

EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL COMO FACILITADOR DE RELACIONES SOCIALES RESPONSABLES

ORGANIZATIONAL LEARNING AS A FACILITATOR OF RESPONSIBLE SOCIAL RELATIONS

Por: **Eliecer Mayorca Capataz***

Recibido: 15 octubre de 2013. Aprobado: 20 diciembre 2013

*Administrador de Empresas, Magíster en Administración, Estudiante de doctorado en Ciencias Sociales mención Gerencia - Universidad de Zulia, docente Universidad de Cartagena. Email: emayorcac@unicartagena.edu.co

RESUMEN

La importancia que tienen las relaciones sociales y el aprendizaje en la vida del ser humano: ser social, ser de relaciones, un ser abierto que se define por las relaciones con los demás, se considera imprescindible, abordar el tema para favorecer el desarrollo integral de la personas. Ello supone que, la vida para su permanente desarrollo implica en la persona, articular un entramado de relaciones, mediante la experiencia de aprendizaje y el reconocimiento de los valores fundamentales como el respeto por la humanidad, en un todo interrelacionado, en el que, de alguna forma, remite el actuar de las personas, a su racionalidad, a su espontaneidad, a la forma como se comunica y trabaja con los otros, a la manera constante de aprender, de buscar la calidad de vida, de amar su oficio como forma de influencia positiva, y establecer relaciones socialmente responsables. Para ello, se estableció como objetivo: realizar un análisis conceptual del aprendizaje organizacional como facilitador de las relaciones sociales responsables en la organización. Metodológicamente, el trabajo es de carácter documental y bibliográfico, soportadas en investigaciones previas; y como reflexión se estableció que el centro para aprender y relacionarse es el hombre.

Palabras claves: Aprendizaje organizacional, relaciones sociales, habilidades sociales.

ABSTRACT

The importance of social relationships and learning in human life: being social, being in relationships, a being open which is defined by the relationships with others, it is considered imperative to address the issue to encourage the development of the people. This means that life for permanent development involves the person, articulating a network of relationships, learning through experience and recognition of fundamental values as respect for humanity, in an interrelated whole, which, of somehow, referred the actions of the people, their rationality, their spontaneity, to the way you communicate and work with others, to constantly learn, to look for quality of life, to love their craft as a way positive influence, and socially responsible relationships. To do this, set a target: conceptual analysis of organizational learning as a facilitator of social responsibility in the organization. Methodologically, the work is documentary and bibliographical, supported in previous research, and as a reflection that the center was established to learn and interact is the man.

Keywords: organizational learning, social relationships, social skills



Foto: Laura Castro

Introducción

Lo fundamental en la vida son las personas y la forma en que ellas se relacionan entre sí, constituye la manera más eficaz para aprender. Según Lobo y Santos (2003:127), durante todos los tiempos las personas han estado aprendiendo: los padres enseñaban a los hijos y los artesanos a sus aprendices mostrando simplemente la forma como se hacían las cosas; los maestros enseñaban a sus alumnos en la misma forma que les enseñaron a ellos de niños; en todos estos casos el hombre aprendía sin preocuparse por la naturaleza del aprendizaje. Pero con el correr de los tiempos y a medida que la escuela se fue institucionalizando, en esa misma manera, se crearon ambientes especiales de aprendizajes como las aulas de clases, programas escolares, bibliotecas, laboratorios, universidades, organizaciones empresariales públicas y privadas.

Igualmente, se comenzó a preguntar ¿Cómo y en qué condiciones aprenden las personas? ¿Por qué aprenden mejor unas cosas que otras? Esta serie de interrogantes que responden a la naturaleza del aprendizaje, estimuló a los psicólogos, sociólogos, antropólogos y filósofos que se interesaron en relacionarse particularmente en el estudio del aprendizaje, hasta llegar a formular conceptos y teorías. Hoy al oír la palabra aprendizaje, la mayoría

de las personas pueden evocar un sinnúmero de situaciones en las cuales este se encuentra presente, pero sin lugar a duda el contexto en el cual aparece con mayor fuerza y se visualiza claramente el término, es el escolar, dado que por medio del maestro la escuela enseña.

Sin embargo, el nutrido cuerpo profesional de: Administradores, ingenieros, comunicadores, científicos, médicos, escritores, empresarios y otros pensadores creativos que en su accionar profesional y laboral generan ambientes de aprendizaje, permite afirmar que este, no se limita solo a la escuela. De igual manera Arias, Cárdenas y Estupiñan (2005:12) al reflexionar sobre la vida diaria, observan que la interacción de las personas en un curso de conducción, la preparación de comida, la compra de un bien etc., son el resultado de un proceso de aprendizaje; ya decía Séneca, que aprendemos no para la escuela sino para la vida; condición que permite reconocer que el aprendizaje es el resultado de la interacción de la persona con su entorno y se produce todos los días de la vida y no siempre en forma intencional y consciente.

Para Aebli Hans 1974, en el aprendizaje se adquieren conocimientos, hábitos, destrezas y actitudes que originan nuevas maneras de hacer las cosas; es decir, todo aprendizaje implica un cambio en los conocimientos, habilidades, y experiencias de las personas; es por lo tanto, un medio para adquirir saber. Los resultados del aprendizaje son claros nuevas habilidades para relacionarse, mejor rendimiento, nuevos conocimientos y nuevas actitudes. La imitación es el punto de partida del aprendizaje y el medio que lo posibilita en forma secuencial acompañado de crecientes asociaciones o relaciones, a través del estudio, la experiencia, la enseñanza, hecho que conduce al individuo a cambiar su manera de reaccionar, lo cual se produce gracias a su capacidad de razonamiento y manera de prescribir el mundo circundante.

