

“ROMPIENDO PARADIGMAS EN LA ORGANIZACIÓN; PARA APRENDER A APRENDER”



Autor:
Yesica Garrido Barrera

Resumen

La Gestión del Conocimiento es una estrategia de la organización la cual hace parte del trabajo de los individuos, esta se ve caracterizada por hacer de los procesos de Aprendizaje algo significativo siendo este el resultado de la interacción de los conocimientos y su adaptación al contexto, fundamento dinámico de la Organización.

A través de la Historia siempre hemos estudiado las organizaciones, sus tipos, funciones, comportamientos, metas, rendimiento, que tan lucrativas son, como crearlas, para que sirven y como llegar a cambiarlas, estudiando siempre su parte visible, tangible, pero la verdad hasta este momento nunca habíamos encontrado su valor desde lo intangible, desde el cómo hacer que la organización logre identificar, capturar y aprovechar el conocimiento, para generar Valor y de esta manera cimentar su Identidad, en otras palabras Cultura Organizacional.

Es aquí, desde este momento donde nuestra perspectiva de la realidad que siempre hemos estudiado en la organización se ve enmarcada por nuestra nueva adquisición de conocimientos y entendemos la importancia de una organización que aprende, por que el aprendizaje en la organización es la capacidad de diagnosticar, generar estrategias, anticipar y dar respuestas para generar cambios. Peter Senge (1990) señala: “La proporción a la que las organizaciones aprenden puede volverse la única fuente sustentable de ventaja competitiva”, y esta competitividad es referencia de la constante transformación e innovación de la organización, factores que fundamentan el éxito de la organización.

De esta manera podemos decir que la Organización aprende a medida que sus colaboradores aprenden, así pues, el pensamiento sistémico actúa sobre las personas animándolas a hacer un cambio de perspectiva, un desplazamiento o tránsito mental desde una situación actual, a una situación superadora, una Metanoia o cambio de enfoque, una transformación interior donde se tiene en cuenta a las personas, su satisfacción para con ellas mismas, su forma de aprender, que interés tienen al capacitarse, reforzando el sentido de pertenencia y deseo de superación dentro de la organización.

La Gestión del conocimiento nos facilita desde el aprendizaje personal o individual, el aprendizaje de todos los miembros de la organización, quienes generan valores comunicativos y colaborativos, donde todos aprendemos de todos. Peter Senge (1990) señala que “las organizaciones inteligentes son posibles porque en el fondo todos somos aprendices, y son posibles porque aprender no solo forma parte de nuestra naturaleza sino que amamos aprender. Cuando se experimenta una situación positiva de trabajo

en equipo, de pertenecer a una gran institución sentida así colectivamente, hay que entender que ese equipo o esa institución no eran magníficos desde el principio sino que aprendieron a generar resultados extraordinarios”.

Estas Organizaciones Inteligentes tienen una Visión compartida donde se armonizan las energías, y la suma de las partes se convierte en un todo, la suma del conocimiento individual interpretado desde lo grupal se convierte en Sinergia, siendo la Gestión del Conocimiento un medio para romper paradigmas de los individuos dentro de la organización, generando Valor y si se genera Valor se crea cultura, esta cultura se evidencia en las actitudes positivas, y el compromiso de sus colaboradores con el desarrollo de sus actividades laborales, las

que se ven enmarcadas en el cumplimiento de principios, políticas y valores organizacionales. La Gestión del conocimiento es un tema relevante en las Organizaciones Inteligentes que Aprenden a Aprender, esta estrategia de Aprendizaje garantiza el alto rendimiento de la Organización, puesto que la cultura del Conocimiento es poder, es construir nuevas relaciones, es trabajar en red, aprender de los errores, incentivar el compartir y la innovación, por ende su proceso trasciende a la calidad y permanece evolucionando, para generar progreso, factor fundamental del éxito Organizacional.

Bibliografía

Segen M. Peter (1990). La Quinta Disciplina

Autor:	Yesica Garrido Barrera
Grupo de investigación	GESICOM
Instructora Transversales Programa de Articulación con la Educación Media	
Psicóloga, Especialista en GT H y DO/Estudiante de Maestría	
Centro de Comercio y Servicios	
Instructor Contratista	
SENA – Tolima	
Ibagué, Colombia	
yesigarrido@misena.edu.co	