

Gestión del Conocimiento Basada en el Valor

A medida de que la economía del conocimiento establece nuevas reglas de negocio, el cambio se va convirtiendo en algo más paradójico. Las compañías ofrecen su producto gratuitamente, los costos y el tiempo de entrega de un producto electrónico son casi nulos, los mejores productos cada año son más baratos y las compañías con mayor crecimiento son las que poseen activos intangibles.

En este momento la Velocidad es un prerequisite de supervivencia, ya que el reto verdadero es enfrentarse a la complejidad., los profesionales hoy en día están siendo menos capaces para entender esta complejidad por eso en los últimos estudios estadísticos las empresas de consultoría han crecido en su demanda un 10% según Consultants news.

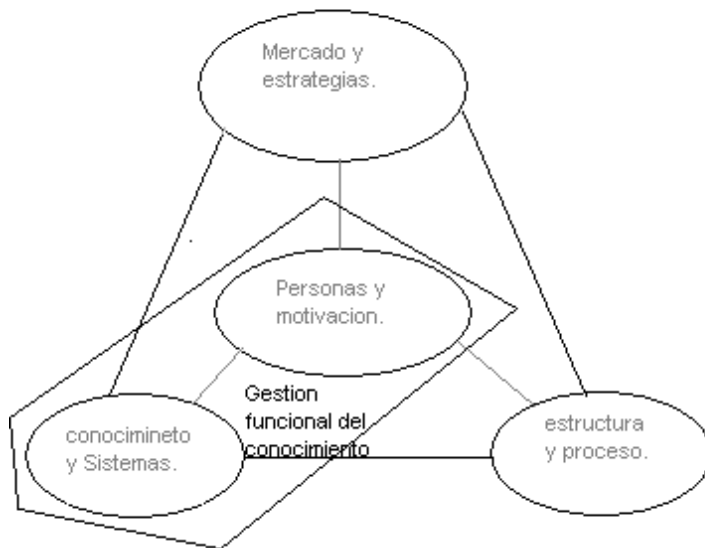
Ya la tendencia para este siglo es que las empresas que tengan más intelectuales corporativos serán más valiosas que sus activos físicos. Por esto es importante proporcionar un conocimiento que añada valor, este conocimiento es significativo diferente al conocimiento mediocre que hoy en día la mayoría de profesionales utiliza.

El potencia que tiene una compañía para añadir valor se denomina KnoVa(Valor del Conocimiento) Esto muestre que en la economía del conocimiento, el potencial de valor añadido de una compañía depende de dos importantes ingredientes: el nivel de servicios que ofrecen y su intensidad de conocimiento, además del grado ñeque la compañía utiliza el conocimiento para crear productos o servicios.

Nivel de servi cio	Co. abastecedora de /servicios	Co. de conocimiento con valor añadido.
	Co. de produccion industrial	Co. creadoras de conocimeinto.
Conocimiento intensivo		

Aquí el éxito dependerá de un doble ataque en el que tanto el nivel de servicio como el contenido del conocimiento aumenten para permitir que una compañía avance hacia un mayor éxito.

Hoy en día en las empresas tendremos que emplear una Gestión Estratégica del conocimiento porque así se establecerá un equilibrio al vincular la creación del conocimiento de una compañía con su estrategia empresarial, prestando atención al impacto de la informática y a la necesidad de diseñar la estructura de las organizaciones en conformidad.



El presidente y jefe ejecutivo de Siemens Nixdorf informations Systems declaro que Internet y la tecnología de la comunicación global (además de la Intranet de una Compañía) son factores decisivos en el éxito de una empresa en esta nueva economía basada en el conocimiento.

Un prerequisite imprescindible es que la administración superior sea conciente de su importancia y que este preparada para defender y apoyar su aplicación. Se sugieren diferentes vías practicas: una es la creación de Paginas amarilla electrónicas que contengan información sobre personas destrezas y bases de conocimiento.

Otra alternativa más económica es la Feria del conocimiento donde los compradores y los vendedores se reúnen para intercambiar conocimiento.

Uno de los motivos que están llevando a las compañías actuales al fracaso es la resistencia al cambio de comportamiento ante las buenas informaciones.

Las compañías actuales deben de dejar que el conocimiento Fluya de cada uno de sus integrantes, y para esta colaboración es necesario:

- Crear una dirección y un entendimiento común de los objetivos y las oportunidades.
- Motivar a las personas y crear competencia educativa entre ellos.
- Crear una estructura transparente que permita que a los profesionales ver exactamente donde están con relación al entorno de su compañía.