En este contexto, Otero (2006:12), señala que en cada una de las cosas que hacen las personas hay un componente de relaciones con los demás; es decir, la gente se relaciona intencionalmente con el mundo social para satisfacer sus necesidades. Estas acciones sociales demandan una energía y una dirección básica en el ámbito de la convivencia social que Maturana (2002), define como la emoción que la sustenta en la biología del amor, le da su carácter y las hace una de las partes más importantes de la vida de una persona. Por todo ello, las relaciones sociales es un tejido de personas con las que se comunica un individuo, en un marco conductual especificado por los humanos, caracterizados por los lazos que se establecen y los tipos de interacciones que se producen.

Inmersos los humanos en un mundo de tecnologías interactivas, de modelos de negocios interconectados, de nuevas actitudes hacia el trabajo y la autoridad (Boone 2003), exige a las personas y a las empresa habilidades interpersonales, relaciones sociales para establecer contactos, y hacer participar a las diferentes personas, crear conexiones más significativas, mayor intercambio de conocimiento y una mejor capacidad de interacción con la gente, para aprovechar la sabiduría que ellas tienen y hacer que las cosas sucedan en una época en que el capital humano y su aprendizaje ocupa un lugar preponderante.

Consideraciones teóricas del aprendizaje organizacional

Según Bárcenas y Melich (2000), el aprendizaje es una actividad que nos suele involucrar como seres humanos, dentro de un marco institucional (familia, empresas, escuelas, universidades), sin embargo, la auténtica experiencia del aprender no cobra vida solo en ese marco institucional. Es un proceso existencial, como dice Lluís Duch (1997), el aprendizaje puede ser considerado como la forma específica y auténtica de vivir como hombre, es decir, algo que ocurre en los seres humanos, y puede cambiar la vida o la conciencia que tiene de ella. Es una experiencia que en parte desorienta, una experiencia des-ordenada, que pone a la deriva y a la expectativa del nuevo aprender. Es decir, la idea del aprender es algo propio de los seres humanos, es una experiencia humana cuyo propósito es el cultivo de la humanidad, y para empezar lo menos claro es el concepto de hombre del que se debe partir, y lo importante la atención que se les presta a los hombres durante su desarrollo. Desde esta perspectiva Maturana (2002:10), señala que en toda comunidad humana social existe un tejido de procesos, actos, encuentros, conductas, emociones, posturas, creencias y técnicas que configuran un sistema de relaciones de convivencia, y penetra en todo los aspectos del vivir de las personas que crecen y se desarrollan en ella durante el curso de transformarse en adultos, en todas las dimensiones de su hacer y emocionar. Esta experiencia de aprendizaje, como procesos de transformación en la convivencia, ocurre en todas las dimensiones relacionadas con el vivir; tantos en los espacios privados de la familia, la comunidad, el trabajo, el colegio, la universidad, como en los espacios públicos de la calle el teatro, la radio, la televisión, que constituyen redes de conversaciones, definen cotidianamente lo deseable, lo legítimo, lo hermoso y lo aceptable.

En un sentido amplio, para Arias y Cárdenas (2005:12) el aprendizaje ocurre cuando la experiencia causa un cambio relativamente permanente en el

conocimiento, pero ese cambio debe ser deliberado o involuntario, para mejorar o empeorar, además, ser el resultado de la experiencia, es decir, de la interacción de una persona con su entorno. Por ello, es pertinente afirmar el aprendizaje siempre requiere de la aceptación de procesos colectivos de conductas, que le dan una dimensión cultural, y estimulan el conocimiento intersubjetivo del contexto. Además, el quehacer de la organizacional empresarial siempre requiere de la acción colectiva, caracterizada por la interdisciplinariedad que demandan los procesos complejos de comprensión y transformación de la realidad.

En lo concerniente al ámbito empresarial, la palabra aprendizaje es relativamente nueva, y en la actualidad se habla del concepto de aprendizaje organizacional como titular de moda que según García (2002), lo define como el proceso mediante el cual se detectan las disfunciones por medio del estudio de las relaciones existentes entre la acción y el resultado (se transforma la experiencia en conocimiento), entre la organización y el entorno o entre la organización y la memoria, reestructurando los modelos mentales y la teoría de la acción, mediante el compartir del conocimiento organizacional, lo que permite incrementar el desarrollo de nuevas habilidades, capacidades y conocimientos.

El aprendizaje engloba todos nuestros esfuerzos para absorber, entender y responder al mundo circundante; además, es social, ocurre en el trabajo diario. El aprendizaje es el proceso esencial que integra el pensamiento y la acción, provee el vínculo para la expansión de las capacidades de las personas y de las organizaciones, enriqueciendo lo que se hace como individuo y colectivamente. Es decir, el aprendizaje no se refiere solamente al conocimiento, también relaciona destrezas, visiones, creencias, valores, actitudes, hábitos sentimientos, sabiduría, comprensión compartida y autoconciencia (Britton, 2005:5).

