que no aportan información relevante para el estudio. Luego se escogió para realizar el análisis la pregunta abierta donde los gerentes o directivos consignaron la respuesta a la siguiente interrogante: ¿Cuáles considera fueron los aportes reales del practicante a la organización?, dicha pregunta se encuentra muy ligada a la transferencia real del conocimiento.

Posteriormente, las respuestas fueron clasificadas y catalogadas en dos secciones; la primera se refiere a la identificación de actividades de transferencia de conocimiento explícito y la segunda hace referencia a las actividades de transferencia de conocimiento tácito. El procedimiento en mención fue elaborado a partir de la revisión de estudios previos sobre el tema, donde se definió el ítem “aportes reales del practicante” que comprenden entre otras cosas la relación que existe entre el practicante de contaduría y la gestión del conocimiento, y las competencias que debe tener el estudiante.

Tabla 4. Practicantes de contaduría y la transferencia del conocimiento. Fuente: Elaboración propia

CANTIDAD DE PRACTICANTES QUE REALIZARON APORTES REALES A LA ORGANIZACIÓN															
ACTIVIDADES DE TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO EXPLÍCITO	2013 1	2013 2	2014 1	2014 2	2015 1	2015 2	2016 1	2016 2	2017 1	2017 2	2018 1	2018 2	TOTAL	Promedio	Desv. Std.
Actividades de Gestión y Cumplimiento	0	2	2	2	0	0	0	4	5	2	1	0	18	1,5	1,7
Actividades de Servicios y Apoyo	2	4	5	1	2	4	1	3	4	2	2	1	31	2,6	1,4
Actividades de Aplicación de Conocimientos Adquiridos	1	0	3	1	1	0	1	3	2	1	0	1	14	1,2	1,0
Actividades de Externalización (Redactar documentos, Proyectos nuevos)	1	0	0	2	0	1	1	0	1	0	1	0	7	0,6	0,7
Actividades de Combinación (Creación de nuevos conocimientos)	0	0	1	0	1	0	1	2	1	1	0	1	8	0,7	0,7
Otros proyectos especiales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0

CANTIDAD DE PRACTICANTES QUE REALIZARON APORTES REALES A LA ORGANIZACIÓN															
ACTIVIDADES DE TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO TÁCITO	2013 -1	2013 -2	2014 -1	2014 -2	2015 -1	2015 -2	2016 -1	2016 -2	2017 -1	2017 -2	2018 -1	2018 -2	TOTAL	Promedio	Desv. Std.
Actividades de Búsqueda y Recuperación de Información	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	5	0,4	0,5
Actividades de Organización y Análisis de la Información	0	1	3	1	0	2	1	1	2	1	2	2	16	1,3	0,9
Actividades de Socialización (Mentor, trabajar en equipo, exponer)	1	1	3	0	1	0	0	1	1	1	0	1	10	0,8	0,8
Actividades de Internalización (Lecturas de documentos para hacer uno nuevo)	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2	0,2	0,6
Actividades de Experiencias (Compartir datos, experiencias, ideas nuevas)	1	0	0	2	0	0	0	1	3	1	1	0	9	0,8	1,0
Otras actividades especiales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0,1	0,3
No hubo Transferencia real de Conocimiento	0	0	1	1	0	2	3	2	0	0	0	0	9	0,8	1,1

TOTAL PRACTICANTES 130

6.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

De acuerdo con los datos obtenidos (ver ilustración 2), existe una importancia significativa en casi todas las habilidades de transferencia de conocimiento explícito dentro de las empresas. Los gerentes encuestados de las organizaciones evidencian no tener una fuerte valoración hacia las “Actividades de Externalización” realizadas por los practicas de contaduría pública, pues esta categoría fue la más baja con un 9% de impacto. Lo cual sugiere que el practicante de contaduría pública pocas veces es el responsable de identificar la información necesaria para la toma de decisiones importantes y es más bien el encargado de realizar otras actividades.