También es importante que tomemos en cuenta que el único capital irremplazable de una organización es el conocimiento y capacidad de sus gentes y la productividad de ese capital depende del gado con que esas personas compartan su competencia con quienes pueden utilizarlas.



PASOS PARA CONVERTIR SU COMPAÑÍA EN KnoVa

1. Capacidad de producción
2. Capacidad de respuestas.
3. Capacidad de anticipar
4. Capacidad para Crecer
5. Capacidad para aprender
6. Capacidad para perdurar.

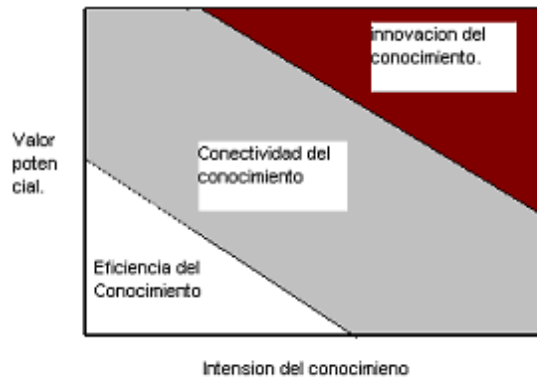
La creación de perspectivas nuevas y positivas

La Creación de esta capacidad implica una nueva clase de organización que sea efectiva a la hora de elaborar conocimientos y añadir valor tanto a la compañía como al profesional.

La gestión basada en el conocimiento es un enfoque integrado y armonioso que ayuda a diseñar e implementar lo siguiente.

- 1–las estrategias inteligentes.
- 2–organizaciones inteligentes
- 3–Profesionales inteligentes.
- 4–Conocimientos inteligentes.

Una compañía puede utilizar su gestión del conocimiento sea mas eficiente, este mejor conectado y sea tremendamente innovador.



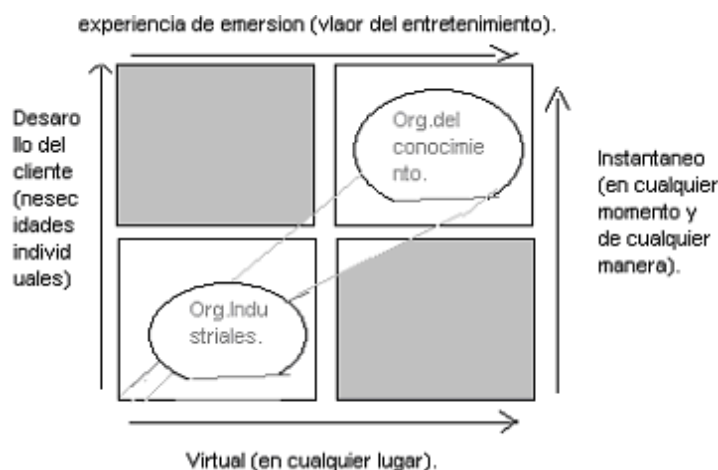
La gestión del conocimiento mejora la eficacia y acelera la innovación.

La necesidad de la gestión del conocimiento.

Pocas empresas se dan cuenta de lo drástica que es la situación actual para las empresas, todo el mundo sabe la importancia de la agricultura como parte del Producto Nacional Bruto (PNB) ha sido superado por la industria actual y la mayoría puede reconocer que la industria actual ha sido reemplazada por el conocimiento.

La tecnología juega un papel muy importante en esta administración del conocimiento, como todos sabemos el Internet ha sido desde que surgió uno de las armas mas poderosas de la tecnología por su poder proviene de su uso, y este crece a medida de que mas personas se conectan. Entonces esto desata una nueva economía llamada La economía Virtual.