La revisión amplia de la literatura sobre el tema en general, encontró que el marco conceptual del aprendizaje organizacional, según Ordorika (2004:96), surge de la teoría y la práctica; además, considera como antecedentes la generación de capacidades dinámicas muy importantes para las personas y la propia organización (Ferguson, García y Ruiz, 2005), debido a las propiedades de permitir crear otras capacidades, que facilita la captación, integración y utilización de información, conocimiento y recursos necesarios para el desarrollo de los demás. En concreto el aprendizaje organizacional, ha sido destacado como una herramienta que favorece la renovación personal y organizacional, dado que facilita la asimilación y adaptación de los recursos. De allí que, Easterby-Smith, Burgoyne y Araujo, (1999:75), considera que

ha sido conceptualizado desde la perspectiva cognitiva y social de diferentes maneras. La perspectiva cognitiva, basada en la psicología y el aprendizaje individual, lo considera como un proceso cognitivo, individual que tiene lugar cuando algunas personas aprenden en la organización. La perspectiva social, basada en la sociología con orientación más bien relacional, se centra en la forma en que las personas interpretan o dan sentido a las experiencias laborales emergiendo el aprendizaje de las interacciones sociales, el compromiso en grupo y los procesos colectivos.

Ahora bien, ambas perspectivas sirven para lograr el propósito del presente trabajo. Pero teniendo en cuenta, que el eje central del trabajo es el aprendizaje organizacional, se toma la perspectiva social. Las razones: el aprendizaje es un proceso de articulación de saberes provenientes de las distintas disciplinas, basado en las ideas del cambio con capacidad de adaptación y transformación, tiene lugar a través de la participación de las personas en actividades colectivas (Argyris y Schon, 1978), donde estas forman comunidades, o unidades de grupos que permiten la interacción para compartir conocimientos y experiencia, modificar y aprender; todo esto hace, que la perspectiva del aprendizaje social con la interacción de los procesos es la que ha llegado a dominar.

Esta perspectiva, según Jun y Storm (1980), es estimulada por el movimiento de las relaciones humanas, que inició con el surgimiento del interés por las ciencias sociales de incorporar en su estudio las dimensiones antropológicas y psicosociales de las personas involucradas en los procesos y sistemas de gestión, continuado por el Instituto de Relaciones Humanas de Londres (Tavistock), que ponderaron los sistemas socio-técnicos, estableciendo que las organizaciones deben tomar en cuenta los aspectos humanos y sociales de la organización (satisfacción en el trabajo, normas de grupo), así como los elementos técnicos (maquinaria, herramientas), e invertir esfuerzos para asegurar que estas variables se relacionen entre sí del modo más completo para mejorar la administración.

Actualmente, el aprendizaje organizacional parece posicionarse como la fe y la palabra divina en el saber central de la sociedad contemporánea dominada por el conocimiento; para López y Leal (2000), esta consideración obedece al avance del conocimiento científico, que en muchos casos, con base en la capacidad de aprender tienen las organizaciones a través de las personas que en ellas trabajan, para impactar con la más importante ventaja competitiva en el escenario empresarial, y llegar a convertirse en el principal factor protagónico para su desarrollo.

Por otro lado, Coronado (2008) considera que el conocimiento adquirido durante el aprendizaje se construye a partir de la propia experiencia de quien aprende, de la forma de estructurar sus relaciones, la riqueza de sus vínculos y la información recibida, y se hace más efectivo cuando tiene sentido de aplicabilidad. Desde esta perspectiva, los constructivistas enfatizan en que todo proceso de aprendizaje es social (López et. al, 262), y algo inevitable para el ser humano, puesto que la persona aprende en el marco de un contexto social por medio de su interacción dinámica con el mundo físico, donde influye la cultura en el que se encuentra inmerso.

El aprendizaje como fenómeno social en las organizaciones

Para Bermúdez (1991), el aprendizaje social representa una de las principales formulaciones teóricas nacido en el contexto del modelo interaccionista, según la cual el individuo aprende por medio de su interacción dinámica con el mundo físico, social y cultural en el que se encuentra inmerso. De allí que, los trabajos realizados desde el enfoque del aprendizaje social coinciden con el giro de las ciencias sociales hacia el constructivismo, dado que ofrece mejores oportunidades de aprender, construir la realidad social, y se ha centrado en el estudio del comportamiento que surge en el seno de los contextos complejos donde los aspectos sociales son una de las características básicas.

Foto: Vanessa Castro



Al mismo tiempo, las teorías del aprendizaje social señalan que las únicas conductas del ser humano que según Polaino, Cabanyes y del Pozo (2003: 316) pueden ser descritas y explicadas desde un modelo de personalidad, son solo aquellas suficientemente complejas y desarrolladas. De allí que, entre los postulados básicos del aprendizaje social, está el considerar la experiencia que va obteniendo cada persona, con el propósito de ser empleadas para seleccionar e interpretar los acontecimientos. Ahora bien, estas continuas experiencias positivas van dando consistencia y estabilidad a sus conductas, y evidencia que dentro de la interacción social, se va desarrollando el aprendizaje que le permite a la persona adaptarse a su entorno.

El argumento de la teoría del aprendizaje social (Cook y Brown, 1999), es que los individuos actúan recíprocamente consigo mismo, con otros, con objetos, y contextos como productos y productores de las situaciones relacionales para adaptarse; al mismo tiempo, esta situación aleja el aprendizaje del entendimiento individual, para ubicarlo en la esfera social de interacción, los hace productores de su historia social y cultural para formar parte de los mundos sociales por medio de la actividad relacional, adquirir competencias que le permitan llegar a ser un actor creador de escenario, y proyectar posibilidades para desarrollar algunas acciones, dependiendo de las experiencias y el poder de los individuos en un contexto específico.

En la literatura del aprendizaje social, el aprendizaje es considerado como omnipresente, ocurre entre y por medio de las personas; por esta razón, se considera una actividad relacional, que en su proceso de evolución constituye la participación y la interacción de la propia actividad humana. Por ello, el aprendizaje no puede ser evitado, sino que es una parte incorporada en la práctica de la vida diaria de cualquier persona y grupo de trabajo perteneciente a cualquier organización (Nicolini y Mezner, 1995). Además, esta situación cambia el enfoque en el núcleo del proceso de aprendizaje desde la mente del individuo a los patrones de acción de los miembros en la organización o el contexto en los cuales se produce el aprendizaje.

