



La Organización de Aprendizaje

Cuando una organización intenta movilizar sus recursos y energía para adaptarse a los cambios y ser más competitiva, es importante que tenga en cuenta los mecanismos probados que la llevan a estimular mejoras sustanciales y cuantificables en el desempeño individual y colectivo.

Igual sucede con instituciones sin ánimo de lucro, o asociaciones de personas que conforman equipos particulares o sistemas más grandes y complejos. Las personas que los conforman, necesitan afinar su capacidad para producir mejores resultados uniendo sus esfuerzos. Ambos casos incluyen una comunidad de personas persiguiendo un fin común, en un proceso de aprendizaje.

Las 5 disciplinas de la Organización de Aprendizaje, es uno de los modelos que más éxito han tenido en el mundo para generar procesos evolutivos conscientes, que llevan a los grupos humanos a ver cambios concretos en su desempeño.

Estas disciplinas tienen su aplicación dentro de una concepción sistémica de la función o propósito de la organización, la cual actúa como un organismo viviente, y en la cual el ser humano es el primer actor responsable de lo que la organización produce.

La ventaja es que convierte a cada uno de los seres humanos que conforman el sistema, en **co responsable** de la definición de su calidad de vida en el trabajo, conectando las de todos los asociados con el proceso de aprendizaje para ver mejores resultados. A continuación explicamos brevemente las Disciplinas.

I. Pensamiento Sistémico:

Pensar con la concepción de un sistema nos permite descubrir el arte de ver el TODO y nuestra interconexión con los demás, para entender la multi - funcionalidad y la interdependencia de las personas dentro de un esquema de mutuas necesidades. Es el fundamento para que exista cooperación en la organización a todo nivel, y sirve para facilitar la fluidez de todos los procesos y la eficiencia de la comunidad productiva, vista como un todo. Es la base de pensamiento para la solución de desafíos o problemas complejos, incluyendo a todos los actores del sistema que tienen ingerencia en la solución del mismo.



II. Visión Compartida

Alcanzar una visión compartida entre todos los asociados le permite participar a todos como colaboradores de la definición de un desafío ligado al propósito de la organización. Sirve de base para trabajar con más motivación y compromiso. Nos permite comprender el sentido de nuestros esfuerzos, y nos alinea en torno a un reto común, por el que vale la pena esforzarse. Es necesario para el entendimiento de toda conversación estratégica, cuantifica el desafío, y acerca a todos al entendimiento de las implicaciones que tendrá alcanzar el resultado. Genera impulso para agregar más Valor en lo que hacemos, como contribución parcial de un resultado común en el cual las personas necesitamos conectarnos emocionalmente para decidir emprender los esfuerzos.

III. Aprendizaje en Equipo

Aprender a conversar más productivamente se manifiesta mediante la incorporación de los “Diálogos Generativos” cuando las personas se reúnen con la intención de comunicar algo y crear acuerdos. Ve sus efectos a través de la capacidad que tiene un grupo de **creer** en el hecho de ser competentes para enfrentar cualquier desafío. Permite contar con la capacidad para **crear** nuevas posibilidades derivadas del diálogo abierto, funcional, respetuoso y generador de nuevas realidades. La base de esta forma elevada de diálogos es la confianza entre sus miembros.

IV. Modelos Mentales:

Explorar la manera como las personas pensamos al interactuar con los demás nos explica las bases y principios fundamentales de nuestro comportamiento. Nos devela el sistema de creencias arraigadas que requieren ser modificadas para permitir la evolución de la organización. Facilita el entendimiento con las demás personas, lo cual hace que el cambio individual y colectivo se permita, y se sostenga en el tiempo. Mejora la comunicación organizacional, en todos los sentidos posibles.



V. Dominio / Maestría Personal

Cuando desafiamos nuestra zona de confort nos enfrentamos a nosotros mismos y a nuestra propia capacidad de asumir los retos con el fin de rebasar nuestros niveles conocidos de desempeño. Nos conecta con nuestro interés a nivel emocional, y sirve de medio de comunicación con nuestro ser interior, para saber que estamos en un proceso de desarrollo personal y profesional. Es la fuente del entusiasmo dentro de la organización, y alimenta la operación sostenible de todo el sistema, puesto que el sistema funciona evolutivamente nutriéndose de pequeños cambios individuales que hacen las personas. Se incluye aquí el balance que debe existir entre vida profesional y personal o familiar. Incluye las aspiraciones personales de los individuos, que alineadas con la visión compartida de la organización, aseguran el nivel de motivación y compromiso.

Adaptado por LC Jacobsen – La V Disciplina, Peter Senge