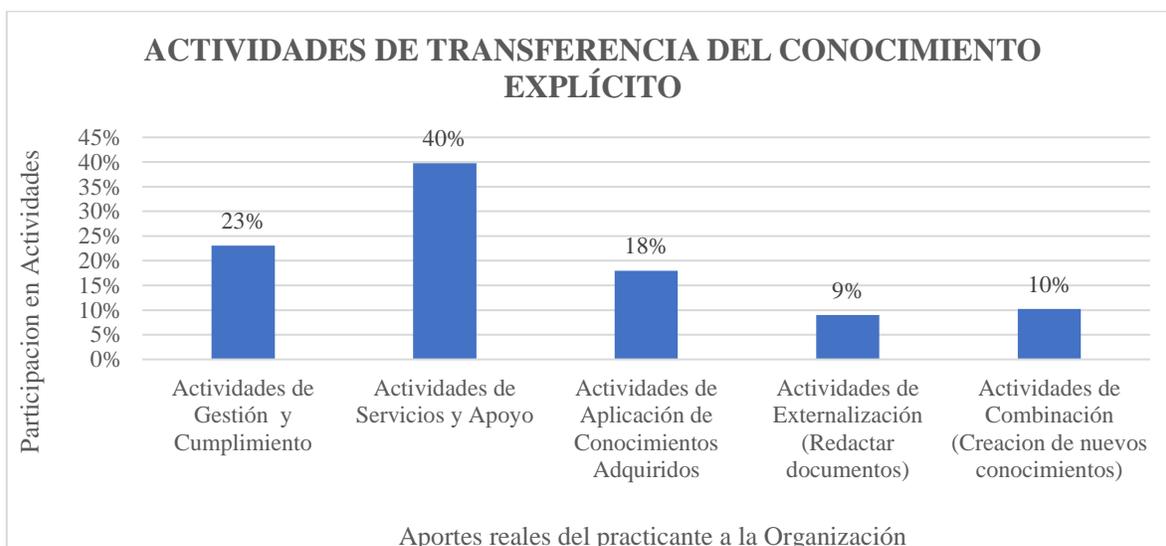


Ilustración 2. Resultado de las actividades de transferencia del conocimiento explícito. Fuente: Elaboración propia.

En contraste, las “Actividades de Combinación de conocimientos” con un 10% de impacto, estuvieron relativamente a la par de las “Actividades de Externalización del conocimiento”, posiblemente debido a que el practicante no debe sólo basarse en información generada dentro de la empresa, sino que debe complementar las misma con fuentes externas.

No obstante, a pesar de que los directivos encuestados consideran que las actividades de “Externalización y Combinación” de saberes son necesarias para que el practicante se desenvuelva adecuadamente en la organización, existen otras categorías de la transferencia de conocimiento explícito que las empresas valoran más. Cerca de 18% considera que las “Actividades de Aplicación de Conocimientos Adquiridos” es suficiente soporte para el cumplimiento de la asignación de tareas dentro de una organización. Cerca de 23% de los encuestados opinan que las “Actividades de Gestión y Cumplimiento” son un elemento clave en la generación de conocimiento a través de la organización; al mismo tiempo que al rededor del 40% se encuentra de acuerdo con que las “Actividades de Servicio y Apoyo” son importantes en la medición del desempeño (ver ilustración 3).

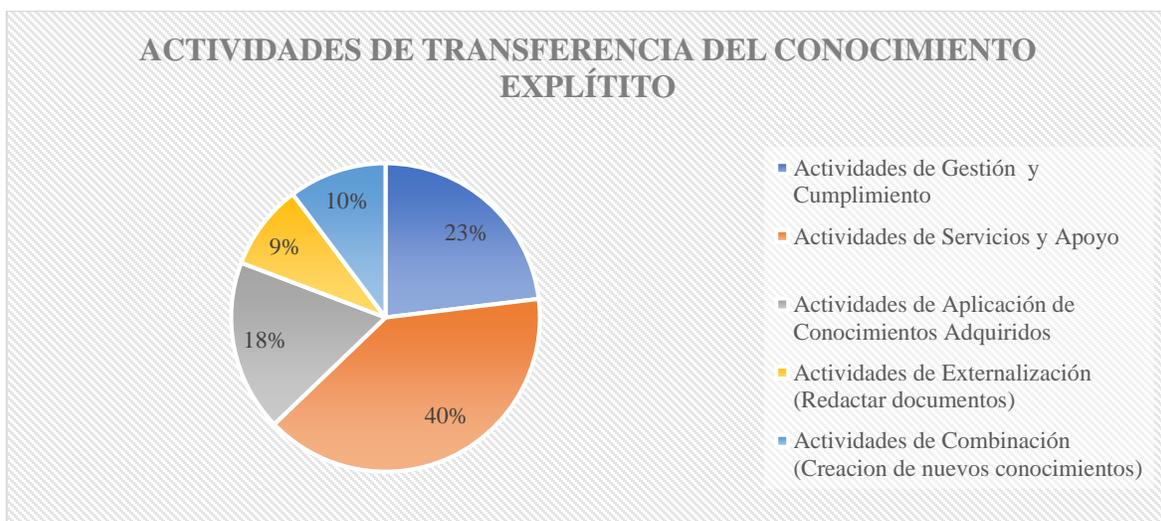


Ilustración 3. Composición de las actividades explícitas de transferencia del conocimiento. Fuente: Elaboración propia.

