

### Anexo 3 - Estructura de los modelos de GC identificados en la revisión de literatura

Con relación a la estructura de los modelos de GC identificados en la revisión de literatura, en la siguiente tabla se presenta una síntesis de este aspecto, teniendo en cuenta la clasificación establecida en el apartado 2.2.5.2. *Estructura de los modelos de Gestión del Conocimiento: Áreas, etapas, dimensiones y prácticas de GC.*

**Tabla 1**

*Estructura de los modelos de GC identificados en la revisión de la literatura*

Nombre del Modelo GC (Autor,año)	Estructura del modelo (áreas, etapas, dimensiones, prácticas de GC)
<p><b>Modelo de gestión del conocimiento de red basado en IoE blockchain para marcos de catástrofes resilientes (Javadpour et al., 2023)</b></p>	<p>El modelo se compone de 3 <b>dimensiones</b> principales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Red de Nodos IoT: Representa el flujo del desastre y está compuesta por clientes como C1 y C2. Se genera una matriz para simular diversas condiciones de desastre.</li> <li>- Estructura de Cálculo Blockchain: Aplicada a diferentes cadenas, utiliza el algoritmo DVFS para ordenar la cola de procesos en espera. Se emplean máquinas físicas y virtuales para actualizar los cálculos dentro de la cola.</li> <li>- Sistema Multiagente (MAS): Facilita la interacción entre las entidades dentro de la red y la exploración del comportamiento emergente del desastre. Cada agente utiliza los objetivos del sistema, el historial de acciones y las interacciones para tomar decisiones y resolver las tareas asignadas.</li> </ul>
<p><b>El modelo de Gestión del Conocimiento (GC) basado en el enfoque teórico de Dalkir (Türkmenadağ &amp; Tuna, 2022)</b></p>	<p>El modelo consta de 3 <b>dimensiones</b> interconectadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Liderazgo Empoderador: Se considera como el factor inicial y central del modelo, abordando la influencia del liderazgo en las prácticas de GC y la adopción tecnológica.</li> <li>- Prácticas de GC: Divididas en creación, compartición y aplicación del conocimiento, representando las actividades clave relacionadas con la GC en la organización.</li> <li>- Adopción del sistema de gestión hotelera (HMS): Actúa como un componente clave que conecta el liderazgo empoderador con las prácticas de GC, representando la adopción tecnológica como un facilitador de la GC.</li> </ul>
<p><b>Modelo de gestión del conocimiento que considera la memoria organizativa en organizaciones españolas (Damian &amp; Moro Cabero, 2022)</b></p>	<p>El modelo se organiza en <b>etapas</b> secuenciales que reflejan el ciclo de vida de la gestión del conocimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación del Conocimiento: Proyecto piloto, análisis de las demandas del mercado y evaluación de factores críticos de éxito.</li> <li>- Creación/Obtención del Conocimiento: Formación, programas de aprendizaje, definición de funciones y planes de carrera.</li> <li>- Almacenamiento del Conocimiento: Utilización de la memoria organizacional (OM) para evitar la pérdida de conocimiento, enfatizando el papel de las tecnologías de la información.</li> <li>- Diseminación/Compartición del Conocimiento: Fomento de entornos de confianza y libertad, promoción del trabajo en equipo, uso de tecnologías de la información y compartición de conocimientos a través de sistemas como foros y comunidades.</li> <li>- Uso del Conocimiento: Integración activa del conocimiento en las actividades diarias para desarrollar ventajas competitivas.</li> <li>- Evaluación del Conocimiento: Evaluación continua del conocimiento, disposición de conocimientos no necesarios y ajustes según los resultados obtenidos.</li> </ul>
<p><b>Modelo de Gestión del Conocimiento para la Investigación y Desarrollo Sostenible (Gómez-Marín et al., 2022)</b></p>	<p>El modelo tiene una estructura representada metafóricamente como una casa con tres <b>dimensiones</b> clave:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capital Financiero: Fundación del sistema de R&amp;D que impulsa la dinámica.</li> <li>- Capital Humano, Organizacional y Relacional: Bloque principal que constituye las partes fundamentales del sistema.</li> <li>- Capital de Innovación y Desarrollo: Techo del sistema que abarca el desarrollo tecnológico, alcanzado a través de los elementos anteriores.</li> </ul>

<p><b>Teoría de la Creación del Conocimiento (Asif, 2021)</b></p>	<p>El modelo se estructura alrededor de cuatro <b>áreas</b> de creación de conocimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Socialización: Compartir experiencias y transferir conocimiento tácito de una persona a otra a través de interacciones directas.</li> <li>- Externalización: Convertir el conocimiento tácito en conocimiento explícito para hacerlo accesible a otros. Esto incluye el uso de analogías, metáforas, hipótesis y manuales.</li> <li>- Combinación: Proceso de combinar diferentes tipos de conocimiento explícito en nuevas formas, como la creación de informes financieros al combinar información de diversas funciones.</li> <li>- Internalización: Convertir el conocimiento explícito en conocimiento tácito a través del aprendizaje práctico.</li> </ul>
<p><b>Modelo de Gestión del Conocimiento para la Transferencia Tecnológica Efectiva (KMTechTrans) (Stemberkova et al., 2021)</b></p>	<p>El modelo propuesto, KMTechTrans, consta de cuatro <b>etapas</b> principales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Notificación de Resultados: Informar a la unidad de I+D sobre los resultados obtenidos.</li> <li>- Aceptación/Rechazo Interno: Proceso interno de aceptar o rechazar los resultados informados.</li> <li>- Protección de Propiedad Intelectual: Incluye la presentación de resultados en un formulario estandarizado y su envío a un departamento de transferencia tecnológica (TT) independiente.</li> <li>- Comercialización: Implica acciones para llevar los resultados al mercado.</li> </ul> <p>Además, el modelo incorpora elementos del modelo SECI (Socialización, Externalización, Combinación e Internalización) para gestionar el conocimiento relacionado con la transferencia tecnológica.</p>
<p><b>Modelo de Gestión del Conocimiento Basado en Ontologías para el Diseño Sostenible (Benabdellah et al., 2021)</b></p>	<p>El modelo consta de dos <b>dimensiones</b> principales: el Marco de Conocimiento para el Diseño para el Entorno (DFE) y el Modelo de Gestión del Conocimiento Basado en Ontologías.</p> <p>1. Marco de Conocimiento para el Diseño para el Entorno (DFE):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Consideración Ambiental: Incluye la selección de materiales reciclables, reutilizables y sostenibles, considerando la legislación del país.</li> <li>- Problemáticas Ambientales: Aborda factores a reducir o evitar en el desarrollo de productos, como toxicidad humana, degradación del ecosistema, acidificación, entre otros.</li> <li>- Requisitos Ambientales: Contiene materiales, procesos y requisitos del producto para abordar preocupaciones de seguridad, ambientales y de salud.</li> <li>- Indicadores Ambientales: Incluye indicadores clave para medir los aspectos ambientales durante el desarrollo del producto.</li> <li>- Criterios de Reciclaje y Desmontaje: Contiene criterios para la recuperación del producto, incluyendo remanufacturación, reutilización, desmontaje y operaciones de reciclaje.</li> </ul> <p>2. Modelo de Gestión del Conocimiento Basado en Ontologías:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Experiencia del Proyecto: Describe fallos, dificultades y errores durante el desarrollo del producto.</li> <li>- Contexto del Proyecto: Caracteriza el proyecto en términos del producto y la organización.</li> <li>- Evolución del Proyecto: Describe las etapas del proyecto, su progreso y las actividades necesarias para cada fase del ciclo de vida del producto.</li> <li>- Glosario del Proyecto: Contiene el vocabulario necesario durante el desarrollo del proyecto.</li> <li>- Requisitos del Proyecto: Incluye capacidades, necesidades y reglas para el diseño de productos verdes, considerando restricciones y factores técnicos.</li> </ul>
<p><b>Modelo BAN para el Desarrollo de Estrategias Organizacionales con Aplicación de Gestión del Conocimiento en Empresas de Construcción (Abu Adi et al., 2021)</b></p>	<p>Ciclo de seis <b>etapas</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Preliminary Stage (Etapa Preliminar): Identificación de barreras, desafíos y problemas a través de técnicas como entrevistas y sesiones de lluvia de ideas; definición de un Sistema de Gestión del Conocimiento (KMS), evaluación de la capacidad de la empresa para aplicar KMS.</li> <li>- Development of an Organizational Strategy (Desarrollo de una Estrategia Organizacional): Establecimiento de objetivos para la aplicación de KMS; elaboración de un plan estratégico basado en análisis SWOT; creación de un plan de acción detallado; identificación de procesos y procedimientos de construcción; identificación de recursos del proyecto.</li> <li>- Start-up Phase (Fase de Inicio): Establecimiento de la oficina de GC; vinculación</li> </ul>