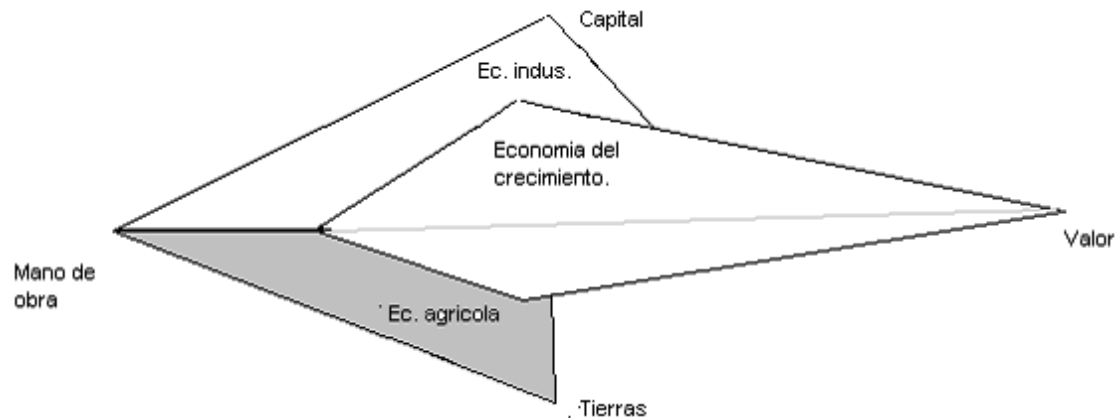
En esta economía no se requiere gran inversión o gastos de capital considerables para ser económicamente activa y exitosa. Ya que los clientes cada día esperan más y más aquí le mostraremos un enfoque del pasado y futuro.



Otros signos de la aparición de la economía del conocimiento es que muchas compañías industriales tradicionales, diseñadas y construidas para fabricar productos físicos, se están viendo obligadas a crear productos y servicios de conocimientos, y implementar la tecnología de la información y la comunicación (TIC) pero el núcleo seguirán siendo las personas.

También el aumento de la complejidad en los negocios a dado como resultados una creciente necesidad de especialización. Pero a la vez el Sr. Tissen nos comenta que se prevé que el empleo en los sectores de la agricultura y la industria continúe su declive y llegara a perder mas de seis millones de empleados en el periodo 1980–2005

Ahora la economía se enfoca de esta manera:



La busqueda de valor es muy importante tener estas perspectivas claras.

1–AUMENTAR EL VALOR DE NUESTRA COMPAÑÍA:

Aquí nos centraremos en descubrir todo el conocimiento valioso que hay en la compañía dentro de todos los empleados para que estos compartan todo lo que deban, es muy importante que todos los directivos sepan el valor real de conocimiento que ahí en su compañía.

2–AÑADIR VALOR AL MERCADO PARA NUESTROS CLIENTES.

Básicamente no es complacer al cliente, sino conocerlo y anticipar sus deseos saber que querrá mi cliente dentro de cinco años.

3–MEJORAR NUESTRO VALOR PARA LA SOCIEDAD

El objetivo de ser competitivos a asegurar su supervivencia futura a largo plazo deberá empezar primero por cambiar la visión de creado para competir por Creado para perdurar.

4–AUMENTAR NUESTRO VALOR PARA LAS PERSONAS

Las personas activas están cambiando. La economía del conocimiento no será un empleo a tiempo completo, sino una economía de empleo correcto., en la nueva economía del conocimiento se pedirá a las personas que no tan solo fichen sus mentes, sino también sus corazones.

El poder de las de las maquinas

La tecnología va a desarrollarse hasta va a desarrollar hasta tal punto que la destreza necesaria para trabajar con dichas tecnología ya no va hacer necesaria.

Al principio parecía que las personas rechazarían el hacer negocios con maquinas peor ya no es así las maquinas les ofrecen anonimato y eso les gusta a las personas.

Además las maquinas cada día están funcionando mas a un nivel de complejidad comparada a la del ser humano, representando el lado practico del conocimiento, mientras que los profesionales realizan su parte en el lado sensible con la intuición el sentimientos y emociones.

En la nueva economía del conocimiento veremos los comienzo del dominio de las maquinas sobre el trabajo intelectual y en el mundo de la investigación podríamos decir que esta es la llegada de la ECONOMIA CUANTICA o sea que las computadoras dominaran el trabajo humano.

Muchos de los ingenieros actuales buscan que las maquinas reemplace la creatividad humana. Ellos han estudiado que todo trabajo por mas complejo que sea tiene su rutina, o se todo trabajo es rutinario y esto las maquinas lo pueden hacer.

Por eso ahora ya estos cambios se están poniendo en marcha, lo único que tendremos de diferente será los sentimientos por eso los profesionales de hoy día deben de pensar por si mismo, creativos, que no se centren simplemente en el conocimiento, sino también en las competencias humanas como la emoción, el sentimiento y el trabajos en equipo. Todo lo demás puede automatizarse.