Esta visión del aprendizaje como forma de ser en el mundo y proceso insertado en el contexto de la experiencia de la vida y participación en el medio como fenómeno social, es reflejo de una realidad empírica, y es resultados de relaciones sociales que legitiman ciertas formas de aprender, permitiendo el control de grupos en el proceso de construcción de conocimiento y significados dentro de comunidades configuradas en momentos históricos y culturales

que Lave y Wenger, (1991) denominan comunidades de práctica. Bajo esta mirada, el aprendizaje es un proceso social, reflexivo, explorador, basado en la experiencia personal, que resulta en la construcción de la identidad propia de la persona como parte del proceso de una realidad social, situación que además, lo hace congruente con las necesidades efectivas y la práctica del aprendizaje organizacional.

Por otro lado, una de las teorías más importantes del aprendizaje social es la teoría de Bandura (1998). Esta teoría parte del supuesto que el individuo además de procesar información, es un ente activo, afectivo y holístico insertado dentro de relaciones sociales, que actúan motivados por una necesidad intrínseca de controlar los eventos que afectan su vida, y reconoce su logro así como su estabilidad mediante la interrelación de estas dimensiones en el proceso de aprendizaje como parte integral del desarrollo humano.

De igual forma Bandura (1998, ref., en Macksoud, 2002, pág. 3), registra un papel central en las instituciones sociales y el contexto sociocultural, reconociendo la importancia del sentido colectivo en la sociedad para el desarrollo de la autoeficacia de las personas y su nivel de aprendizaje, el logro de mejores condiciones de vida, ya que en la sociedad encuentran las personas una de las fuentes principales de aprendizaje, como es el modelaje social, y mediante este proceso el individuo observa, imita conductas de otros/as considerados como modelos y los asume mediante la estrategia de refuerzos sociales asociados a la conducta con la esperanza de obtener recompensas en forma de reconocimiento, estatus, y poder.

Por esta razón, y articulando los aportes de Huber (1991), el aprendizaje forma parte de los mundos que componen una organización, de allí que para su evolución, necesita de procesos de adquisición, asimilación y explotación de conocimiento en una comunidad, por tanto, este autor asume que una organización aprende si alguna de sus unidades lo adquiere y se reconoce este aprendizaje como potencialmente útil para los fines propuestos. Esto nos lleva a plantear el posible efecto potenciador del aprendizaje organizacional en las relaciones sociales. Es decir, las relaciones sociales facilitan la aprensión de información y conocimientos necesarios para forjar capacidades dinámicas, pero que en muchos casos deben ser transformados y aprovechados vía aprendizaje. Junto al énfasis en las experiencias, las teorías del aprendizaje social parten del hecho que la conducta humana es intencional, está dirigida a la meta; este carácter motivado de la conducta es consecuencia de las propiedades de

reforzamiento que tienen los estímulos complejos de modificar y la posibilidad de desarrollar en la persona una conducta para aprender y ser capaz de participar con la competencia requerida dentro de la compleja red de relaciones existentes entre las personas y las actividades en una comunidad. Para Gherardi y Nicolini (1998), el aprendizaje al alejarse de la mente individual y acercarse a las relaciones sociales, el fenómeno del aprender se mezcla con la estructura social, las relaciones de poder y las condiciones de legitimidad, demostrando de esta manera que el aprendizaje es lo que permite modificar sus relaciones con otros contribuyendo a la actividad compartida.

Cada hombre según Padilla y Bulnes (2005:392), se define por la relación con los otros y con el ambiente, así como por la sólida estructura de herramientas que utiliza. Estas relaciones pueden ordenarse en una serie continua, cuyos extremos son la herramienta industrial como instrumento dominante y la herramienta convivencial. La relación industrial es reflejo condicionada a una respuesta estereotipada del individuo a los mensajes emitidos por otro usuario a través de un medio artificial. En cambio, la relación convivencial, siempre es nueva, es acción de personas que le ofrece al hombre la posibilidad de participar y ejercer la acción dentro o fuera del proceso de producción de manera más autónoma y más creativa en la creación de la vida social; es decir, la herramienta es inherente a la relación social.

En la teoría del aprendizaje social los sujetos de aprendizaje son seres sociales que construyen su comprensión y aprenden, a partir de la informalidad, la improvisación, la acción colectiva, la conversación, el diálogo, la creación de significado y la interacción dentro de los contextos socioculturales en donde el individuo como participante de los procesos sociales de la vida diaria tiene la capacidad para desplazarse a territorio desconocido y desarrollar en varias escala y en diversos medios concéntricos: la célula de base, la familia, la empresa, la ciudad, la tierra y todo aquello que le permite establecer vínculo con el entorno social y aprender (Gherardi et al, 1998).

Esta perspectiva es reafirmada por Delval (2008:180), al invitar a pensar que la vida humana tal como la conocemos hoy sería imposible si los otros no existieran; que gran parte del desarrollo adaptativo del hombre hay que atribuirlo al desarrollo social, y las relaciones con otros, puesto que hacen posible la asimilación de la cultura, contribuye poderosamente a la cooperación y al desarrollo intelectual de las personas; para ello, es muy importante a lo largo de la evolución, la capacidad para establecer vínculos sociales,

seleccionar conductas que favorezcan el contacto y la cooperación con otros seres, como elementos esenciales que hacen posible el mantenimiento de las relaciones sociales.