	<p>de la oficina de GC con los departamentos organizacionales; selección de herramientas de GC adecuadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementation (Implementación): Captura y almacenamiento de conocimiento; revisión y aprobación del conocimiento; reutilización y compartición de conocimiento; creación de conocimiento a partir de la base existente; selección de herramientas de sistema de GC adecuadas.</li> <li>- Monitoring and Evaluation (Monitoreo y Evaluación): Seguimiento y evaluación continua de todas las etapas; actualización de planes y procedimientos según sea necesario; investigación de la mejora de procesos de negocio.</li> <li>- Derivation of Knowledge Management Values (Obtención de Valores de Gestión del Conocimiento): Obtención de valores a corto plazo, como ahorros financieros y mejora de la innovación; obtención de valores a largo plazo, como aumento de la rentabilidad y sostenibilidad.</li> </ul> <p>En adición, el modelo incorpora <b>Factores Críticos de Éxito (CSFs)</b> identificados en la investigación y que son fundamentales para la implementación efectiva del modelo BAN: Apoyo de liderazgo, trabajo en equipo, construcción de confianza, comunicación efectiva, gestión de riesgos, tecnología adecuada.</p>
<p><b>Modelo de gestión del conocimiento basado en la filosofía de Ubuntu, coombinando las perspectivas Metáfísica (priori vs. posteriori) y Dramatúrgica (contemporánea vs. Ubuntu) (Nansubuga &amp; Munene, 2020)</b></p>	<p>El modelo consta de dos <b>prácticas</b> principales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La primera, basada en el conocimiento a priori y la dramaturgia moderna, se considera incoherente y no adecuada para contextos africanos.</li> <li>- La segunda, basada en el conocimiento a posteriori y la dramaturgia de Ubuntu, se percibe como más coherente y apropiada para promover la gestión eficaz del conocimiento.</li> </ul>
<p><b>Gestión del Conocimiento Autóctono en África (Zoogah et al., 2020)</b></p>	<p>Es posible inferir que el modelo se estructura a partir de <b>prácticas</b> autóctonas de África:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Niveles de Episteme: El modelo identifica cuatro niveles de episteme: primario, secundario, terciario y cuádruplo. Estos niveles corresponden a conocimientos históricos, disciplinarios, críticos y transustanciados, respectivamente. Se destaca la dualidad entre conocimientos occidentales y tradicionales africanos.</li> <li>- Contextos de Dominio: El modelo reconoce la dominación de conocimientos occidentales en entornos urbanos y la prevalencia de conocimientos tradicionales africanos en entornos rurales.</li> <li>- Tensiones: Se destacan tensiones resultantes de la percepción de oposición entre epistemes, como la diferenciación y la dominación. La diferenciación aboga por reconocer y legitimar la relevancia de las epistemes subordinadas, mientras que la dominación implica la imposición de la superioridad de una episteme sobre la otra.</li> <li>- Identificación y Representación: El modelo aborda la importancia de la identificación y representación en el entorno global, así como la conexión entre la ontología de las personas y sus epistemes.</li> <li>- Enfoque Estratégico: Se presenta un enfoque estratégico que puede ser equilibrado (dualidad) o desequilibrado (dualismo), reflejando la combinación de enfoques tanto africanos como occidentales.</li> <li>- Gestión del Conocimiento Autóctona: Se destaca la necesidad de desarrollar y promover la gestión del conocimiento autóctona (AKM) que sea independiente de sus orígenes importados y aborde problemas locales con teorías y prácticas propias.</li> </ul>
<p><b>Modelo de GC para Big Data en Pequeñas y Medianas Empresas (PYME) (Wang &amp; Wang, 2020)</b></p>	<p>La estructura del modelo se compone de cuatro <b>dimensiones</b> principales:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Uso estratégico del big data: Destaca la importancia de alinear las estrategias de big data con la estrategia empresarial de la PYME y abordar desafíos organizativos potenciales.</li> <li>2) Planificación de proyectos de big data guiada por el conocimiento: enfatiza la necesidad de aplicar conocimientos previos del contexto empresarial para establecer objetivos tácticos de analítica de big data.</li> <li>3) Soluciones de tecnología de la información (TI) para PYME: Se derivan de los requisitos de datos y pueden incluir aplicaciones orientadas al usuario final, redes</li> </ol>

