

PERFIL DE LAS ORGANIZACIONES QUE APRENDEN

El perfil de una organización necesita de un mayor conocimiento, flexibilidad, velocidad de adaptación al cambio, poder comparativo con otras organizaciones, habilidad de aprender para enfrentar con éxito los nuevos ambientes, detectar y satisfacer necesidades de los clientes más exigentes, desarrollar trabajadores con nuevos y mayores conocimientos.

Por ello, las tendencias en las organizaciones deben centrar su atención en la integración de equipos gerenciales; a sentir la misión, visión y valores como una filosofía de vida; construir una cultura de aprendizaje, vista como ventaja corporativa permanente.

Como dice Diane Weston: *“El aprendizaje organizacional es un conjunto de procesos y estructuras que apoyan la formación continua en el trabajo”*. Es un proceso de facilitar en las personas la habilidad de crear un nuevo conocimiento, compartir lo aprendido y mejorar continuamente el nivel personal y los logros de la organización.

Asimismo, los líderes juegan un papel muy importante en los nuevos procesos de aprendizaje: deben planificar con excelencia; facilitar el proceso de aprendizaje y administrar de manera proporcionada los recursos, deben aprender con un pensamiento sistémico, considerando que este es un *“marco conceptual que ayuda a hacer más claros los patrones completos de comportamiento y a cambiarlos más efectivamente”*.

Según Michel Marquardt, la organización de aprendizaje es *“una organización que continuamente se transforma para manejar mejor el conocimiento, utilizar la tecnología, empoderar a las personas y ampliar su aprendizaje a fin de adaptarse exitosamente en el ambiente cambiante”*.

Senge define: *es una organización donde la gente amplía continuamente sus capacidades para crear resultados que realmente desea, donde patrones de pensamiento nuevos y expansivos son alimentados, donde la aspiración colectiva está en libertad y la gente está constantemente aprendiendo”*.

PERFIL DE LAS ORGANIZACIONES QUE APRENDEN

Las capacidades que debe tener una **organización de aprendizaje** son:

- Anticiparse y adaptarse de manera ágil a los efectos del exterior.
- Desarrollar de manera constante nuevos productos, procesos y servicios.
- Eficiencia en el aprendizaje entre sus colaboradores.
- Aprende de sus errores de manera efectiva.
- Utiliza las capacidades de sus trabajadores en todos los niveles de la organización.
- Implemente cambios estratégicos en corto tiempo.
- Estimula el mejoramiento en todos los niveles de la organización.

Las organizaciones que aprenden, como lo menciona Marquardt, continuamente se transforman para manejar mejor el conocimiento, utilizar la tecnología, empoderar a las personas y ampliar su aprendizaje a fin de adaptarse de forma exitosa en un ambiente que cambia de manera constante.

Por ello, es necesario que las organizaciones posean capacidades o competencias que las habiliten para estar un paso adelante del futuro y estar a la vanguardia en el ajuste de los tiempos y en el avance de la técnica y la ciencia. Marquardt, propone un modelo sistémico que consta de cinco subsistemas, los cuales involucran diversas dimensiones en el aprendizaje permanente en las organizaciones.

PERFIL DE LAS ORGANIZACIONES QUE APRENDEN

Referencia:

Reza Trosino, Jesús Carlos. (2006) EL ABC del INSTRUCTOR (1 y 2) México. Editorial Panorama. Última Edición.

Marquardt, Michael. (1995) Action, Learning in action. EUA. Mc Graw Hill.

Senge Peter. (1990). La quinta disciplina. Argentina. Granica.