Para Goñi (1998:123), las personas que poseen las habilidades sociales necesarias para interactuar con los demás de manera eficaz, alcanzan un nivel de satisfacción personal e interpersonal mayor que, aquellas que carecen de esas habilidades. Así mismo, son personas que mantienen habilidades para la conversación, su atractivo social es alto, saben dar y recibir opiniones agradables, poseen los recursos personales necesarios para resolver problemas interpersonales con facilidad y sin daño emocional, son suficientemente asertivo como para tomar decisiones, pedir favores, participar a gusto en las actividades grupales, suelen tener amigos y se llevan mejor entre ellos.

De igual forma, Albuquerque (2001:143), señala que constitutivamente el hombre es un sujeto de relaciones, un ser abierto que se define por sus relaciones con los demás. Su realidad consiste en la relación con otras personas, y por medio de ellas llega a ser persona en comunidad, que también es de persona, que están viviendo la búsqueda de la propia realización, la felicidad y el encuentro con los otros. Pero es posible que no se dé cuenta de ello, que, es por las relaciones interpersonales que se arraigan en nuestro ser. Es decir, en el corazón de nuestro ser se halla la relación con el tú; de tal manera, que cuando el individuo es capaz de descubrirlo, descubre su propio misterio y valor. En este sentido, el reconocimiento del otro constituye el acto fundamental de la ética, porque el reconocimiento se traduce en don de solidaridad y generosidad. Para Masaaki, Imai (1998), la articulación del sujeto de relaciones con las experiencias de aprendizajes, deben basarse en el reconocimiento de los valores humanos fundamentales, tales como el respeto por la humanidad, el compromiso, la determinación, la economía (uso razonable de recursos), la limpieza y el orden, entre otros; que le brinde a la gente la oportunidades de aprender practicando y haciendo, involucrándose físicamente, utilizando tanto sus manos como sus cerebros, y su atractivo social, a fin de mejorar continuamente, puesto que, la mejor experiencia que se puede adquirir y mejorar las habilidades interpersonales es la que se logra por medio de la práctica utilizando el cuerpo y aprender haciendo.

Se trata de un proceso de educación que según Albuquerque (2001:136), promueve la capacidad de decisiones responsables y de la autonomía personal, como participación en el quehacer cotidiano del propio crecimiento

y del progreso social, que permite al individuo hacer realidad sus capacidades y talentos, asimilando los factores culturales necesarios para llegar a la dignidad humana y al compromiso en la sociedad. Entonces el aprender constituye uno de los puntos clave de la calidad del talento humano para establecer relaciones sociales responsables. Esta consideración, hace evidente que el aprender va más allá de los sistemas tradicionales vigentes y más allá también de los momentos y tiempos precisos socialmente instituidos. Hoy la educación significa procesos permanentes de aprender a pensar y aprender a relacionarse para vivir.

Este aprender a relacionarse para vivir (Albuquerque, Ibíd. 137), comienza por situar en el centro a la persona como ser social, con necesidades de identidad, sentido de comunicación y relación, de pertenencia, socialización y orientación, que valore positivamente la autonomía del hombre, lo estimule a promover para ser libre y aprender a serlo. Esto, le permite a la persona tomar su existencia en sus propias manos, aprender a ser el mismo, asumir el riesgo de las propias decisiones, ser protagonista de su propia historia. Por ello, la educación centrada en la persona, necesariamente ha de ser integral, que conlleve unidad de vida, y ha de tener en cuenta todas las dimensiones del ser humano.

Ahora bien, considerando que el proceso universal de todas las cosas (Russo, 2012), es ejercer la libertad de la que son parte, para crear, comunicar y conducir el comportamiento individual e institucionalmente; el hombre, como todas las cosas está sometido a la libertad, de la que es parte, y consecuentemente lo instituye como parte de él, en el proceso libertario de aprender a relacionarse para crear y comunicar. Siendo de este modo conductor del propio comportamiento individual y partícipe de los comportamientos institucionales que componen el comportamiento de la humanidad y de todas las cosas del universo.

Así pues, el hombre como todas las cosas (Russo, 2012:13), tienen como parte constituyente de él, la libertad y se comunica con todas las partes libres de todas las cosas a través del proceso libertario de aprender a relacionarse para crear y comunicar comportamientos socialmente responsable. Toda esta armonía de relación en el proceso libertario de aprendizaje para crear y comunicar que realiza la libertad está en todas las cosas y conduce al desarrollo y trascendencia individual y social del hombre. De esta manera, se puede afirmar que el proceso natural de conducir el comportamiento propio

constituye la estructura social de todas las cosas; es decir, el sistema global de relaciones entre las cosas y las personas.

Para Carlos Marx (1973), las relaciones sociales entre los hombres se presentan en lo inmediato como relaciones entre cosas; es así, como en el mercado se intercambian productos por dinero, cosas por cosas. Pero detrás de esta acción hay relaciones sociales entre hombres que determinan entre otros aspectos, quienes pueden ir al mercado, quienes pueden vender y quienes comprar. Así mismo, Marx (1980), en el prólogo de *La Contribución a la crítica de la economía política* señala que en la producción social de su vida, los hombres contraen determinadas relaciones necesarias e independientes de su voluntad, relaciones de producción que, corresponden a una determinada fase de desarrollo de sus fuerzas productivas materiales. Es decir, el modo de producción de la vida material condiciona el proceso de la vida social, política y espiritual en general.

