



## LA ORGANIZACIÓN INTELIGENTE

### Definición

Una organización inteligente es aquella que construye una filosofía de gestión compartida en todos sus niveles y que se mantiene en constante retroalimentación con su interior (empleados) y con su exterior (sus clientes).

Una organización inteligente es aquella en donde el enfoque de aprendizaje planteado se difunde ampliamente, donde su mayor potencialidad radica en su capacidad de aprender.

Tal capacidad no esta concentrada en algún componente particular de la organización, por el contrario, esta distribuida a lo largo y ancho de su ser organizacional, esparcida en forma de entes individuales con capacidades de aprendizaje: **los miembros de la organización.**

Las funciones de aprendizaje no pueden entenderse entonces como propias de un sistema central inteligente, de un cerebro, sino como producto de un sistema de inteligencia distribuida.

Bajo esta visión el concepto de organización acorde con el aprendizaje organizacional dinámico-sistémico, es el de un ser que aprende en virtud a su sistema de inteligencia distribuida.

Una organización inteligente es una estructura integrada, trabaja como un todo, que es capaz de tejer permanentemente la habilidad de cambiar la esencia de su carácter; tiene valores, hábitos, políticas, programas, sistemas y estructuras que apoyan y aceleran el **aprendizaje organizacional.**

La característica de la organización inteligente es el manejo efectivo de su conocimiento, detección oportuna de necesidades de mercado y por su capacidad de innovación.

Los sistemas de manejo de conocimiento permitirán lograr esta meta, facilitando el trabajo colaborativo y creativo de todos los miembros de la empresa

### Ventajas de la organización inteligente:



- Reutilización del conocimiento y la experticia de otros integrantes de la empresa
- La creación a partir de la información existente, en lugar de la creación desde cero
- Toma de decisiones más informadas, y por lo tanto con mayor posibilidad de éxito
- Intercambio constante de información entre los miembros de la empresa

### Implementación del Conocimiento

La diferencia competitiva se encuentra en las personas de la organización, es por eso que se debe potenciar el conocimiento de las personas como factor clave del éxito.

El conocimiento es un aspecto del coeficiente intelectual, pero no equivale a la inteligencia, es una síntesis de informaciones, mientras que la inteligencia es lo que hace falta para generar conocimientos.

La inteligencia encierra capacidades inherentes de aprender, transferir conocimientos, razonar, contemplar caminos posibles, encontrar nuevas formas de análisis, generar vías alternativas y tomar decisiones sabias

El conocimiento se ha convertido en el factor más importante de la vida económica. Es el componente de todo lo que compramos y vendemos, la materia prima con la cual trabajamos.

Entre los bienes de la empresa- recursos naturales, maquinaria, capital financiero – el que destaca entre todos es el **capital intelectual**.

La empresa de la actualidad, opera en una economía basada en el conocimiento, por lo tanto el capital intelectual es la nueva riqueza de las organizaciones, de allí que el incremento del valor del conocimiento se puede conseguir con el desarrollo de la inteligencia.



Pero, ¿qué significa “conocimiento” para la empresa? ¿Cómo se puede convertir en beneficios?

El conocimiento, puede ser definido como información que posee valor para la organización.

## **Gestión del Conocimiento**

Proceso formal dirigido a identificar, capturar, almacenar, mantener, actualizar y transmitir el conocimiento existente en la empresa con el fin de hacerlo universal dentro de la misma empresa.

La Gestión del Conocimiento es un elemento fundamental en:

- La estrategia general de la empresa
- La creación de valor para el cliente
- La productividad, calidad e innovación de los procesos
- La generación de ingresos



## **La Gestión del Conocimiento requiere Ingenieros del Conocimiento**

Los recursos claves de un negocio como el trabajo y el capital tienen funciones organizacionales dedicadas a su administración y gestión.

El conocimiento no puede ser bien gestionado hasta que algún grupo en la empresa tenga la clara responsabilidad de hacer ese trabajo.

Dentro de las tareas que ese grupo puede llevar a cabo está el recolectar y categorizar el conocimiento, establecer una infraestructura orientada al conocimiento y monitorear el uso del conocimiento.

El ingeniero del conocimiento trabaja preferentemente en equipo para desarrollar un proyecto.

Los proyectos consisten en la construcción (análisis de viabilidad, adquisición de conocimientos, conceptualización, formalización, diseño, Implementación, validación, mantenimiento) de sistemas basados en conocimientos.

Es decir, construcción de sistemas software siguiendo la metodología y métodos de la Ingeniería del Conocimiento así como también usando sus técnicas y herramientas propias.

El trabajo que el ingeniero del conocimiento realiza dentro del grupo es:

- Planificación, gestión y control de proyecto
- Interacción con los directivos, expertos y usuarios
- Análisis de viabilidad, adquisición de conocimientos y conceptualización
- Ayuda y asesora en la formalización del sistema y el diseño de software
- Supervisa la Implementación
- Realiza la validación
- Guía y supervisa la evaluación por parte de los usuarios
- Controla el mantenimiento
- Controla y supervisa la documentación del proyecto, del trabajo interno, para los clientes y manual de usuarios
- Planificación y control de versiones sucesivas de sistemas
- La GC brinda más beneficios a partir de 'mapas' que a partir de modelos, más a partir de mercados que a partir de jerarquías

Dejar que el mercado funcione quiere decir que los ingenieros del conocimiento tratan de hacer el conocimiento tan atractivo y accesible como sea posible y luego observan qué tipo de conocimiento es solicitado y con qué términos específicos