|  |  |
| --- | --- |
| Capitulo 1  “Dadme una palanca y moveré el mundo” Aristóteles | Descripción breve  Escrito sobre el sentir o preocupación de la Disciplina de la Organización Inteligente  Sylvia Alamo  Diseño Instruccional Aplicado al Mundo Laboral |

**Escrito sobre mi sentir o preocupación sobre la Disciplina de la organización Inteligente.**

Lo primero que me impacto fue al explicar que al enseñarnos a fragmentar las cosas para facilitar un todo desde pequeños nos han hecho un daño. El mundo no es una unión de fragmentos sino un todo. Describe, tipo parábola, tratar de ver una imagen a través de un cristal rato donde al final optamos por ver cada pedazo. La primera preocupación es romper con ese concepto del mundo no solo a nivel personal sino también a nivel colectivo.

Sigue sorprendiéndome cuando expresa que para ser competitivo a nivel laboral olvidemos esos temas de liderazgo y lo cambiemos por inteligencia/aprendizaje. Se cita a Arie de Geus, jefe de planificación de Royal Dutch/Shell, declarando: “La capacidad de aprender con mayor rapidez que los competidores quizá sea la única ventaja competitiva sostenible”. Exhorta a las empresas a salir de esquemas viejos de organización y enfocarse en el entusiasmo y capacidad de aprendizaje que tenga el personal reclutado.

“Organizaciones Inteligentes” concepto que me llama la atención y expone el autor en este capítulo. En esta era conectivista lo más importante es la conexión no tanto el contenido. Más importante es tener el acceso y saber donde esta lo que se quiere aprender que lo que se conoce en el momento. Es la persona quien crea o le da forma a su propio conocimiento. Esto se tiene que aplicar a nivel colectivo en los equipos laborales. Una comunidad de aprendizaje mundial de negocios que está aprendiendo a aprender en conjunto. El hecho de no ver más un trabajo como un fin para comprar alimentos casa y techo sino un bien más elevado es la visión del futuro del campo laboral. Aunque son la minoría en el momento este número de individuos será cada vez más y más amplio y corresponde a las empresas el desenvolvimiento y el cambio del enfoque del empleado de cara al futuro.

Al relatar la creación de la industria de las líneas aéreas comerciales demuestra claramente que las organizaciones inteligentes no son algo nuevo. Que esto desde siglos atrás ha existido, por lo que no estamos re- inventado la rueda, sino más bien hay que innovarla. Menciona que hay cinco “tecnologías de componentes” que deben converger para la innovación de organizaciones inteligentes. Como mencione en un principio el arte de la empresa será poder desarrollar estas cinco tecnologías como un todo, en un conjunto, y no por separado.

EL concepto de pensamiento sistémico es la forma de pensar que lo puedo comparar como mapa de conceptos, pero a nivel mental o de pensamientos, no así gráficos. El pensar como un sistema y no en sus partes por individual. El dominio personal es, en mi opinión, es tener la capacidad de lograr un aprendizaje constante a nivel personal y aplicarlos a su centro laboral. Entregando sus conocimientos a la empresa en la cual trabaja hará que siempre su empresa resalta sobre las demás. Es menester del patrono impulsar el domino personal de cada uno de sus empleados lo que les acarreara beneficios exponenciales a la empresa. En cuanto a los modelos mentales definitivamente es muy probable que la mayoría de los empleados en cualquier empresa no conozcan sus propios modelos mentales. En la medida en que el empleado conozca a sí mismo el modelo mental que tiene en esa misma medida la empresa adquiere su propio modelo de pensamiento. Esto ayuda a acelera el aprendizaje colaborativo de la empresa. Que la empleomanía logre aceptar sus modelos mentales personales y respetar los de sus compañeros rompe el prejuicio de la susceptibilidad que puede sentir una persona y la hace más transparente y más liviana para manejar sus tareas laborales y sin dudas a nivel personal. El hecho de que una empresa logre planificar una visión compartida de todos sus empleados propiciara un compromiso entre ellos de cara al futuro. En este punto es vital la empatía de los jefes ante su grupo, se ha probado que imponer visiones a los empleados no da resultado. Una visión compartida de futuro logra compromisos más firmes del empleado. La visión compartida de garantiza un compromiso del empleado a largo plazo. El aprendizaje en equipo es un sinergismo

donde la suma de la inteligencia colectiva es el doble de la suma de cada uno de sus integrantes. En cuanto al aprendizaje es una disciplina de nunca acabar, ninguna empresa podrá decir soy una organización inteligente porque el aprendizaje debe ser incesante y continuo. Dentro de todas estas disciplinas la de más retos es la primera mencionada, por tanto el enfoque debe ser en ella, el pensamiento sistémico. Este pensamiento sistémico va a requerir de la influencia de las otras cuatro disciplinas. Esta disciplina, el pensamiento crítico, integrara cada una de las parte como un todo, asi como comienza explicando este capítulo.

Al finalizar la lectura del capítulo mi sentir es que la misma evolución de la sociedad, los grandes cambios, la informática, la conectividad y todas las tendencias de los avances tecnológicos nos ha llevado a una insaciable voluntad de aprender cada instante más y más. Esta visión de que ya tengo mi diploma de contable, por ejemplo, ya estoy listo a trabajar y así retirarme se acabó. Para ser competitivos en el área laborar se requiere del desarrollo y dominio de muchas áreas más allá de los tecnicismos de tu profesión. En la lectura lo expresan como “aprendizaje para la supervivencia”. Más interesante aun es que cuando muestres que sobreviviste tendrás que volver a comenzar el ciclo y re-inventarte.

Lograr convertirse en una organización inteligente no es tarea fácil, pero tampoco imposible. El mismo capítulo asignado nos enumera corporaciones que ya lo han logrado. El tema es, aceptar y enfrentar el reto aportando lo mejor de cada uno. El beneficio de este reto será el aportar un sin número de nuevas experiencias a nivel personal como corporativo.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Senge, P., M. (1998). *La Quinta Disciplina: El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Doubleday publishing. Gránica