

Hacia una organización de aprendizaje

Lic. María de las M. Fernández Valdés¹

Copyright: © ECIMED. Contribución de acceso abierto, distribuida bajo los términos de la Licencia Creative Commons Reconocimiento-No Comercial-Compartir Igual 2.0, que permite consultar, reproducir, distribuir, comunicar públicamente y utilizar los resultados del trabajo en la práctica, así como todos sus derivados, sin propósitos comerciales y con licencia idéntica, siempre que se cite adecuadamente el autor o los autores y su fuente original.

Cita (Vancouver): Fernández Valdés MM. Hacia una organización de aprendizaje. Acimed 2007;16(5). Disponible en:

http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol16_5_07/aci121107.htm [Consultado: día/mes/año].

Al analizar el proceso de cambio en que se encuentra inmerso Infomed, para todos está claro que vamos en pos de mejorar su capacidad estratégica, adaptabilidad e incremento de la productividad y competitividad; vamos hacia una *organización de aprendizaje*. Entonces nos parece importante compartir algunos de los elementos fundamentales que caracterizan dichas organizaciones.

Las organizaciones de aprendizaje son aquellas que de forma permanente se anticipan, adaptan y transforman. En estas se concede gran importancia a las personas y a la renovación de formas organizativas que favorecen la *iniciativa, la creatividad y el aprendizaje*.

Las personas que forman parte de una organización de aprendizaje comparten y utilizan el conocimiento de forma colectiva, y ello les permite responder rápidamente a los cambios.

Según *Senge* (1990), las organizaciones de aprendizaje se basan en cinco disciplinas o aspectos, a saber: *dominio personal, modelos mentales, aprendizaje en equipo, visión compartida y pensamiento sistémico*.¹

Lo anterior significa que todos y cada uno de sus integrantes cuyo paradigma sea llegar a ser una organización de aprendizaje deben:

- Tener un adecuado manejo de las emociones y razones que impulsan sus actos.
- Adquirir aptitudes que faciliten la comprensión sobre cómo funcionan los modelos mentales en las organizaciones.
- Desarrollar la capacidad de generar resultados en equipo.
- Tener una percepción colectiva de qué es importante y por qué.
- Comprender la importancia de integrar todos los aspectos mencionados anteriormente.

Lograr que todas las bibliotecas del Sistema Nacional de Información en Salud lleguen a ser verdaderas *organizaciones de aprendizaje* es nuestro sueño, para ello hay cuatro aspectos que no se deben olvidar:

- Las organizaciones aprenden por sus miembros y por medio del intercambio que estos establecen con su entorno inmediato.
- Se deben considerar las emociones y los valores de los individuos.
- Una organización inteligente es una nueva forma de trabajar, relacionarse y entender la vida laboral.
- Los directivos desempeñan un papel fundamental porque deben desarrollar en los miembros de la organización un ambiente de apertura, sensibilidad y cambio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Senge P. The fifth discipline. London: Random House; 1990.

Recibido: 17 de octubre del 2007.

Aprobado: 19 de octubre del 2007.

Lic. *María de las Mercedes Fernández Valdés*. Departamento Metodológico. Centro Nacional de Información de Ciencias Médicas-Infomed. Calle 27 No. 110 e/ N y M, El Vedado. Plaza de la Revolución. Ciudad de La Habana. Cuba. Correo electrónico: mercy@infomed.sld.cu

¹Licenciada en Información Científico - Técnica y Bibliotecología. Departamento Metodológico. Centro Nacional de Información de Ciencias Médicas - Infomed

Ficha de procesamiento

Términos sugeridos para la indización

Según DeCS¹

APRENDIZAJE; CULTURA ORGANIZACIONAL.
LEARNING; ORGANIZATIONAL CULTURE.

Según DeCI²

APRENDIZAJE.
APRENTICESHIP.

¹BIREME. Descriptores en Ciencias de la Salud (DeCS). Sao Paulo: BIREME, 2004.

Disponible en: <http://decs.bvs.br/E/homepagee.htm>

²Díaz del Campo S. Propuesta de términos para la indización en Ciencias de la Información. Descriptores en Ciencias de la Información (DeCI). Disponible en:

<http://cis.sld.cu/E/tesauro.pdf>