Consecuentemente, dentro de las “Actividades de Servicio y Apoyo” que comprende 40% de la transferencia del conocimiento explícito, según los resultados, los directivos valoran muy bien que los practicantes aporten al cumplimiento de los objetivos de los proyectos con sus conocimientos propios, pues esto es de vital importancia en las actividades administrativas.

Los resultados también indican que los directivos de las empresas donde los estudiantes de contaduría realizan sus prácticas profesionales no colocan una importancia significativa en todas las actividades de transferencia del conocimiento tácito. Parece ser que las habilidades más valoradas en la transferencia del conocimiento tácito son las “Actividades de Experiencia” con un 21% de impacto, las “Actividades de Socialización de la Información” con un 23% de impacto y las “Actividades de Organización y Análisis de la Información” con más del 37% de impacto dentro de la organización (ver ilustración 4).

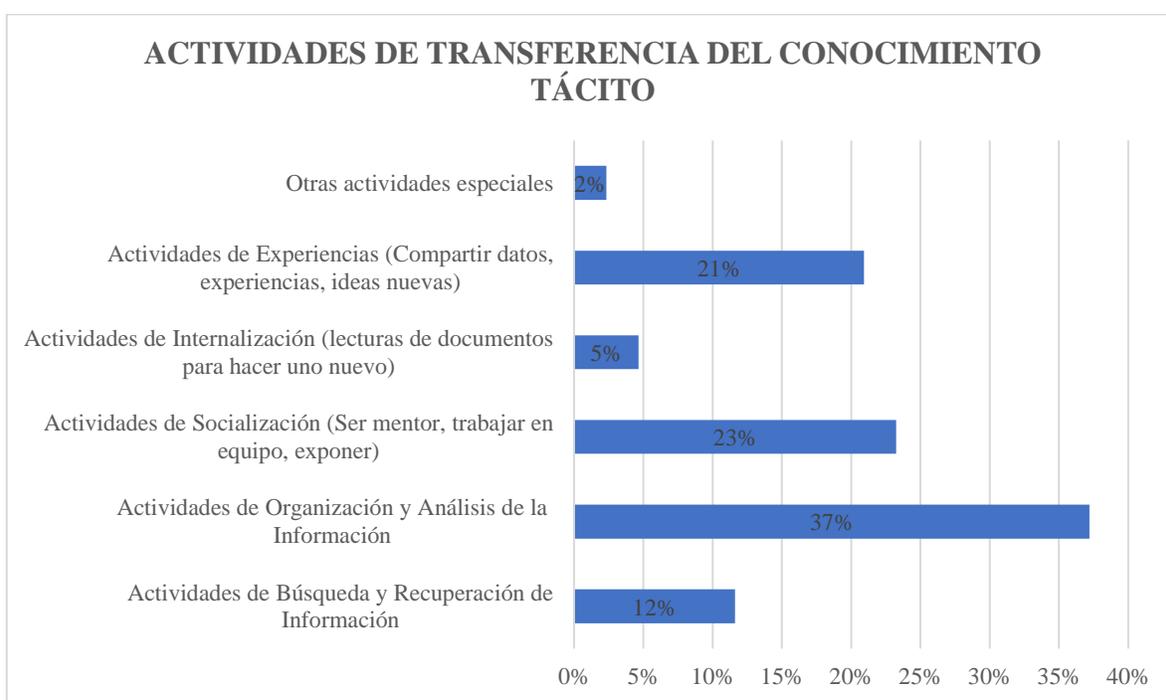


Ilustración 4. Resultado de las actividades de transferencia del conocimiento tácito. Fuente: Elaboración propia.

El trabajo en equipo y la comunicación hacen parte consistente de las “Actividades de Socialización de la Información” y es una de las competencias de empleabilidad más deseables. Además, debido la composición diversa de la mayoría de las organizaciones, hay una fuerte necesidad de los practicantes por mejorar esta competencia del saber.