	<p>sociales, software de código abierto, conjuntos de datos abiertos, computación en la nube y herramientas de desarrollo para análisis empresarial.</p> <p>4) Nuevos productos de conocimiento: subraya el objetivo final de generar conocimiento innovador, como nuevos planes comerciales, productos, clientes y reglas de toma de decisiones, a través de la aplicación efectiva del big data.</p>
<p><b>Modelo de Gestión del Conocimiento para la integración de procesos de aprendizaje relacionados con la exploración y explotación del conocimiento en el contexto de universidades emprendedoras en China (Centobelli et al., 2019)</b></p>	<p>La estructura del modelo se compone de cinco <b>áreas</b> fundamentales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entorno Externo: Incluye factores como regulaciones para la creación de nuevas empresas, metodologías de enseñanza emprendedora, apoyo a la transferencia de tecnología, respaldo a nuevas empresas, sistemas de recompensa adecuados, parques científicos, modelos a seguir emprendedores, cursos de emprendimiento para estudiantes y académicos.</li> <li>- Entorno Interno: Considera aspectos como recursos humanos, historia universitaria, recursos financieros, estatus universitario, recursos físicos, alianzas universitarias, recursos comerciales y localización universitaria.</li> <li>- Explotación del Conocimiento: Involucra prácticas como refinar la provisión de conocimientos y habilidades, realizar adaptaciones pequeñas a conocimientos y habilidades existentes, mejorar los conocimientos actuales y habilidades para tecnologías familiares, fortalecer los conocimientos y habilidades para mejorar la eficiencia de las actividades operativas existentes, y mejorar las capacidades en la búsqueda de soluciones a problemas cercanos a soluciones existentes.</li> <li>- Exploración del Conocimiento: Comprende acciones como adquirir conocimientos y habilidades completamente nuevos para la universidad, experimentar con habilidades gerenciales totalmente nuevas importantes para la innovación, comercializar la investigación y fortalecer las habilidades de innovación en áreas donde no se tenía experiencia previa.</li> <li>- Rendimiento Universitario: Se mide a través de la generación de solicitantes de empleo, promoción de una cultura emprendedora, publicación de artículos con implicaciones prácticas, generación de emprendedores, transferencia de conocimiento, publicación de artículos científicos y contribución al desarrollo regional y social.</li> </ul>
<p><b>Modelo de Gestión del Conocimiento (GC) en el contexto de las Universidades Emprendedoras (Secundo et al., 2019)</b></p>	<p>La estructura del modelo de GC en universidades emprendedoras se basa en cuatro <b>áreas</b> principales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Creación de conocimiento en la colaboración Universidad-Industria (UIC)</li> <li>- Estrategias y modelos de conocimiento para la universidad emprendedora             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Orientación emprendedora en el contexto universitario</li> </ul> </li> <li>- Procesos de GC para incubadoras de empresas y oficinas de transferencia de tecnología</li> </ul>
<p><b>Modelo de Gestión del Conocimiento basado en el enfoque propuesto por Cooper (Cooper, 2018)</b></p>	<p>El modelo consta de tres <b>etapas</b> secuenciales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia de Conocimientos Turísticos (Tourism Knowledge Stocks)</li> <li>- Flujos de Conocimiento Turístico (Tourism Knowledge Flows and Transfer)</li> <li>- Acceso a la Innovación Basada en el Conocimiento (Knowledge-Based Innovation)</li> </ul>
<p><b>Modelo Estratégico de Gestión del Conocimiento (Li et al., 2018)</b></p>	<p>El modelo consta de siete <b>etapas</b> de gestión:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La codificación transforma el conocimiento tácito en formas codificadas.</li> <li>- La difusión lleva el conocimiento codificado al dominio público dentro de la organización.</li> <li>- La articulación se centra en expresar verbalmente el conocimiento tácito.</li> <li>- La internalización implica la incorporación práctica del conocimiento explícito en la rutina empresarial.</li> <li>- El sentido es un proceso de creación de nuevo conocimiento a través de la interpretación y aplicación del conocimiento explícito.</li> <li>- La socialización se refiere a la transferencia de conocimiento tácito a través de experiencias compartidas.</li> <li>- La integración implica la colaboración extensiva para aprovechar el conocimiento altamente especializado y construir nuevo conocimiento que otorgue una ventaja competitiva.</li> </ul>