Las compañías Globales y las paradojas

Hoy en día vivimos en unos momentos en el que las compañías globales se están transformando en modelos para ser imitados mundiales en el comercio de la nueva economía.

Sus tamaños, su poder y su volumen, de negocios sitúan a muchas de las corporaciones líderes actuales a la cabeza de la mayoría de las economías nacionales mundiales.

Por eso el fracaso de muchas ha sido que según Geus, basan su estrategia en la economía en lugar de reconocer que una compañía es una comunidad de personas, una sociedad para si misma y que si desean continuar deben prepararse para desarrollarse, deben de convertiré en compañías vivas!.

La teoría O

Esta teoría trata de implicar una visión radical que no acepte fácilmente una paradoja y que no pueda convivir con dos fuerzas o ideas contradictorias a la vez... o sea trata de resolver extremos para resolver contradicciones aparentes. Pensamiento o/o.

Conocimiento significativo

Este conocimiento será crucial para todas las compañías ya no se trata de pensar en función hechos sino ser guiados por los escenarios por la intuición este es el pensamiento y/y.

Las estrategias inteligentes

Las estrategias inteligentes tienen varias características como:

–Nunca hay una estrategia inteligente.

–Siempre se basan en el conocimiento único de una compañía, una compañía que posea conocimientos valiosos puedo lograr una ventaja competitiva temporal, pero si la competencia tiene que invertir mucho para lograr conocimientos entonces la ventaja es sostenible.

–Se debe d considerar la palabra estrategia como un estadote Animo, o sea no es algo que se crea y se guarda, sino es algo cambiante que adquirimos y al hacerlo decimos que estamos descartando las antiguas e inusuales

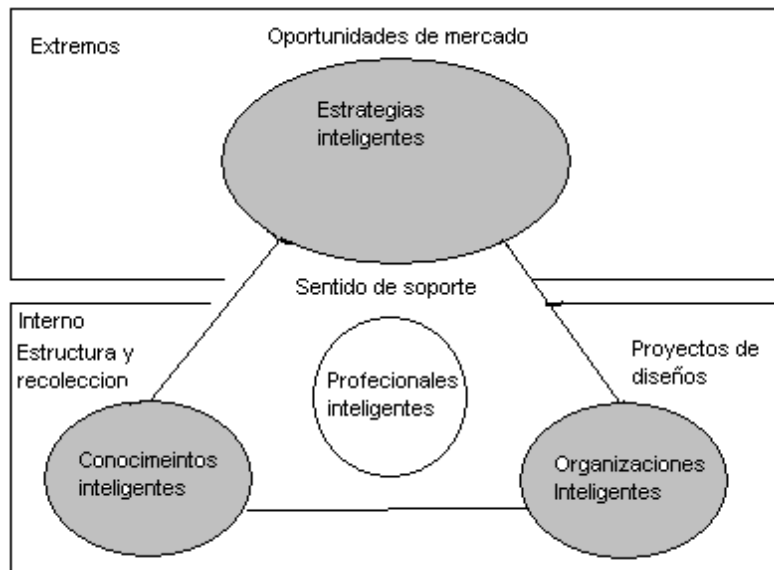
estrategias.

–Las estrategias inteligente no se conciben de de forma aislada sino que involucren a todo el personal.

Las organizaciones inteligentes proporcionan un marco de apoyo para que los profesionales puedan hacer esto de una forma de añadir valor.

El mundo actual ya no se trata de hacer las cosas mejor sino de de hacer las cosas adecuadas en cualquier momento, de cualquier forma y en cualquier sitio.

Potencial del conocimiento inteligente



La visión, misión y estrategias múltiples son los ingredientes esenciales de las fuerzas internas y externas de las compañías.

Siente Mega estrategias.

- Mejorar y Renovar aprender a mejorar y a innovar al mismo tiempo.
- Desafiar las Ortodoxias. Despojarse de todas las formas tradicionales de pensamiento que posee las compañías las cuales obstruyen el crecimiento y el conocimiento inteligente.
- La inteligencia emocional. Consisten en abrirse empleando la inteligencia emocional para permitir que los talentos pocos convencionales lo dirijan con el fin de responder oportunidades únicas.
- La exposición a la realidad. Aprovechas todas las realidades de fuera dentro, de arriba o abajo para examinarla y utilizarla en nuestro desarrollo para las estrategias.
- El cambio Estratégico en tiempo real.