Como puede observarse en este apartado de la investigación, la mayoría de las actividades de transferencia del conocimiento tácito son inferiores a dos categorías o actividades realizadas por los practicantes en las empresas. Se observa que las “Actividades de Búsqueda y Recuperación de Información” representan tan solo el 12% de los resultados, de igual manera, las “Actividades de internalización del Conocimiento” tuvieron un 5% de impacto en el desempeño de los practicantes (ver ilustración 4). Por lo tanto, muchos de los problemas que enfrentan los estudiantes en sus prácticas son en las competencias de comunicación, a pesar de la comunicación es altamente fortalecida en las universidades.

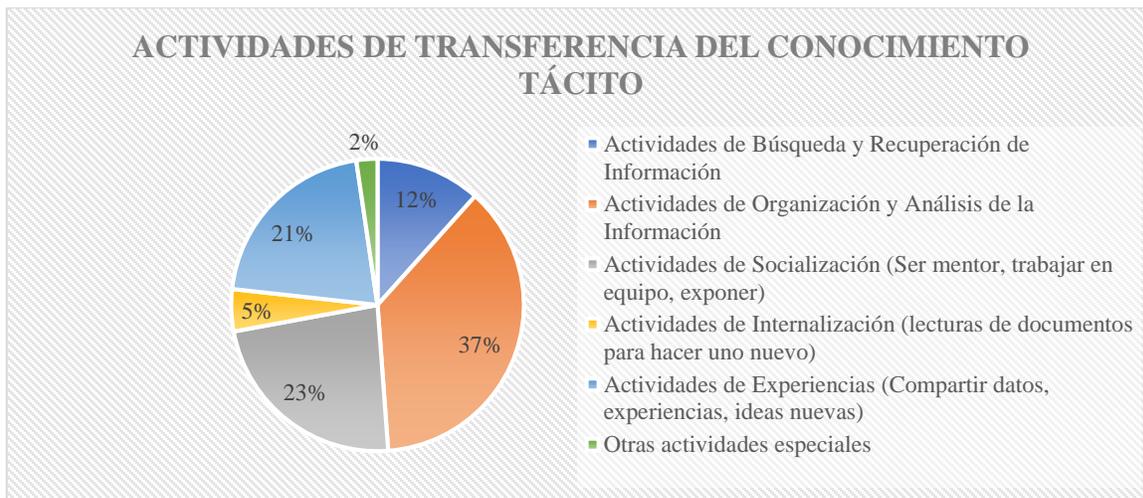


Ilustración 5. Composición de las actividades tácitas de transferencia del conocimiento. Fuente: Elaboración propia.

Con respecto a las “Actividades de Socialización de la Información” (23%) requeridas por los practicantes para ejercer la profesión de contaduría (ver ilustración 5), los resultados obtenidos indican que los estudiantes tienen las destrezas o habilidades para realizar demostraciones de los procedimientos de las tareas a los cuales fueron asignadas, lo cual es un indicador de que los practicantes son capaces de comunicar efectivamente los resultados de sus informes.

Según el análisis de la información, muy pocos empresarios indicaron la presencia de las seis actividades de transferencia del conocimiento tácito en las labores desempeñadas por los estudiantes. Esto puede indicar una mayor necesidad de abordar este tipo de competencias en las empresas, quizás a través de la integración entre las empresas y las universidades para la capacitación de las habilidades que necesitan desarrollar los estudiantes en sus prácticas profesionales. Además, posiblemente los practicantes de contaduría pública todavía no pueden reconocer este tipo de actividades en sus empleos, lo que sugiere la necesidad de la universidad para mejorar en los estudiantes las técnicas de la transferencia del conocimiento.

Los resultados indican que, dentro del grupo de instituciones privadas del sector contable y financiero, el cual representan el 23% de las empresas objeto de estudio en la investigación (ver ilustración 1), existe una importancia significativa en el papel que desempeñan los equipos de trabajo en la transferencia del conocimiento al igual que en la construcción del mismo. Las universidades pueden necesitar trabajar más estrechamente con las empresas que ofrecen prácticas empresariales para asegurar que los directivos de las organizaciones sean conscientes de las necesidades de los estudiantes y de sus distintos niveles de aprendizaje.