<p><b>Modelo de GC centrado en la integración del desarrollo organizacional del conocimiento con la selección de proyectos (Geng et al., 2018)</b></p>	<p>El modelo es jerárquico y multiperspectiva, incorporando ocho <b>dimensiones</b> clave:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perspectiva Económica: Evaluación del impacto financiero y retorno de inversión del proyecto. Destaca la viabilidad económica y el beneficio financiero del proyecto.</li> <li>2. Perspectiva Tecnológica: Análisis de la contribución tecnológica y la ventaja competitiva del proyecto. Evalúa la relevancia y la innovación tecnológica del proyecto.</li> <li>3. Perspectiva Operativa: Evaluación de la eficiencia y efectividad en la ejecución de las operaciones del proyecto. Se centra en la optimización de procesos y la ejecución efectiva del proyecto.</li> <li>4. Perspectiva de Acumulación de Conocimiento: Medición del impacto del proyecto en el desarrollo del conocimiento organizacional. Analiza cómo el proyecto contribuye al aprendizaje individual, organizacional y al cambio cultural.</li> <li>5. Perspectiva Estratégica: Evaluación de la alineación del proyecto con los objetivos y estrategias organizacionales. Destaca la importancia de que el proyecto esté en línea con la dirección estratégica de la organización.</li> <li>6. Perspectiva Cliente y Socio: Análisis del impacto del proyecto en la satisfacción del cliente y las relaciones con socios. Considera la relevancia del proyecto para clientes y socios comerciales.</li> <li>7. Perspectiva de Recursos: Evaluación de la disponibilidad y eficiencia en el uso de recursos para la ejecución del proyecto. Analiza la asignación y gestión eficiente de recursos en el proyecto.</li> <li>8. Perspectiva de Contribución del Conocimiento del Proyecto: Desglose de la contribución del proyecto al aprendizaje individual, organizacional y cambio cultural. Se enfoca en cómo el proyecto impacta en el desarrollo del conocimiento en la organización.</li> </ol>
<p><b>Modelos de gestión del conocimiento en ingeniería de requisitos (Serna M. et al., 2017)</b></p>	<p>Se establecen tres <b>dimensiones</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Procesos de Interacción Social: Se destaca la importancia de la adquisición individual de conocimiento y su posterior transferencia a conocimiento colectivo. La organización y compartición de conocimiento dentro de la organización son aspectos relevantes.</li> <li>- Modelos Basados en Inteligencia Artificial: Se mencionan dos corrientes caracterizadas por sistemas de recomendación y principios de lógica difusa. Los sistemas de recomendación se centran en recomendar personas y requisitos, mientras que la lógica difusa se utiliza para mejorar la representación de la información y apoyar la interpretación y toma de decisiones.</li> <li>- Técnicas de Juego Dinámico (Gamificación): Se destaca la utilización de técnicas de juego dinámico como una aproximación basada en métodos ágiles de desarrollo de software. Se enfatiza en la necesidad de mejorar la calidad de la interacción entre las partes interesadas y se menciona la gamificación como un medio para estimular la participación y mejorar la transferencia de conocimiento.</li> </ul>
<p><b>Modelo de Gestión del Conocimiento basado en cienciometría (Ceballos et al., 2017)</b></p>	<p>La estructura del modelo surge de <b>prácticas de GC</b> y se enfoca en la creación de una red extensa de colaboración entre investigadores, destacando clusters o grupos de coautores que colaboran intensamente. Se establece una conexión entre disciplinas de investigación, promoviendo una red interdisciplinaria. La implementación del modelo se representa en visualizaciones gráficas que muestran la evolución de la colaboración a lo largo del tiempo.</p>
<p><b>Modelo Integrado para la Implementación y Desarrollo de la Gestión del Conocimiento (Castillo &amp; Cazarini, 2014)</b></p>	<p>Es posible inferir que el modelo se estructura a partir de <b>dimensiones</b>, considerando que consta de varias subsecciones, siendo las principales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Modelo de Metas (Metas del Modelo): El modelo identifica metas organizativas esenciales, como efectividad organizativa, decisiones organizativas apropiadas, innovación organizativa, cambios organizativos constantes y establecimiento de redes entre organizaciones. Además, destaca la importancia de la gestión del conocimiento como una meta principal.</li> <li>- Modelo de Reglas de Negocio (Reglas del Modelo): Se compone de siete reglas que abordan aspectos cruciales, como la focalización de los esfuerzos en el rendimiento organizativo, la relación entre la cultura organizativa y la implementación de GC, la integración de actividades entre el equipo de GC y la organización, y la creación de sistemas de recompensas y reconocimiento para motivar al equipo de GC, entre otras.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modelo de Conceptos: Define y explica términos clave utilizados en otros submodelos, incluyendo el Chief Knowledge Officer, conocimiento explícito, conocimiento implícito, líderes de conocimiento, KM (Gestión del Conocimiento), procesos de KM, trabajadores del conocimiento, entre otros.</li> <li>-Modelo de Procesos de Negocio: Describe las actividades y procesos necesarios para el desarrollo e implementación exitosa de la GC. Incluye procesos como la contratación e identificación de líderes de conocimiento, desarrollo de la estrategia de GC, establecimiento de la estructura organizativa y cultura del conocimiento, y evaluación continua.</li> <li>- Modelo de Actores y Recursos: Presenta roles clave para la GC, como trabajadores del conocimiento, líderes de conocimiento, Chief Knowledge Officer, organización y entorno externo. También identifica recursos y herramientas esenciales para la GC, como recursos que respaldan los procesos de GC, recursos para la evaluación de GC y recursos para el desarrollo de otros componentes de GC.</li> <li>- Modelo de Componentes Técnicos y Requisitos (TCRM): Centrado en la información necesaria para lograr objetivos específicos, destacando la importancia de mantener información confiable y su integración con los sistemas de información de la organización."</li> </ul>
<p><b>Modelo de Conocimiento para Incendios Forestales (Toh et al., 2014)</b></p>	<p>La estructura del KM-Model se presenta como un esquema de temas identificados a partir del análisis de materiales de comunicación y entrevistas, por lo tanto, se infiere que corresponde a una estructura desde <b>prácticas de GC</b>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Captura de Conocimiento Tácito: Representa cómo el conocimiento se incorpora en materiales educativos sobre incendios y en procesos sociales e interacciones, ya sea a través de interacciones informales entre personal de la agencia o mediante facilitación formal a través de AFAC.</li> <li>- Origen de la Agencia: Identifica la agencia que está asociada con un producto de conocimiento específico, reconociendo la diversidad de agencias involucradas en situaciones de emergencia por incendios.</li> <li>- Servicios: Describe las funciones y servicios proporcionados por las agencias de incendios, como la supresión de incendios, la conciencia comunitaria y la educación.</li> <li>- Procesos Organizacionales: Clasifica los procesos en niveles operativos, tácticos y estratégicos, reflejando las actividades ejecutadas a nivel local, regional y estatal.</li> <li>- Campañas: Representa campañas de comunicación que abarcan el desarrollo de mensajes clave, la consulta pública y la difusión.</li> <li>- Personas y Roles: Identifica roles clave, como expertos en dominios, personal voluntario y residentes, capturando conocimiento tácito a través de entrevistas.</li> <li>- Lugar y Localidad: Diferencia entre lugares específicos (como estaciones de bomberos) y localidades, reconociendo la importancia del entorno en la percepción y respuesta a la información sobre incendios.</li> <li>- Perfil de Riesgo: Asociado a la localidad, se refiere al perfil de riesgo de la zona y cómo afecta la relevancia de la comunicación sobre incendios.</li> <li>- Diseminación: Se centra en la entrega efectiva del conocimiento a través de diversos canales, ya sea mediante la participación individual o campañas mediáticas.</li> </ul>
<p><b>Modelo de Gestión del Conocimiento de Negocios Comunitarios (OTOP Tailandeses) (Tuamsuk et al., 2013)</b></p>	<p>Su estructura surge de la combinación de <b>áreas</b> (proceso de GC) y <b>prácticas de GC</b> (Factores clave de éxito):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proceso de Gestión del Conocimiento (KMP): El KMP impulsa el proceso de gestión empresarial OTOP exitosa a través de cinco etapas fundamentales: identificación, creación y adquisición de conocimiento; almacenamiento de conocimiento; distribución de conocimiento; aplicación de conocimiento; y validación de conocimiento.</li> <li>- Factores Clave de Éxito de la Gestión del Conocimiento (KMF): Se identifican dos conjuntos de factores: factores internos, que incluyen liderazgo, cultura organizacional, personas, conocimiento o intelecto, identidad de marca, actividades, relaciones con los clientes, estrategias de gestión del conocimiento, revisión del conocimiento y tecnología de la información y comunicación; y factores externos, que abarcan el apoyo de organizaciones externas, oportunidades en la exhibición y venta de productos, percepción de noticias</li> </ul>