Por otro lado, para Osorio (2001), la atención centrada en esta dimensión permite señalar que la premisa de toda la historia humana es la existencia de individuos humanos, por lo tanto, el modo de producción es el que permite comprender y periodizar el movimiento de la historia social. Ahora bien, para la teoría de sistema, y el marxismo, la unidad de análisis (sociedad, sistema social, modo de producción) es mucho más que una sumatoria de individuos aislados. Es la vida en sociedad que implica la gestación de entramados y relaciones, que la simple observación del hombre o la agregación no permite captar. Este tejido social tiene consecuencias, en la medida que va definiendo condiciones de acción para los individuos, al tiempo que cristaliza en instituciones. Este entramado de hombres y relaciones sociales genera una unidad mayor, y que según Edgar Morín (1997), es una entidad dotada de cualidades específicas.

Para Pereira (1998:37), lo perceptible son los individuos, en tanto que las relaciones sociales permanecen ocultas; pero no pueden hablar de individuos al margen de las relaciones sociales, fuera del sistema donde transcurre su existencia y en el que adquiere sus rasgos específicos. El punto de partida es el hombre en general (actor, sujeto), pero hay que afirmar que no hay individuos, naturales, sino individuos sociales constituidos por el lugar ocupado en el sistema donde transcurre de manera necesaria su proceso de vida. En estas condiciones, los motivos y propósitos de los hombres para hacer historia, es producir los bienes que satisfacen los requerimientos de la vida material y en ese proceso los hombres establecen relaciones sociales que desempeñan un papel decisivo en la definición de los procesos sociales.

Basada en la obra de Yarce, Jorge, 2011:137, todo esto facilita lazos sociales tremendamente fuerte en las personas para desarrollarse; y muestra que en lugar del individualismo y la actividad centrada en el yo, sea más fácil conjugar el nosotros, porque esta afirmación es significado de la pluralidad, del trabajo común y compartido, para que la búsqueda de metas nos comprometan a todos a contribuir con quienes viven en permanente contacto. Y, lo único que la persona puede hacer es reconocer esos vínculos y responder a ese llamado adhiriéndose en forma vital a la sociedad en la cual le toca vivir y contribuir con ella en forma generosa.

El aprendizaje una relación

La relación de aprendizaje según Duch (1997:42), está enmarcada en el acto de la transmisión pedagógica: de transmitir en una relación lo dado por la tradición, el cual supone de un lado una base o soporte material que se traspa de un lugar a otro mediante un acto de entrega, y por otra parte, una actividad dinámica de transmisión consciente en el que dos o más personas se encuentran dispuestos a dar o recibir algo. Esta tradición, no es solo el acto de transmitir contenido, sino que es un acto de participación de verdadera actividad dinámica tanto de donación o de entrega como de recepción o reconocimiento; en donde lo que se entrega y lo que se recibe, se caracteriza por una verdadera relación de participación y entrega que pide capacidad de escucha y estar atento, a las formas que se está viviendo en una realidad.

En este sentido, Bárcenas, et al, (2000:156), señalan que la tradición es una actividad rica e interpretativa de revaloración y re-creación del sentido de lo transmitido y son palabras que el aprendiz puede pronunciar. De esta manera, la tradición es entonces trato, escucha y recepción de la palabra, pero también es re-creación viva y activa de ese diálogo entre nosotros. Ahora bien, entender la relación de aprendizaje dentro de una tradición, implica recibir lo que se guarda como memoria de sentido y que supone un compromiso con una transmisión de algo que el maestro se atreve a transmitir e interpretado por él, pero también, es una invitación a que el aprendiz recree el sentido de lo transmitido, lo estudie, lo aprenda, y lo interprete para que revele un nuevo significado.

En suma el encuentro del maestro con el aprendiz (Quaknin, 1999:19), se pone en juego la relación del maestro que enseña en su relación con lo que transmite, y lo que el aprendiz cultiva en una relación de interpretación con lo que es transmitido. En este sentido, aprender no es solo explicitar la verdad de lo recibido, sino reconstruirlo, modificarlo, recrearlo en uno para

cambiar; puesto que no hay recepción pasiva de aprendizaje, quien recibe, el aprendiz, debe ser siempre el lugar de una recreación. Se trata de una relación de aprendizaje con porvenir, basada en la fecundidad, que según Levinas (1997), funda una imagen en aprendizaje de constante destino. Para ello, requiere el lenguaje de la hospitalidad, el lenguaje del recibimiento del otro, y es esencial ese lenguaje para establecer una ética de la relación de aprendizaje, de acoger al otro, al aprendiz.

Si lo que el maestro enseña es ante todo una relación con su propia capacidad de apertura y de escucha, entonces solo se puede aprender desde el compromiso con esa relación, es decir, lo importante para el aprender, es el tipo y la calidad de relación que se establece. En esta relación educativa el maestro (jefe, supervisor, operario) deja siempre un espacio abierto para el libre movimiento del aprendiz, por tanto, el que aprende con relación a su maestro, lo hace a través de la relación que el mismo establece con lo que sabe o escucha y lo muestra en la forma como configura el espacio abierto donde el aprendiz muestra que, lo que aprende es un modo de relación, una escucha del mundo (Bárceñas et. al, 2000:179).

Aprender desde una relación hace del aprender y de la educación algo que tiene que ver con la imitación; una imitación que se aviene a hacerlo junto con él. Por eso, el verdadero aprendizaje brota según Deleuze (2002:180), de lo que está por saber de aquellos maestros que nos dicen hazlo conmigo. Se trata de prestar atención en el marco de una relación de aprendizaje a lo esencial, a lo relevante, en donde la persona no se limite a imitar lo que otro hace, sino por el contrario asume el reto de acompañarlo mientras actúa, y significa que el aprender tiene también que ver con el tacto.