Debemos de aprender a utilizar nuestros sentidos para poder emplear acontecimientos de cambio a gran escala que incluyan a todas las personas involucradas en la empresa.

- Vitalidad sostenible

Dirigir nuestros atención hacia los valores sostenibles, cambiar decreadores para competir, por creadores para perdurar.

Las organizaciones inteligentes

Las organizaciones inteligentes se alejan radicalmente de las conocidas ideas que la mayoría de las empresas llevan consigo.

lo que se desea y lo que no	
Deseable	No deseable
Rico en saber hacer	Rico en activos.
Libre de recursos excesivos	Pobre en intelectos.
Procesos de decisiones descentralizados.	Juntas Directivas Centralizadas para la toma de decisiones.
Gratificación del conocimiento descentralizada.	dejar el conocimiento donde está.
compartir el conocimiento.	Mantener en secreto lo que se sabe para uno mismo.
organizar bases en el proceso y el equipo.	organización funcional.
Capital intelectual compartido por los profesionales del conocimiento explícito y táctico.	Capital intelectual reservados para los directivos.
Fuentes inteligentes.	acceso limitado al conocimiento explícito.
	Subcontratación.

En las compañías inteligentes se emplea una lógica que no está basada en el empleo o en la función, sino en el equipo y el proceso.

La nueva lógica de la organización	
Viejo estilo	Nuevo estilo
Estable	Dinámico, formación
Ligera de información	Rica en información
Local	Global
Grande	Pequeña y Grande
Funcional	Orientada al producto y al consumidor.
orientada al empleo	Orientada a las destrezas.
Orientada al individuo	Orientada a la implicación.
Orientada al bien de todos	Lateral/ en Red.
Jerárquica	Orientado al cliente.
Orientada a la Necesidad del Empleado.	

Los Profesionales inteligentes

En la nueva economía del conocimiento, las cabezas inteligentes serán consideradas como una porción del capital intelectual de la compañía, lo que los convierte tanto en accionistas mayoritarios y como uno de los titulares del activo más valioso de la compañía.

La tarea empresarial central para los profesionales es la de procesar un saber hacer de alto nivel en tiempo real y que se encuentre actualizado respecto a aspectos empresariales.

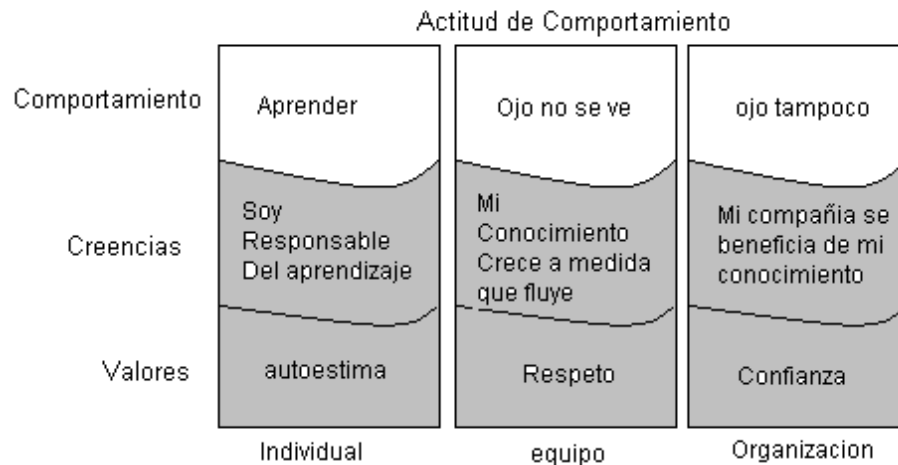
Es muy importante que los empleados tengan competencias que los ayuden a crecer como:

- Competencias que nos ayuden a aprender de las informaciones
- Competencias que nos ayuden a mejorar nuestro comportamiento.
- Competencias que nos ayuden a interactuar mejor con nuestros colegas.

Pero hay que tener en cuenta que los trabajadores del conocimiento de verdad solo querrán compartir su inteligencia con su empresa cuando exista una base sólida de confianza.