	<p>comerciales e información precisa, popularidad y impulso empresarial, clientes, agentes de venta, redes empresariales y competidores comerciales.</p>
<p><b>Modelo de GC con enfoque adaptativo (C.-F. Lee et al., 2012)</b></p>	<p>El enfoque adaptativo implica una estructura que permite la coexistencia y complementariedad de los modelos basados en objetos y basados en comunidades, por lo cual, es posible indicar que se estructura desde <b>prácticas de GC</b>.</p> <p>1. Modelo de GC basado en Objetos (OBKM): En este enfoque, el conocimiento se concibe como un objeto acumulable y almacenable en sistemas de tecnología de la información (TI). La preocupación principal radica en cómo el aprendizaje individual y el conocimiento creado pueden ser compartidos a lo largo de la organización. Se destaca la creencia de que el conocimiento organizacional puede ser codificado en un sistema de TI para construir una capacidad de resolución de problemas a nivel de toda la empresa.</p> <p>2. Modelo de GC basado en Comunidades (CBKM): En contraste, este modelo considera que las bases de datos y artefactos escritos son registros que solo se convierten en conocimiento cuando las personas los utilizan como herramientas o objetos de límite en su proceso de gestos y respuestas mutuas. Las interacciones cara a cara entre los miembros de la comunidad facilitan la generación de conocimiento emergente.</p> <p>3. Enfoque Adaptativo: Este enfoque busca superar la dicotomía entre los modelos OBKM y CBKM, reconociendo que cada uno tiene sus propias fortalezas y limitaciones. Se propone como una conexión importante que relaja la dicotomía entre los dos modelos existentes. Este enfoque puede aplicarse tanto a nivel individual como organizativo.</p>
<p><b>Modelo de GC orientado al proceso de desarrollo y explotación rápida del conocimiento en el ámbito de la logística (Fugate et al., 2012)</b></p>	<p>El modelo incorpora varias <b>dimensiones</b> o componentes clave, incluyendo Logistics-Oriented Knowledge Generation (LOKG), Logistics-Oriented Knowledge Dissemination (LOKD), Logistics-Oriented Knowledge Shared Interpretation (LOKSI), Logistics-Oriented Knowledge Responsiveness (LOKR), and Logistics Differentiation (LODIFF).</p> <p>Además, se introduce la variable Global Manufacturing Reach (GMR) como un componente que modera las relaciones entre estas categorías. Las interacciones entre estas variables son fundamentales para entender la diferenciación logística y el rendimiento organizacional."</p>
<p><b>Modelo de gestión del conocimiento para la mejora de la calidad en la unidad de hemodiálisis (Sumet et al., 2012)</b></p>	<p>Las cuatro <b>etapas</b> del modelo de GC comprendieron:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación y Captura de Conocimiento: Se establece un proceso para reconocer y recopilar activamente el conocimiento existente en la unidad de hemodiálisis. Se aplican métodos como entrevistas, revisiones de registros y la participación activa del personal para identificar conocimientos clave relacionados con las prácticas clínicas, procesos y experiencias relevantes.</li> <li>- Estructuración de Conocimiento: Se organizan y formalizan los conocimientos adquiridos durante la fase de identificación. Este proceso implica la creación de sistemas y formatos que facilitan la comprensión y utilización eficiente del conocimiento. Pueden emplearse herramientas como manuales, normativas y guías basadas en evidencia clínica para estructurar el conocimiento de manera accesible y comprensible.</li> <li>- Compartición de Conocimiento: Se promueve la difusión activa del conocimiento entre los miembros del equipo de hemodiálisis. Se llevan a cabo reuniones específicas, donde los profesionales comparten sus experiencias, conocimientos y mejores prácticas. Se busca fortalecer la colaboración y el aprendizaje colectivo, fomentando un ambiente propicio para compartir tanto conocimientos explícitos como tácitos.</li> <li>- Aplicación de Conocimiento en el Trabajo Diario: Se alienta a los profesionales a utilizar activamente el conocimiento adquirido y estructurado en su rutina laboral. Esto implica la incorporación de las mejores prácticas identificadas, la resolución de problemas basada en el conocimiento y la adaptación continua de los procesos de trabajo a través de la aplicación de lecciones aprendidas. El objetivo final es mejorar la calidad del servicio y reducir las complicaciones en la unidad de hemodiálisis.</li> </ul>

<p><b>Modelo de Gestión del Conocimiento basado en experiencia y compromiso epistémico (K. S. Yoon, 2012)</b></p>	<p>El texto identifica seis <b>áreas</b> clave con diferencias significativas entre los problemas epistémicos y no epistémicos, así como entre trabajadores expertos y novatos:</p> <p>"1) Identificación del Problema: Se centra en cómo los trabajadores abordan la identificación de problemas, diferenciando entre problemas epistémicos y no epistémicos.</p> <p>2) Adquisición de Información: Los trabajadores novatos practican la adquisición de información (desde la observación) con mayor frecuencia que los expertos al manejar problemas.</p> <p>3) Aprendizaje de Conocimientos en Grupo: Destaca que los trabajadores novatos practican el aprendizaje de conocimientos en grupo más frecuentemente que los expertos al abordar problemas.</p> <p>4) Difusión de Conocimientos: En este proceso, se revela que los trabajadores novatos informan prácticas más frecuentes de difusión de conocimientos en comparación con los expertos al resolver problemas.</p> <p>5) Proceso de la Base de Conocimientos Organizativos Distribuidos (DOKB): Los trabajadores expertos muestran una práctica más frecuente del proceso DOKB en comparación con los novatos. Este hallazgo es respaldado por un análisis estadístico significativo.</p> <p>6) Absorción: Aunque el texto menciona el proceso de "absorción" como uno de los procesos clave, no proporciona detalles específicos sobre este en relación con las diferencias entre expertos y novatos.</p>
<p><b>Modelo multidimensional de gestión del conocimiento en las PYME eslovenas (Omerzel et al., 2011)</b></p>	<p>La estructura del modelo de GC se organiza en siete <b>áreas</b> identificadas a través del análisis factorial exploratorio, las cuales representan aspectos específicos de la GC, desde el uso y adquisición hasta la medición de eficiencia y motivación.</p> <p>1. Uso del Conocimiento: Se centra en la aplicación efectiva del conocimiento en los procesos laborales y prácticas comerciales. Incluye elementos como el estímulo a los empleados para recomendar y aplicar nuevos conocimientos, sistemas organizativos para discutir las necesidades de conocimiento y la tolerancia hacia los errores que surgen al utilizar nuevo conocimiento.</p> <p>2. Adquisición de Conocimiento a Nivel Individual: Se refiere a la obtención de conocimiento a nivel personal, destacando elementos como la promoción de la formación, el seguimiento de la literatura profesional, el apoyo a la educación continua de los empleados y la adquisición de conocimiento mediante la compra o adquisición de empresas con el conocimiento necesario.</p> <p>3. Almacenamiento de Conocimiento: Enfocada en la preservación y organización del conocimiento, esta área abarca aspectos como archivos de investigación, publicación de logros de empleados, documentación organizada sobre conocimiento, visiones y establecimientos de la empresa, así como sistemas informáticos eficientes.</p> <p>4. Motivación: Relacionada con la incentivación de los empleados para aplicar nuevos conocimientos, esta dimensión incluye tanto incentivos financieros como no financieros. Elementos como recompensas individuales por la aplicación exitosa de nuevo conocimiento y propuestas destacan en esta categoría.</p> <p>5. Medición de la Eficiencia de Implementación de GC: Se centra en evaluar la efectividad de la gestión del conocimiento implementada. Involucra la monitorización de la relación entre inversiones en conocimiento y rentabilidad financiera, el seguimiento de los efectos del conocimiento aplicado y su impacto en el valor añadido de los empleados.</p> <p>6. Transferencia de Conocimiento: Esta dimensión aborda la comprensión de los empleados sobre la importancia de la difusión y el intercambio de conocimientos dentro de la empresa. También destaca la relevancia de las habilidades de comunicación necesarias para transferir conocimientos eficazmente.</p> <p>7. Adquisición de Conocimiento a Nivel de la Empresa: Diferenciándose de la adquisición a nivel individual, esta dimensión se centra en la obtención de conocimiento a nivel corporativo. Incluye elementos como la adquisición a través de la compra de empresas con el conocimiento necesario, la creación de alianzas estratégicas y la asociación con empresas poseedoras del conocimiento requerido."</p>
<p><b>Modelo Integrado Sociotécnico de GC (Handzic, 2011)</b></p>	<p>El modelo consta de tres <b>dimensiones</b> centrales de GC:</p> <p>- Existencias de Conocimiento: Representa conjuntos importantes de conocimiento que posee una organización en diversas formas, abarcando</p>