El tacto del latín *tactus*, significa tocar y realizar, es un término relacionado con contacto que significa tocar estrechamente. Pero este tacto implica, tocar en un sentido sensible y estético, es decir, acariciando las cualidades internas de lo tocado; a la vez relaciona un trato moderado, una forma de proceder atenta al espacio del otro y busca perseverar, un proceder desde la paciencia, con cierta elegancia según Bárceñas, et al, (2000:181). Esa experiencia táctil es siempre experiencia de la persona misma y tiene el propósito de saber mantener la distancia inspirada en el respeto al otro y al mismo tiempo la cercanía.

Estas virtudes para la educación en general y para la promoción del aprendizaje según Bárceñas, et al (2000:184), en el seno de una relación educativa son muy



Foto: Laura Carmeño

grandes. Porque gracias al tacto se accede a la experiencia del otro; además, el tacto expresa el lenguaje de la caricia que nos acerca y convoca nuestra capacidad de respuesta con responsabilidad al otro. Es un modo seductor de aproximación al otro, de acercamiento sosegado y plenamente receptivo. El tacto nos aproxima al otro con lentitud y con la sublime calma que hace experimentar la ganancia del tiempo humano y la respuesta en práctica a la activación de la alteridad que según Van Mainen (1998), el reconocimiento del otro llega a la posibilidad de actuar bien en el encuentro libre con él.

Consideraciones finales

Este análisis documental del aprendizaje organizacional como facilitador de relaciones sociales responsables, permite concluir que lo fundamental en la vida son las personas y la forma como ellas se relacionan constituye la manera más eficaz para aprender. Al reflexionar sobre la vida diaria, se observa que la interacción de las personas, es resultados de procesos de aprendizaje, en donde se adquieren nuevos conocimientos, hábitos, destrezas y actitudes que originan nuevas maneras de hacer las cosas. Es decir, todo aprendizaje implica un cambio.

El aprendizaje siempre requiere de procesos colectivos que demandan procesos complejos de comprensión y transformación, en donde los resultados son nuevas habilidades para relacionarse con otros, nuevos conocimientos, nuevas actitudes, acompañados de crecientes asociaciones. Por ello, en cada una de las cosas que hacen las personas hay un componente de relaciones con los demás; es decir, la gente se relaciona intencionalmente con el mundo social para satisfacer sus necesidades. Estas acciones sociales demandan una energía y una dirección básica en el ámbito de la convivencia social, haciendo de las relaciones sociales un tejido de personas con las que se comunica en un marco conductual caracterizados por lazos de amistad que se establecen y los tipos de interacciones que se producen.

Desde esta perspectiva, es pertinente afirmar que el aprendizaje es social, ocurre en toda comunidad humana social, en el trabajo diario, configura un sistema de relaciones de convivencia, integra el pensamiento y la acción, provee vínculo para la expansión de capacidades de las personas y organización, enriquece lo que hace de manera individual y colectiva, relaciona mediante un tejido de procesos destrezas, hábitos, sabiduría, comprensión, cooperación, además, penetra en todos los aspectos del vivir de las personas que crecen y se desarrollan en ella.

Por ello, es preciso señalar que el aprendizaje organizacional, surge de la teoría y la práctica, con el antecedente de generar capacidades dinámicas, que favorecen la renovación del personal y facilita la asimilación mediante la articulación de saberes y experiencias de las distintas disciplinas mediante la participación de las personas en actividades colectivas, y llegar a convertirse en el principal factor protagónico del desarrollo de relaciones socialmente responsables.

La relación de aprendizaje se enmarca en el acto de la transmisión, el cual supone una entrega y una actividad dinámica, en el que dos o más personas se encuentran dispuestas a dar o recibir algo. Esta transmisión, requiere de la verdadera relación de participación y entrega, tanto de quien dona como de quien recibe el conocimiento, a la vez reclama capacidad de escucha para recrear la relación y revelar nuevos significados.

Además, debe estar acompañado del lenguaje de la hospitalidad para recibimiento del otro, así como el tacto que se expresa en el lenguaje de la caricia para sensibilizar, acercar y mantener la distancia inspirada en el respeto por el otro; por ello se afirma que, el aprendizaje constituye uno de los aspectos claves para establecer relaciones socialmente responsables.

BIBLIOGRAFÍA

AEBLI, Hans (1974). Didáctica psicológica aplicada a la psicología de Jean Piaget, 2ª edición. Editora Nacional, Sao Paulo.

ALBURQUERQUE, Eugenio (2001). Cambio social y cambio moral. Ediciones San Pablo, Madrid.

ARGYRIS, C. y Schon, D. (1978). Organizational learning. A theory of action perspective. Reading Massachusetts Addison-Wesley.

ARIAS, Silva, J; CÁRDENAS, Roa, C y ESTUPIÑAN T, F (2005). Aprendizaje cooperativo. Universidad Pedagógica Nacional. Editorial Guadalupe Ltda., Bogotá.

BANDURA, A. (1998). Exercise of personal and collective efficacy in changing societies. En Bandura, Ed. Self-efficacy in changing societies. pp. 1- 45 Cambridge, United Kingdom: Cambridge University Press.

BÁRCENAS, F y MELICH, J (2000). La educación como acontecimiento ético. Editorial Paidós, Barcelona.

BERMÚDEZ, J (1991). La interacción persona-situación: marco de referencia. Edición Psicología de la personalidad, Uned, Madrid.

BOONE, E, M (2003). Gerencia interactiva. Editorial McGraw-Hill, Interamericana, México D. F.