Además, es posible que las organizaciones se beneficien de algún tipo de formación en técnicas de tutoría y capacitación provenientes de las universidades. Por esa razón, las últimas deberían comenzar a capacitar a los estudiantes en habilidades que les permitan anticiparse a las situaciones reales del trabajo como parte de su orientación profesional. Las empresas manifiestan que los practicantes de contaduría pública requieren comenzar a entender lo que se espera de ellos antes del inicio de la experiencia laboral. Por lo tanto, los factores que influyen en la transferencia del conocimiento ayudan a preparar a los estudiantes para hacer frente a los desafíos del mundo laboral.

7. CONCLUSIONES

El primer objetivo de este trabajo de investigación era analizar la relación que existe entre la transferencia de conocimiento y las prácticas empresariales, la investigación determinó que las diversas actividades empresariales que realizan los practicantes al interior de las organizaciones constituyen un mecanismo eficaz que ayuda principalmente a las universidades o las instituciones de educación superior en general, con el intercambio de conocimientos, saberes y experiencias hacia otras organizaciones. Dichas competencias son transmitidas desde la universidad a los estudiantes durante toda la carrera profesional.

El segundo objetivo de este trabajo de investigación era explicar los mecanismos tácitos y explícitos de la transferencia de conocimiento que surgen en las prácticas empresariales. En la investigación se encontró que los practicantes evidencian tener capacidades para realizar actividades de transferencia de conocimiento tanto explícito como tácito que necesitan las empresas. Además, las organizaciones absorben dichos saberes a través de las actividades de servicio y apoyo, actividades de gestión y cumplimiento, al igual que las actividades de organización y análisis de la información.

Consecuentemente, en el estudio se encontró que el impacto y la eficacia de los practicantes para la colocación de conocimientos tácitos y explícitos durante las prácticas profesionales depende en gran medida de su capacidad para superar las barreras que impiden dicha transferencia, es decir la falta de apoyo técnico en aquellas actividades (mecanismos de inserción del conocimiento) donde todavía los estudiantes son débiles.

Los resultados indican que los estudiantes colocan una importancia significativa en casi todos los mecanismos de transferencia del conocimiento. Sin embargo, en el estudio se encontró que la mayoría de los mecanismos que se abordan durante las prácticas profesionales son de carácter explícito, pero tal parece que hay una falta de capacidad de absorción en las actividades de internalización del conocimiento tácito y las actividades de externalización del conocimiento explícito.

Adicionalmente, se determinó las canales de actividades son relevantes para los practicantes profesionales en la transferencia de conocimiento, principalmente fueron importantes para los estudiantes de contaduría pública y finanzas internacionales de la Universidad Icesi en los últimos 6 años. Esta investigación resulta ser importante para determinar qué habilidades son importantes en el lugar de trabajo, además las empresas u organizaciones valoran positivamente que los estudiantes evidencien tener capacidad para trabajar actividades tácitas y explícitas que aporten significativamente al crecimiento de la organización, dichas habilidades preparan a los estudiantes a responder desafíos mejor que otros los estudiantes que no las dominan.