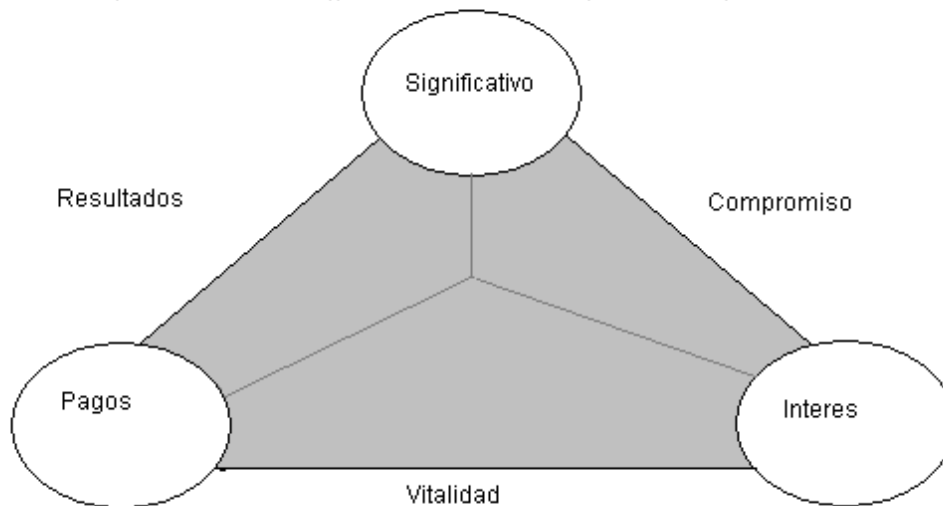
Tenemos que procurar como compañía busca el equilibrio Kilo:

O sea es el equilibrio que existe entre el conocimiento que aprende y el conocimiento que comparten.



Es también de suma importancia Motivar, y recompensar a sus empleados, Básicamente existen Dos formas de motivación, una extrínseca, es decir una motivación causada por incentivos externos, como un plus las promociones o el reconocimiento, y la intrínseca que es la creada por factores internos, como el compromiso y los valores.

Los profesionales inteligentes merecen mas que un Plus por meritos



Conocimiento Inteligente

El conocimiento inteligente se construye con tres componentes básicos que son las tres I (Información, Intelecto y Interacción), estos tres componentes unen la fuerza del conocimiento.

Tenemos varios tipos de aprendizajes:

Feedback: Las personas se interesan en las cifras, números, datos estadísticos. Etc.

Cognitivo: Antes de tomar una decisión piensa en modelos, teorías y conceptos.

Social: Le gusta escuchar a los demás antes de tomar una decisión.

También el conocimiento tiene varias maneras, como son:

Conocer el contexto.

Conocer la complejidad

Conocer el objetivo

El potencial del valor:

Uno de los potenciadores de valores es la descentralización de su organización no solo asegura que las unidades se acercan a su cliente, sino que garantiza que son más adecuadas para responder a los cambios del mercado.

CONCLUSION

Las máquinas serán las suplentes de la humanidad, como hemos visto, todos los días existen más y más investigación para lograr que esta alcance y hasta superar la inteligencia humana, si pensamos que nos quería decir esto, según pudimos entender lo único que hasta ahora perdurará y será valioso serán nuestros sentimientos, nuestra entrega fiel a nuestro trabajo, poner todo el potencial en aprender y compartir lo aprendido, saber discernir entre los conocimientos provechosos y los no provechosos y poder tener la habilidad para anticiparse al futuro, pero para esto necesitamos crear empresas poco burocráticas, mas con dirección al cambio, motivadoras, abiertas al conocimiento crear confianza al empleado, porque si esto no sucede el empleado no podrá compartir todo su potencial, a la vez ir con el sentimiento de que somos empresas para perdurar no para competir y así nos estaremos acercando mas al futuro y al cambio.

INTRODUCCION

Las ciencias y las personas han ido evolucionando, día tras día, desde la era industrial, donde lo que predominaba la administración de mando, de tu eres empleado yo soy tu jefe tu haces lo que yo te digo, cambio a administración de Coaching, a empresas para competir, pero que pasara mas adelante?, que nueva evolución tendrá el mundo de los negocios?

La tierra gira y nunca ha parado, pues así mismo los negocios y las compañías giran y en cada giro arrastran un cambio, y es precisamente esa visión que en el futuro importara, visión de poder anticiparse a las decisiones y acontecimientos, todas las cosas que hoy la tenemos peor en estado de reposo, las cosas que ignoramos, serán el tesoro del futuro, en este resumen y análisis veremos como El conocimiento tomara Valor y ese Valor será el motor de las compañías futuras, será quien impulsara hacia el progreso y la perduración en este mercado tan cambiante.