



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado - Anexos.

Gestión del Conocimiento e Innovación.
Knowledge and Innovation Management.
(Documento 2)

Autora

Regina Gil Pablo.

Directora

Cristina Bernad.

Facultad de Economía y Empresa.
Grado de Administración y Dirección de Empresas.
2017/2018

ÍNDICE.

ANEXO 1	Pág. 3
ANEXO 2	Pág. 5
ANEXO 3	Pág. 7
ANEXO 4	Pág. 10

ANEXO 1:

Revisión bibliográfica. Gestión del conocimiento.

Brooking (1997)	<i>"... la Gestión del Conocimiento envuelve la identificación y análisis del conocimiento tanto disponible como el requerido, la planeación y control de acciones para desarrollar activos de conocimiento, con el fin de alcanzar los objetivos organizacionales, lo que implica básicamente el desarrollo de la gestión estratégica".</i>
Steward (1998)	<i>"la gestión del conocimiento es el conjunto de procesos que hacen que el Capital Intelectual de la empresa crezca".</i>
Wiig (1997)	<i>"La gestión del conocimiento tiene perspectivas tácticas y operativas, centrándose en la forma de dar a conocer y administrar las actividades relacionadas con el conocimiento como su creación, captura, transformación y uso. Su función es planificar, implementar y controlar todas las actividades relacionadas con el conocimiento y los programas requeridos para la administración efectiva del capital intelectual."</i>
Edvinson y Malone (1998)	<i>"La Gestión del Conocimiento se define como la identificación de categorías de conocimiento necesario para apoyar la estrategia empresarial global, representa un intento sistemático y organizado de utilizar el conocimiento dentro de una organización para mejorar sus resultados"</i>
Peter Drucker (1999)	<i>"la coordinación y el aprovechamiento de los conocimientos organizativos, con el fin de crear</i>

Gestión del Conocimiento e Innovación.

	<i>beneficio y ventaja competitiva ".</i>
Davenport y Prusak (2000)	<i>"...proceso sistemático para adquirir, organizar, mantener, aplicar, compartir y renovar tanto el conocimiento tácito, como el explícito dentro de una organización para crear valor."</i>
Bradley (2003)	<i>"la gestión del conocimiento es la gestión y movilización de los activos intangibles de la empresa sobre los que debe sustentarse la capacidad de aprendizaje y mejora continua de la organización"</i>
Alan Frost (2010)	<i>"La gestión del conocimiento se compone de las iniciativas, procesos, estrategias y sistemas que sustentan y mejoran el almacenamiento, la evaluación, el compartir, el refinamiento y la creación de conocimiento"</i>

Fuente: creación propia a partir del estudio Monagas-Docasal, M. (2012).

ANEXO 2:

Revisión bibliográfica. Modelos teóricos de gestión el conocimiento.

Nonaka y Takeuchi (1999)	<i>La organización creadora de conocimiento</i>
Tiwana (2002)	<i>The 10-Step Road Map</i>
Marsal y Molina (2002)	<i>La GC desde la cultura organizacional</i>
Sallis y Jones (2002)	<i>La gestión del conocimiento en educación</i>
Fiestone y McElroy (2003)	<i>Ciclo de vida del conocimiento</i>
Petrides y Nodine (2003)	<i>Gestión del conocimiento para la mejora de Organizaciones Educativas</i>
De Tena (2004)	<i>La GC desde una visión «humanista»</i>
Durán (2004)	<i>Un sistema de GC en una organización Escolar</i>
Del Moral, A., Pazos, J., & Rodríguez, E. (2007)	<i>Metodología de Gestión Inteligente de Conocimientos</i>
Alan Frost (2010)	<i>Modelo de Gestión del Conocimiento Integrado.</i>

Fuente: creación propia a partir de los trabajos: “Modelos para la creación y gestión del conocimiento: una aproximación teórica. Educar, 37”, Rodríguez Gómez, D. (2006).

“La creación y gestión del conocimiento en las organizaciones educativas: barreras y facilitadores. Un estudio multicaso”, Rodríguez Gómez, D. (2009).

ANEXO 3:

Revisión bibliográfica. Formación.