	<p>conocimiento explícito e implícito, así como conocimiento cognitivo (saber qué) y técnico (saber cómo).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Procesos de Conocimiento: Involucran diversas actividades que modifican y mueven las existencias de conocimiento mediante la generación de nuevo conocimiento o la transferencia del existente. Los procesos incluyen la exploración y la explotación, así como la personalización y codificación del conocimiento.</li> <li>- Facilitadores Sociotécnicos del Conocimiento: Comprenden iniciativas sociales y técnicas que facilitan los procesos de conocimiento y fomentan el desarrollo del conocimiento organizacional. Esto incluye el liderazgo organizacional, la cultura organizacional, la medición del conocimiento y la tecnología de la información.</li> </ul>
<p><b>Modelo de Conocimiento de Grant (Zehrer, 2011)</b></p>	<p>El modelo de Grant sigue una estructura de seis <b>etapas</b> para la gestión del conocimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación del Conocimiento: Evaluación de las competencias y activos de conocimiento de los empleados, utilizando herramientas como entrevistas, bases de datos electrónicas y manuales de personal.</li> <li>- Medición del Conocimiento: Aplicación de métricas a los activos de conocimiento, con la particularidad de que los encuestados indican que no hay una herramienta específica para medir el grado de conocimiento de los empleados.</li> <li>- Almacenamiento y Organización del Conocimiento: Relacionado con la tecnología, implica el uso frecuente de correos electrónicos, boletines internos, protocolos escritos y documentación para almacenar información.</li> <li>- Replicación y Compartición del Conocimiento: Se refiere a la transferencia de conocimiento entre empleados, destacando la intensidad del intercambio dentro de la organización en comparación con otras partes interesadas externas.</li> <li>- Integración del Conocimiento: La última etapa, que implica la incorporación del conocimiento en la empresa de acuerdo con la visión estratégica, donde aproximadamente el 38.8% de las organizaciones indican tener una persona encargada de esta integración.</li> </ul>
<p><b>Modelo Basado en el Conocimiento de la Internacionalización de las PYMEs (Mejri &amp; Umemoto, 2010)</b></p>	<p>El modelo identifica cuatro tipos de conocimiento que impactan tres fases de internacionalización (pre-internacionalización, internacionalización de novatos y la fase de internacionalización experimentada). Por tal razón, se infiere que el modelo se estructura por <b>prácticas de GC</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento de Mercado: Incluye información objetiva o explícita sobre mercados extranjeros, como el tamaño del mercado, competidores y regulaciones.</li> <li>- Conocimiento Experiencial: Comprende el conocimiento adquirido a través de la práctica e incluye conocimiento de redes (social y empresarial), conocimiento cultural y conocimiento emprendedor.</li> <li>- Conocimiento de Redes: Implica tanto redes sociales como empresariales que facilitan la internacionalización de la empresa.</li> <li>- Conocimiento Cultural: Se refiere al conocimiento de valores, costumbres y formas de pensar de las personas en mercados extranjeros.</li> <li>- Conocimiento Emprendedor: Incluye el conocimiento de la existencia de oportunidades y cómo explotarlas, siendo crucial para la identificación y explotación de oportunidades que impulsan la internacionalización de la empresa.</li> </ul>
<p><b>Modelo de Gestión del Conocimiento (GC) en el contexto de una organización de diseño de ingeniería (Hamza, 2009)</b></p>	<p>La estructura del modelo de Gestión del Conocimiento (GC) se organiza en torno a las cuatro <b>áreas</b> identificadas: procesos empresariales, prácticas gerenciales/supervisorias, recursos tecnológicos y valores fundamentales. Cada área representa un aspecto fundamental del manejo y transferencia del conocimiento en la organización.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Categoría de Procesos Empresariales: La revisión por pares se destaca como un proceso clave, llevado a cabo de manera consistente en el diseño de proyectos de ingeniería. Además, se enfoca en cómo se intercambia, captura y deposita el conocimiento en una base de datos específica.</li> <li>- Categoría de Prácticas Gerenciales/Supervisorias: Se centra en la interacción diaria entre el gerente de ingeniería/proyecto y la forma en que se llenan las posiciones de liderazgo vacantes desde dentro de la</li> </ul>