Finalmente, se expone que el estudio realizado se limita a la percepción de los empleadores y directivos encargados de calificar las habilidades de desempeño para los practicantes de contaduría pública y finanzas internacionales dentro de las organizaciones. Por lo tanto, los datos recogidos no pueden ser representativos de los estudiantes inscritos en otros programas profesionales. Sin embargo, la comprensión de estos resultados suma a la cantidad de literatura que ofrece el trabajo de Proyecto de Grado.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Alarcón, V. F. (2005). Consideraciones sobre la investigación del constructo capacidad de absorción. *Capital Intangible*, 1(10). ISSN 1697-9818.
- Alexander, A., & Childe, S. (2013). Innovation: A knowledge transfer perspective. *Production Planning and Control*, 24(2–3), 208–225.
- Arroyo-Gamez, R., & Punkaisri, K. (2015). Internal brand cocreation: The experiential brand meaning cycle in higher education. *Journal of Business Research*, 69, 3041-3048.
- Beraza, J., & Rodríguez, A. (2010). *Factores determinantes de la utilización de las spin-offs como mecanismo de transferencia de conocimiento en las universidades*. Lejona: Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa.
- Bercovitz, J., & Feldman, M. (2008). Entrepreneurs : Organizational Change at the Individual Academic Level. 69–89.
- Bruneel, J. (2010). Investigating the factors that diminish the barriers to university industry collaboration. *Research Policy*, 39(7), 858–868.
- Cuervo, K. (2017). *Finanzas personales*. Obtenido de Finanzas personales: <http://www.finanzaspersonales.co/trabajo-y-educacion/articulo/como-funcionan-las-practicas-profesionales/60563>
- Cuesta, J. C. (2015). La integración del conocimiento en la transferencia tecnológica universitaria: modelo y procedimiento. *Ingeniería Industrial*.
- Dawson, R. (2000). *Developing Knowledge-based Client Relationships: The Future of Professional Services*. Oxford: Butterworth Heinemann.
- Etzkowitz, H., & Leydesdorff, L. (2000). *The dynamics of innovation: From national systems and "Mode 2" to a triple helix of university-industry-government relations*.
- Fajardo Ortiz, M. (26 de Junio de 2012). Impacto de la gestión de calidad en la estructura organizativa y en la innovación de la industria azucarera colombiana. *Estudios Gerenciales*, 319. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v28nspe/v28nspea17.pdf>
- Feldman, M., & Bercovitz, J. (2006). Entrepreneurial Universities and Technology Transfer: A Conceptual Framework for Understanding Knowledge-Based Economic Development. *The Journal of Technology*, 31(2), 175–188.
- Franco, M., Silva, R., & Rodríguez, M. (s.f.). *Las asociaciones entre las instituciones de educación superior y las empresas; el papel de las practicas curricularesde los estudiantes*. SAGE. Obtenido de Industry and higher education.
- Ireland, R. (2002). Alliance Management as a. *Journal of Management*, 28 (3), 413-446.

- Kale, P. (2000). Learning and protection of proprietary assets in strategic alliances: building relational capital. *Strategic Management Journal*, 21, 217-237.
- Mendes, P. (s.f). "Concesión de licencias y transferencia de tecnología en la industria farmacéutica", en *Exporting Pharmaceuticals: A guide for small and medium-sized exporters, unctad y omc*. Obtenido de www.wipo.int/export/sites/www/sme/es/documents/pdf/pharma_licens
- Mora, V. (2002). *Cooperación entre empresas versus cooperación universidad-empresa: criterios para la selección de socios en acuerdos de cooperación tecnológica. Dirección y organización*.
- Nieto, A. (1998). *Las estrategias de cooperación tecnológica con la universidad en la industria de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Dirección y Organización*.
- Orejuela, A. R. (2016). Transferencia del conocimiento en las relaciones Inter- organizacionales: Su efecto sobre el desempeño de la firma receptora. *Estudios Gerenciales - universidad Icesi*, 7.
- Phaneuf, M. (S.F). The analysis of professional practices a tool for growth. 2.
- Rodríguez Orejuela, A. (2006). Transferencia de conocimiento en relaciones interorganizacionales: su efecto sobre el desempeño de la firma receptora. *Facultad de Ciencias de la Administración. Universidad del Valle, Cali*.
- Rodriguez Orejuela, A. (20 de Septiembre de 2006). *Transferring knowledge in interorganization relations: Its effect on the performance of the knowledge receiving company*. Obtenido de https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/226/html
- Rubiralta Alcañiz, M. (2010). Transferencia a las empresas de la investigación universitaria. Descripción de modelos europeos. *Fundación Cotec para la Innovación Tecnológica*.
- Rubiralta, M. (2010). Transferencia a las empresas de la investigación universitaria. *Fundación Cotec para la Innovación Tecnológica*, ISBN 84-95336-49-9.
- Sandberg, J. (2015). Balancing diversity in innovation networks: Trading zones in university– industry R&D collaboration. *European Journal of Innovation Management*, 18(1), 44–69.
- Tordecilla Diaz, O. A. (2015). Propuesta de un modelo conceptual de gestión del conocimiento en una universidad pública: facultad de ingenierías universidad de córdoba. (U. T. Bolivar, Ed.) *Tesis de Maestría presentada para optar al Título de Magister en Gestión de la Innovación*, 25-27. Obtenido de <http://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0068241.pdf>
- Tsang, E. (2000). Transaction Cost and Resource-Based Explanations of Joint Ventures: A Comparison and Synthesis. *Organization Studies*, 21 (1), 215-242.
- Wurdinger, S., & Carlson, J. (2009). Teaching for experiential learning: Five approaches that work. *Lanham, MD: Rowman & Littlefield*.