Giscard (1963)	<i>Es el proceso de desarrollo o mejora de las capacidades, conocimientos y aptitudes de los hombres.</i>
Albert, Michaud y Piotte (1981)	<i>Es un proceso que comienza con la incorporación al puesto de trabajo y continúa con un programa de reorientación profesional que le permite traslados y promociones.</i>
Kenny y Reid (1986)	<i>Es un proceso orientado a dotar de conocimientos y técnicas, inculcando las actitudes necesarias para llevar a cabo para llevar a cabo tareas específicas.</i>
Peña (1990)	<i>Es el incremento del potencial de la empresa a través del perfeccionamiento profesional y humano de los individuos que la forman.</i>
Buckley y Caple (1991)	<i>Es un esfuerzo sistemático y planificado para modificar o desarrollar el conocimiento, las técnicas y las actitudes a través de la experiencia de aprendizaje y conseguir la actuación adecuada en una actividad o rango de actividades, con el propósito de capacitar a un individuo para que pueda realizar convenientemente una tarea o trabajo determinado.</i>
Del Río, Jover y Riesco (1991)	<i>Es el resultado de un proceso de adquisición de conocimientos múltiples, de capacitación, de dominio de técnicas instrumentales básicas y de interpretar el entorno con realismo.</i>

Lattmann y García Echevarría (1992)	<i>Medidas orientadas a mantener y promocionar la capacitación del personal a los efectos de la realización de sus áreas de responsabilidad.</i>
Pineda (1995)	<i>Es el proceso que pretende eliminar las diferencias existentes entre lo que un empleado puede ofrecer a partir de sus experiencias, habilidades y actitudes y aquello que le es exigido en el puesto de trabajo que ocupa.</i>
Gómez-Mejía, Balkin y Cardy (1997)	<i>Es el proceso que proporciona a los empleados habilidades específicas o ayuda a corregir deficiencias en su rendimiento.</i>
Solé y Miravet (1997)	<i>Metodología sistemática y planificada, destinada a mejorar las competencias técnicas y profesionales de las personas en el trabajo, a enriquecer sus conocimientos, a desarrollar sus aptitudes y a la mejora de sus capacidades.</i>
Aragón, Barba y Sanz (1999)	<i>Son aquellas actividades que tienen como objetivo la adquisición de nuevas capacitaciones profesionales o el desarrollo de las ya existentes, siempre relacionadas con las tareas actuales del empleado o con posibles futuras tareas.</i>
Martín Rojo (2000)	<i>Es un esfuerzo sistemático y planificado para desarrollar el conocimiento, las técnicas y las actitudes de un individuo a través de la experiencia con el fin de capacitarlo para que pueda realizar correctamente su actividad.</i>

Rodríguez, A. (2009)	<i>“La Capacitación significa la preparación de la persona en el cargo. Es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito es preparar, desarrollar e integrar los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno”</i>
----------------------	---

Fuente: Aportación propia + trabajo: “La generación de capital humano a través de la formación, un análisis de su efecto sobre los resultados empresariales (Doctoral dissertation, Universidad Complutense de Madrid).” (Del Valle, I. D. 2004)

ANEXO 4:

Revisión bibliográfica. Gamificación.

Mary Poppins (1964)	<i>“In every job that must be done there is an element of fun. You find the fun and ... snap! the job’s a game” (“Todo trabajo tiene algo divertido. Si encontráis ese algo, en un instante, el trabajo es un juego”)</i>
Ripoll, O. (2006)	<i>“Hacer vivir experiencias de aprendizaje gratificantes usando elementos de juego”</i>
Deterding, S., Dixon, D., Khaled, R., & Nacke, L. (2011, September).	<i>“Uso de elementos de juego diseñados para contextos que no reúnen la naturaleza de juegos”</i>
Werbach, K., y Hunter, D. (2012).	<i>“uso de elementos de juego y técnicas de diseño de juegos en contextos que no son de juegos”.</i>
Cortizo Pérez, J. C., Carrero García, F. M., Monsalve Piqueras, B., Velasco Collado, A., Díaz del Dedo, L. I., & Pérez Martín, J. (2011)	<i>“Proceso de diseñar experiencias divertidas para los usuarios dentro de contextos que no reúnen la naturaleza de juegos a partir de la aplicación de mecánicas de juegos y diseño de experiencias”</i>
José Luis Ramírez C. (2014)	<i>"gamificar es aplicar estrategias (pensamientos y mecánicas) de juegos en contextos no –jugables-, ajenos a los juegos, con el fin de que las personas adopten ciertos comportamientos"</i>
GA Consultores- (Web Junio 2018)	<i>“La Gamificación es la combinación perfecta entre pedagogía, tecnología y diversión. Considerar esta alternativa de diseño para plataformas educativas, puede</i>

	<i>ser la clave para el futuro de la formación”</i>
--	---

Fuente: creación propia.