BRITTO, B (2005). Aprendizaje organizacional en ONG: creando el motivo, los medios y la oportunidad. Documento Praxis nº 3, pp. 1-73.

COOK, S, D y MEZNAR, M (1995). Bridging epistemologies: the generative dance between organizational Knowledge and knowing organization science. Vol, 10 nº 4, pp.381-400.

CORONADO, M (2008). Competencias sociales y convivencias. Ediciones Novedades educativas. Buenos Aires.

DELEUZE, G (2002). Diferencia y repetición. Ediciones Amorroutu, Buenos Aires.

DELVAL, J (2008). El desarrollo humano. Editorial Siglo XXI. Madrid.

DUCH, LI (1997). La educación y la crisis de la modernidad. Editorial Paidós, Barcelona

EASTERBY-Smith M; BURGOYNE, J y ARAUJO, L (1999). Organizational Learning and the learning organization. Developments in the theory and practice. Thousand Oaks California

FERGUSON, M; GARCÍA, M y RUIZ, J (2005). Strategic of renewal: The transition from Total Quality Management to the Learning Organization. Management Learning Vol. 36, Nº. 2, pp. 149-180.

GARCÍA, Morales J (2002). Aprendizaje organizacional y capacidades dinámicas: un modelo causal para la determinación de los antecedentes y consecuencias del aprendizaje organizacional en las empresas españolas. Universidad de Granada. Tesis doctoral, departamento de Administración de Empresas y Marketing.

GHERARDI, S y NICOLINI, D (1998). Toward a social understanding of how people learn in organizations. *Management learning*, Vol, 29, Nº 3, pp. 273- 279.

GOÑI, G, A (1998). *Psicología de la educación sociopersonal*. Editorial fundamentos, Madrid.

GULATI, R; NOHRIA, N y ZAHEER, A (2000). Strategic Networks. *Strategic Management journal*. Vol 21, pp 203- 215.

HUBER, G, P (1991). Organizational learning: the contributing processes and the literatura. *Organization Science*, vol. 2 nº 1, pp.88-115.

JUN S. J y STORM, B. W. (1980). *Las Organizaciones del Mañana Desafíos y Estrategias*. Editorial trillas, S. A. México.

LAVE, J., & WENGER, E. (1991). *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge, United Kingdom: Cambridge University Press.

LEVINAS, E, (1997). *Totalidad e infinito*. Editorial Sígueme, Salamanca.

LOBO, ARÉVALO, N Y SANTOS, RODRÍGUEZ C (2003). *Psicología del aprendizaje*. Universidad Santo Tomàs, Bogotá.

LÓPEZ, Díaz, C (2010). Relaciones sociales en la escuela. *Revista digital Innovación y experiencias educativas* Nº 37. de Granada España pp 1-9. Disponible en: www.csi-csif.es/anda. Consultada 05/1/2013

LÓPEZ, J y LEAL, I (2000) *Como aprender en la sociedad del conocimiento*. Ediciones Gestión 2000. Barcelona.

MACKSOUD, López, S (2002). El aprendizaje como cognición social en la experiencia de trabajo a nivel organizacional. *Revista Psychikos* nº 1, departamento de psicología facultad de ciencias sociales Universidad de Puerto Rico

MARX, C (1973). *El capital*, tomo I. Fondo de cultura económica, México, D.F.

MARX, C (1980). *Prólogo de la contribución a la crítica de la economía política*, Tomo I. Editorial Progreso, Moscú.

MASAAKI, Imai (1998). *El kaiken en el sitio de trabajo*. Editorial McGraw-Hill, Interamericana, S.A, Bogotá.

MATURANA, H (2002). *Transformación en la convivencia*. Editorial Dolmen Ediciones Santiago de Chile.

MORÍN, E (1997). *El método*. Tomo I. La naturaleza de la naturaleza. Ediciones cátedra, Madrid.

NICOLINI, D y MEZNAR, M (1995). The social construction of organizational learning. Concept and practical. *Issues in the Field. Human Relations*, Vol. 48, Nº 7, pp. 337-351.

ORDIRIKA, I. (2004). La academia en jaque: Perspectiva sobre la evaluación de la educación superior. Publicación del centro regional de investigaciones multidisciplinaria. Universidad autónoma de México (UNAM).

OSORIO, J (2001). Fundamentos de análisis social. Fondo de Cultura Económica, México D.F.

OTERO, Puime, A (2006). Relaciones sociales y envejecimiento saludable. Universidad Autónoma de Madrid- Universidad de Montreal Canadá. Bilbao.

PADILLA, M y Bulnes, J (2005). La convivencialidad. Obras reunida de Illich Iván, Fondo de Cultura Económica, México D.F.

PEREIRA, C (1998). El sujeto de la historia. Editorial Alianza Universitaria. Madrid.

POLAINO, A; CABANYES, J y DEL POZO, A (2003). Fundamentos de psicología de la personalidad. Ediciones Rialp, S.A, Madrid.

QUAKNIN, M, A (1999). El libro quemado. Filosofía del Talmud, editorial Riopiedras.

REQUEMA Santos, F (2003). Análisis de redes sociales. Orígenes, teorías y aplicaciones Madrid. CIS

RUSO, L, H (2012). Ensayo y testimonio del origen y proceso de todas las cosas. E-Book, Paraná.

VAN, Manen, M (1998). El tacto de la enseñanza. Ediciones Paidós, Ibérica, S. A España.

YARCE, Jorge (2011). La empresa como un sistema humano. Universidad Católica de Colombia. Bogotá, D. E