

Sistema de Información Basado en Conocimientos

Sistema de información basada en Conocimiento.

En nuestros días las organizaciones que tratan de mantenerse y avanzar en un contexto dinámico y complejo, en continuo cambio, deben llevar a cabo una búsqueda permanente de soluciones para mejorar su sustentabilidad. Una de los efectos secundarios de esta búsqueda es el dar lugar a la aparición y utilización de términos y conceptos, como la Información.

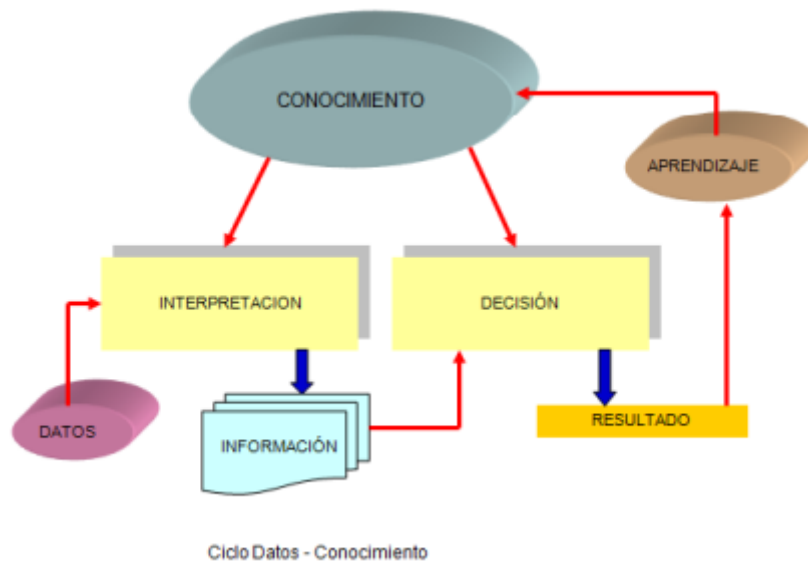
La información no es en sí conocimiento. El acceso a ella no garantiza en absoluto desarrollar procesos originales de pensamiento. A pesar de que el conocimiento se basa en la información, ésta por sí sola no genera conocimiento. Por lo tanto, la promesa que, insistentemente se nos hace de acceso global y factible a grandes volúmenes de información desde las nuevas tecnologías no va a ser garantía de mayor conocimiento, ni de mayor educación. Esta es una de las razones por las que no nos encontramos en la Sociedad del Conocimiento, sino en la de la Información.

¿Qué es el conocimiento?

El conocimiento es una capacidad humana y no una propiedad de un objeto como pueda ser un libro. Su transmisión implica un proceso intelectual de enseñanza y aprendizaje. Transmitir una información es fácil, mucho más que transmitir conocimiento. Esto implica que cuando hablamos de gestionar conocimiento, queremos decir que ayudamos a personas a realizar esa actividad.

Ciclo Datos conocimiento.

En la figura se visualiza el ciclo que parte de los datos hasta llegar al conocimiento. Se representa, que, si bien es cierto que debemos disponer de información, almacenarla y generar otra nueva, pero también debemos procesarla para convertirla en algo menos factual y más humano, como el conocimiento individual. Y si queremos afrontar los modernos desafíos de la innovación y la competitividad para lograr el desarrollo necesario habrá que añadir más capital intelectual, en este caso el de las organizaciones, para obtener el Conocimiento Colectivo.



El conocimiento como capital intelectual de las Organizaciones

Se entiende como “Capital intelectual” el Conocimiento que poseen los miembros de una sociedad u organización, tanto de forma individual como colectiva, que, o bien genera valor, o es capaz de hacerlo en el futuro. Al integrar en este Capital intelectual no solo el conocimiento individual sino el que cuentan las organizaciones o sociedades, es evidente que su dimensión supera la del capital acumulado individualmente y excede largamente de la información de que pueda disponerse en cualquiera de sus formas. Basándose en esta argumentación puede afirmarse que la información no tiene valor y solo lo tiene cuando se utiliza como herramienta o umbral de acceso al conocimiento.