	<p>organización. Destaca la importancia de la supervisión cercana y la participación activa en la integración de nuevos gerentes de proyectos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Categoría de Recursos Tecnológicos:</li> </ul> <p>Identifica recursos tecnológicos clave, como cuentas de correo electrónico, bases de datos, carpetas de red y acceso a Internet. Se destaca la importancia de estos recursos para facilitar la comunicación y el aprendizaje organizacional.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Categoría de Valores Fundamentales:</li> </ul> <p>Revela un entorno empresarial basado en valores centrales que promueven el respeto mutuo y el mantenimiento de relaciones personales. Los valores se muestran físicamente en la organización y se refuerzan mediante políticas de puertas abiertas y la libertad de discutir problemas organizativos.</p>
<p><b>Modelo Holístico de Gestión del Conocimiento (Yang et al., 2009)</b></p>	<p>El modelo presenta una estructura dinámica que describe las interacciones entre tres <b>dimensiones</b> del conocimiento a nivel tanto individual como organizacional:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dimensiones de Conocimiento: El modelo de GC se centra en la gestión de cambios en las dimensiones de conocimiento técnico, práctico y crítico en una organización. Está diseñado para manejar las interacciones dinámicas entre estas tres dimensiones de conocimiento.</li> <li>2. Procesos de Dimensiones Epistemológicas (Epistemología): <ul style="list-style-type: none"> <li>- Socialización: Proceso donde los miembros crean nuevo conocimiento práctico a partir de experiencias, participando plenamente en una comunidad de práctica.</li> <li>- Systematization: Proceso de sistematizar el conocimiento técnico en un sistema con reglas explícitas.</li> <li>- Transformation: Proceso de cambiar los valores y visiones fundamentales de una organización hacia la productividad interna y responsabilidad social.</li> <li>- Formalization: Proceso de articular, transferir y formalizar conocimiento práctico en un sistema organizativo estructurado.</li> <li>- Routinization: Proceso de implementar conocimiento técnico en práctico, utilizando reglas y sistemas en un contexto laboral específico.</li> <li>- Evaluation: Proceso de determinar valores y principios organizativos basándose en razonamientos, reglas compartidas y estructuras.</li> <li>- Orientation: Proceso de justificar reglas organizativas basándose en valores y principios de los miembros.</li> <li>- Deliberation: Proceso de construir significados y creencias colectivas a partir de las experiencias de los miembros.</li> <li>- Realization: Proceso de poner a prueba los valores organizativos mediante conocimiento práctico.</li> </ul> </li> <li>3. Procesos de Dimensiones Ontológicas (Ontología): <ul style="list-style-type: none"> <li>- Institutionalization: Proceso de traducir conocimiento conceptual efectivo de los miembros individuales como parte del sistema organizativo normal y estructurado.</li> <li>- Indoctrination: Proceso de transmitir requisitos y regulaciones formales a todos los miembros de la organización.</li> <li>- Externalization: Proceso de convertir conocimiento implícito de los miembros individuales en conocimiento práctico compartido en una comunidad de práctica.</li> <li>- Internalization: Proceso de hacer digerible el conocimiento práctico, como rutinas y modelos mentales, para los miembros de la organización.</li> </ul> <p>Inspiration: Proceso de unir a los miembros de la organización al alinearse con sus valores, visiones y aspiraciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Integration: Proceso de desarrollar actitudes, valores, visiones y aspiraciones compartidos entre los miembros de la organización mediante ajustes mutuos."</li> </ul> </li> </ol>
<p><b>Modelo de Creación del Conocimiento de Nonaka and Takeuchi (Yang et al., 2009)</b></p>	<p>El modelo se basa en dos <b>dimensiones</b> ontológicas (de individuos a organizacionales) y dos dimensiones epistemológicas (tácito y explícito). Describe el movimiento del conocimiento a través de la socialización, externalización, combinación e internalización. La progresión ontológica va desde el individuo hasta equipos, grupos, organización y más allá en una espiral dinámica.</p>
<p><b>Marco 4I de Aprendizaje Organizacional de Crossan (Yang et al., 2009)</b></p>	<p>El modelo consta de cuatro <b>etapas</b> de procesos (intuir, interpretar, integrar e institucionalizar) conceptualizadas a niveles individual, grupal y organizacional. Se enfoca en mejorar el aprendizaje organizacional para la renovación estratégica.</p>
<p><b>Modelo de Espacio de Información de Boisot (Information-Space Model) (Yang et al., 2009)</b></p>	<p>Boisot aborda la distinción entre conocimiento explícito (codificado) e implícito (no codificado). Sin embargo, su modelo no considera la dimensión afectiva. En contraste, el modelo holístico propone tres <b>dimensiones</b> de conocimiento: conceptual, perceptual y afectual. Boisot reconoce elementos de la dimensión</p>

	afectiva como filtros perceptuales y conceptuales, pero no los incorpora explícitamente en su modelo. El modelo holístico integra la categoría de conocimiento afectual o emancipatorio, que incluye los objetivos y misiones que guían las acciones, en contraposición a la externalización de estos filtros en el modelo de Boisot.
<b>Modelo de Ciclo de Aprendizaje con Conocimiento (Learning With Knowledge Cycle Model) (Yang et al., 2009)</b>	El modelo reconoce tanto el conocimiento explícito como el implícito, subrayando que las <b>etapas</b> son igualmente aplicables a ambos tipos de conocimiento. Sin embargo, la propuesta de que ambos tipos de conocimiento siguen los mismos procesos puede resultar indiscriminada, especialmente al tratar con el conocimiento implícito, que es difícil de formalizar y comunicar. La gestión efectiva del conocimiento requiere enfoques diferentes para el conocimiento explícito y el implícito.
<b>"E2E" (Existence to Enlightenment) (Faucher et al., 2008)</b>	El modelo identifica seis <b>dimensiones</b> en el sistema cognitivo del conocimiento: Existence, Data, Information, Knowledge, Wisdom y Enlightenment. Estas dimensiones interactúan en un sistema de retroalimentación no lineal, donde la comprensión desencadena la creatividad cognitiva. Además, se introduce el concepto de "metas" (meta-datos, meta-información, meta-conocimiento y meta-sabiduría) como elementos esenciales que representan la comprensión de los procesos de conversión entre los niveles de abstracción del conocimiento. La búsqueda y comprensión de las metas se destacan como el núcleo del concepto de gestión del conocimiento en este modelo revisado.
<b>Modelo de Gestión del Conocimiento a Nivel Industrial – ILKM (Lin et al., 2007)</b>	El modelo ILKM sigue una estructura de dos <b>dimensiones</b> y cuatro modos, presentando una clasificación basada en la ontología y epistemología. Se forma un marco teórico utilizando la construcción de estrategias de desarrollo corporativo de Ansoff, que sirve como base para la construcción del modelo ILKM.
<b>Academia de Desarrollo de Competencias – CDA (Lustri et al., 2007)</b>	El modelo de gestión del conocimiento consta de cuatro esferas interrelacionadas, que surgen de <b>prácticas de GC</b> : el núcleo, las reuniones quincenales y actividades prácticas, acciones de difusión del conocimiento y la aplicación de competencias en situaciones prácticas.
<b>ANITA" (Herramienta de Anotación para Equipos Industriales) (Frank &amp; Gardoni, 2005)</b>	El modelo se compone de tres <b>áreas</b> : genérica, parcial y particular. La genérica utiliza el marco de proceso de investigación orientado a objetivos, mientras que el área parcial emplea el ciclo de gestión del conocimiento. En el área particular, se ensamblan diferentes elementos que influyen en la elaboración de resultados de investigación desde un punto de vista de contenido, permitiendo su estructuración según dominios, intereses de investigación, etc.
<b>Modelo de Gestión del Conocimiento para un centro de llamadas (Koh et al., 2005)</b>	El modelo abarca cinco <b>etapas</b> fundamentales para la gestión del conocimiento en el centro de llamadas: Adquisición de conocimiento, utilización de conocimiento, adaptación de conocimiento, distribución de conocimiento y generación de conocimiento. Cada etapa aborda aspectos clave, desde la adquisición inicial de conocimiento hasta su aplicación, adaptación, distribución y generación continua en el contexto organizacional del centro de llamadas.
<b>Modelo de Sistema de Gestión del Conocimiento basado en Razonamiento Basado en Casos (CBR) (Kapeliuk et al., 2004)</b>	El modelo de sistema de gestión del conocimiento comprende dos <b>etapas</b> principales: en la etapa (a), se carga la información proporcionada por los oficiales de asistencia, y en la etapa (b), el sistema puede utilizarse para recomendar métodos de tratamiento basados en datos almacenados.
<b>Modelo de Gestión Evolutiva del Conocimiento para la Internacionalización (Saarenketo et al., 2004)</b>	El modelo se estructura a partir de <b>prácticas de GC</b> , iniciando con el papel central de los empresarios para generar variación mediante nuevas combinaciones, como rutinas, métodos de gestión, productos y servicios, a partir de la base de conocimientos de la empresa o de fuentes externas. El aprendizaje a través de la replicación parcial permite la modificación de las rutinas existentes, creando así nuevas combinaciones. La evolución exitosa, es decir, la ventaja competitiva sostenible a nivel internacional, se basa en el desarrollo de capacidades centrales.
<b>MeCTIP (Moffett et al., 2003)</b>	El MeCTIP model se estructura en torno a cinco <b>dimensiones</b> que influyen en la adopción de la Gestión del Conocimiento en las organizaciones, a saber: Macro-Entorno, Cultura, Tecnología, Información y Personas. Estos componentes constituyen la base conceptual del modelo y definen su estructura integral.

<p><b>Adaptación del modelo de Demerest, adoptando una perspectiva social constructivista (McAdam, 2000)</b></p>	<p>La estructura del modelo de GC es altamente recursiva e implica cuatro <b>áreas</b> interconectadas de conocimiento: construcción, incorporación, difusión y uso/beneficios. No sigue una ruta específica, permitiendo un flujo dinámico entre estas áreas para reflejar la naturaleza compleja y social del conocimiento.</p>
<p><b>Modelo de Red de Conocimiento Organizacional (OK Net) (Carayannis, 1999)</b></p>	<p>La estructura del modelo OK Net comprende <b>dimensiones</b> de conocimiento individual y de equipo, perfiles de habilidades y competencias personales y de equipo, así como <b>etapas</b> continuas de generación, difusión, adquisición, almacenamiento y renovación del conocimiento a nivel individual y de equipo. Además, se enfatiza el papel de los enlaces hipertextuales para acceder a sitios relacionados y útiles, incluyendo personas y equipos con perfiles de conocimiento superpuestos o complementarios.</p>
<p><b>Modelo de Nonaka (Mcadam &amp; Mccreeedy, 1999)</b></p>	<p><b>Etapas</b> de Creación de Conocimiento: Conocimiento tácito (no verbalizado, intuitivo y no articulado), conocimiento explícito (representado por dibujos, programas de computadora, entre otros), procesos de transferencia, socialización (compañerismo cotidiano), externalización (formalización de un cuerpo de conocimiento), internalización (traducción de teoría a práctica), combinación (combinación de teorías existentes).</p>
<p><b>Modelo de Boisot (Mcadam &amp; Mccreeedy, 1999)</b></p>	<p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento Codificado: Listo para la transmisión (datos financieros, etc.).</li> <li>- Conocimiento No Codificado: No preparado fácilmente para la transmisión (experiencia).             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento Difundido: Compartido fácilmente.</li> <li>- Conocimiento no Difundido: No compartido fácilmente.</li> </ul> </li> <li>- Propriety Knowledge: Preparado para la transmisión, pero restringido a una población selectiva.             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Personal Knowledge: Relativamente no codificado y no difundido.</li> <li>- Public Knowledge: Codificado y difundido.</li> </ul> </li> <li>- Common Sense Knowledge: Relativamente difundido pero no codificado."""</li> </ul>
<p><b>Modelo de Skandia (Mcadam &amp; Mccreeedy, 1999)</b></p>	<p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capital Humano: Conocimiento poseído por individuos en la organización.</li> <li>- Capital del Cliente: Conocimiento relacionado con clientes y sus necesidades.</li> <li>- Capital de Procesos: Conocimiento relacionado con procesos organizativos.</li> <li>- Capital de Crecimiento: Conocimiento relacionado con el crecimiento futuro de la organización.</li> </ul>
<p><b>Modelo de Demerest (Adaptación) (Mcadam &amp; Mccreeedy, 1999)</b></p>	<p><b>Áreas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Construcción de Conocimiento: Énfasis en la Construcción social del Conocimiento en la organización.</li> <li>- Incorporación de Conocimiento: Proceso de incluir el Conocimiento construido en la organización.</li> <li>- Diseminación de Conocimiento: Distribución del Conocimiento a lo largo de la organización y sus alrededores.</li> <li>- Uso de Conocimiento: Uso económico del Conocimiento en relación con los resultados organizativos.</li> <li>- Enfoque Equilibrado Entre Paradigmas Científico y social: Incorpora aspectos tanto científicos como sociales en la Construcción y Uso del Conocimiento.</li> <li>- Flechas Recursivas: Representan procesos no secuenciales de transferencia de Conocimiento.             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beneficios: Considera Beneficios tanto para la empresa como para los empleados."""</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Modelo Modificado de Demerest (Mcadam &amp; Mccreeedy, 1999)</b></p>	<p><b>Prácticas de GC:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Influencia de Paradigmas Sociales y Científicos: Muestra explícitamente la influencia de ambos paradigmas en la construcción del conocimiento.</li> <li>- Ampliación de ""Uso"": Cubre beneficios tanto para la empresa como para los empleados.</li> <li>- Flechas Recursivas Añadidas: Representan procesos no secuenciales en la transferencia de conocimiento.</li> </ul>