Sistema de información basada en la Organización.

En los nuevos entornos de negocios, muchas Organizaciones están rediseñando sus estructuras y formas de operar para llegar a lo que actualmente se llama “Organizaciones Inteligentes”, en la que todos sus integrantes se preocupan por identificar y/o resolver problemas. La organización que aprende tanto del entorno como de sí misma es un modelo o ideal de lo que una entidad puede llegar a ser si las personas, esto es, el capital humano, dejan de lado su forma habitual de pensar y están abiertas a nuevas

ideas, a nuevos métodos o formas de hacer las cosas; es decir, cuando todos los miembros de la organización están aprendiendo constantemente.

Las organizaciones que aprenden tienen la habilidad de adquirir, transferir y crear el conocimiento que permite que la misma siga experimentando, mejorando e incrementando su capacidad, su eficacia y su eficiencia. La organización que aprende se basa en la igualdad, en la información abierta, en la escasa jerarquía y en una cultura compartida que propicia la adaptabilidad y permite que la organización aproveche las oportunidades, atienda y corrija las debilidades y maneje las crisis. En este tipo de tendencias, los líderes (aspecto fundamental de la nueva era de las organizaciones), hacen hincapié en otorgar facultades a los integrantes de las áreas respecto a la función de planeación, y dentro de ésta, la toma de decisiones; y fomentan la colaboración entre departamentos y con otras organizaciones. El valor esencial, es la resolución de problemas, a diferencia de lo que ocurría en la organización tradicional diseñada especialmente para un desempeño eficiente.

La evolución hacia una Organización Inteligente

A lo largo del tiempo se ha podido apreciar como las estrategias y estructuras de las organizaciones han cambiando. Desde los estudios realizados en base a las estructuras piramidales, hasta las nuevas definiciones de Senge, donde las empresas han cambiado, no solo la manera de operar, sino también la manera de volverse mucho más competitivas frente al entorno cambiante en el que viven. En la actualidad, la estructura de las organizaciones tal y como se conocen tienen que evolucionar hacia las organizaciones inteligentes.

La nueva estructura organizativa ha de tener en cuentas los siguientes aspectos básicos:

- Los individuos de la organización se convierten en la base de la Organización. Son el elemento crucial para marcar distancia respecto a la competencia. Se concibe la organización como un ente que aprende en su evolución constante. Similitud a como sucede con un ser vivo.
- Los trabajadores pasan de trabajar solo para producir bienes o servicios a trabajar para crear o gestionar el conocimiento. Una de las herramientas básica para que la gestión del conocimiento se desarrolle en la organización será a partir de las tecnologías de la información. Además, se deberán integrar los mecanismos de información con los sistemas de inteligencia empresarial a modo que se permita una sinergia de conocimiento obtenido por la información captada.

- La organización trabaja para el cliente que es el epicentro de atención en torno al cual se toman las decisiones y se diseñarán los bienes y servicios.

La dirección, deberá comprometerse a tomar conciencia de la necesidad de cambio de esta nueva estructura organizativa con una mentalidad nueva y formal de la organización que empuje en esta dirección que es la de la gestión del conocimiento.

Por qué convertirse en una Organización Inteligente

La respuesta que propone la organización inteligente a la necesidad de ser competitivos en este entorno cambiante, que plantea nuevos retos cada día y en el que el conocimiento es un factor clave, es el aprendizaje a todos los niveles. Es un enfoque integrador, que incide tanto en personas como en la arquitectura de la Organización, como ejes del cambio organizativo.

La Organización debe convertirse en una organización que aprende, no se trata de modificar un sistema concreto de la Organización, sino de aprender a gestionarla bajo unos parámetros diferentes, '... algunos autores afirman, que el ritmo al que los individuos y las organizaciones aprenden se convertiría en la única ventaja competitiva sostenible ...' El concepto de "organización inteligente – organización que aprende", está hoy en una clara fase de expansión y de aplicación experimental en empresas de todo el mundo.