

El desarrollo del capital humano en los procesos de calidad educativa

Jorge Alberto Ramírez Graciano, Silverio Federico Cuarenta García, José Antonio Mares Torres
y Leopoldo Mendoza Villanueva

Facultad de Comercio y Administración de Tampico

Universidad Autónoma de Tamaulipas

Tampico, Tamps.; México

[jramireg, scuarent, amares, leomend] @docentes.uat.edu.mx

Abstract— Educational quality and the changing expectations regarding people's ability to try to improve their future, along with the interaction between institutions, make Human Capital a virtuous circle that accelerates the economic growth of countries. Human Capital is closely linked to the production and use of resources to generate ideas, and these ideas are used in the production process and in education to produce more learning. The economic system, which previously was satisfied with the cultural socialization of labor and low quality, increased the demand for more years of study in its modern and competitive sectors that require knowledge and technical skills in line with its technological development. The purpose of this work is to reflect on the role that Human Capital plays in Educational Quality for the development of the organization. It is also concluded that people are an indispensable factor for organizations in the face of changing times in individual and organizational learning processes, which demand better educational quality and a favorable, positive, and necessary impact on the performance of individuals in the productive area.

Keyword— Human Capital, Educational Quality, Learning.

Resumen— La calidad educativa y el cambio de las expectativas en la capacidad de las personas para tratar de mejorar su futuro y la interacción entre las instituciones, el Capital Humano conforma un círculo virtuoso para acelerar el crecimiento económico de los países. El Capital Humano está estrechamente vinculado en la producción y el uso de los factores para producir ideas y éstas se utilizan en el proceso productivo y en la educación para producir más aprendizaje. El sistema económico que antes se satisfacía con la socialización cultural de la mano de obra y la baja calidad incrementaba la exigencia de más años de estudio en sus sectores modernos y competitivos que reclama conocimientos y competencias técnicas acordes con su desarrollo tecnológico. El presente trabajo tiene como objetivo reflexionar sobre el papel que juega el Capital Humano en la Calidad Educativa para el desarrollo de la organización. Se concluye además que las personas son factor indispensable de las organizaciones ante los tiempos cambiantes en los procesos de aprendizaje individual y organizacional que exigen una mejor calidad educativa y un impacto favorable, positivo y necesario sobre el rendimiento de las personas en el área productiva.

Palabras claves— Capital Humano, Calidad Educativa, Aprendizaje.

I. INTRODUCCIÓN

Nadie duda hoy en día que el Capital Humano es un factor fundamental para el Desarrollo Económico y social de un país. En este contexto el Estado, las empresas y los ciudadanos han jugado un papel básico en la Educación de los países desarrollados mediante la articulación de políticas educativas activas.

Sin embargo, evaluar las políticas educativas no es una tarea sencilla al menos por dos motivos. Primero por las múltiples dimensiones en las que puede llevarse a cabo dicha evaluación: análisis de los efectos sobre el nivel educativo de sectores específicos de la población, o de los efectos sobre ciertos conocimientos específicos en matemáticas, ciencias, idiomas, etc., o de los efectos sobre las tasas de crecimiento económico, o de los efectos sobre la productividad y la competitividad. Y segundo, porque

la educación constituye una inversión con un largo periodo de maduración de manera que sólo tras el paso de un número de años puede empezar a percibirse los beneficios de dicha inversión.

La mayoría de los estudios económicos sobre educación centra la atención en el nivel de escolaridad, es decir, en la cantidad de educación. Ello parece lógico tanto de la perspectiva del análisis como de las políticas: el nivel educativo es fácil de medir y puede ser objeto de un seguimiento a lo largo del tiempo. Sin embargo, ese enfoque distorsiona las políticas y puede redundar en decisiones erradas.

Desde una visión ética del desarrollo, se concibe al capital humano no solamente en su capacidad para adquirir y construir conocimientos y de esta manera producir y contribuir al crecimiento económico y competitivo del país, sino también en su capacidad para contribuir a su propio bienestar social y calidad de vida propia y de los otros, dentro de parámetros de responsabilidad ambiental y de compromiso con las futuras generaciones.

Mejorar la calidad educativa tiene un enorme efecto en el cambio de las expectativas y en la capacidad de las personas para tratar de mejorar su futuro. El sistema económico que antes se satisfacía con la socialización cultural de la mano de obra, y que ante bajas en la calidad incrementaba la exigencia de más años de estudio, ahora, en sus sectores modernos y competitivos, reclama de conocimientos y competencias técnicas acordes con su desarrollo tecnológico.

México necesita que la Reforma Educativa se lleve a cabo, si bien se critican algunos errores de la administración educativa hay que destacar que además de la Reforma Energética, es la Educativa la que tiene la gran posibilidad de mostrar un verdadero cambio en nuestro país y que seguramente se verán en las próximas décadas.

Debe ser la sociedad civil la encargada en presionar para que esta importante Reforma se concrete con éxito porque al final será la misma sociedad la que aspira a tener una mejor calidad educativa en México y por ende un mejor futuro.

El Concepto de capital humano en la economía no es nuevo. En el siglo XVIII Adam Smith reconoció la importancia de las habilidades personales en la determinación de la riqueza de los individuos. Sin embargo, fue en la segunda mitad del siglo XX cuando se comenzó a considerar al Capital Humano como un factor clave para la productividad y vida de la sociedad.

La interacción entre las instituciones, el Capital Humano y las ideas conforman un círculo virtuoso para acelerar el crecimiento económico de los países, regiones o ciudades. El Capital Humano y las ideas están estrechamente vinculados en la producción y el uso de los factores: el capital humano produce ideas y éstas se utilizan en el proceso productivo y en la educación para producir más capital humano.

Para los economistas está claro que la educación es el motor del cambio en una economía. Las empresas más calificadas de los países ricos han prosperado pues han vendido sus ideas al mundo y sus inventos se producen masivamente. El capital humano, más que la infraestructura, explica el éxito de la sociedad. La acumulación de capital humano influye tanto en la prosperidad individual como en la economía nacional.

La correlación entre educación (personas con más años de escolaridad) y el Producto Interno Bruto (PIB) del país refleja lo positivo del capital humano, ya que las personas son más productivas cuando trabajan alrededor de otras más calificadas. En promedio, un año adicional de escolaridad de toda la población está asociado con un incremento del PIB per cápita de cerca de un 30 por ciento.

La formación de educación técnica y tecnológica contribuye a desarrollar habilidades, capacidades, destrezas y competencias en las personas. La calidad de los profesionales repercute en un mejor rendimiento académico y este a su vez en un mayor crecimiento económico, además tiene su efecto en la generación de conocimiento, innovación y productividad.

La globalización, los avances tecnológicos y otros fenómenos externos económicos que día a día enfrenta el hombre en la actualidad, explica la necesidad de un estudio minucioso sobre el valor y la importancia del ser humano en las organizaciones.

Es importante que la Reforma Educativa en México se lleve a efecto, pero no será suficiente si no hay un verdadero cambio en los planes de estudio que permita ir formando nuevo capital humano. Además, es necesario dar un impulso a la educación técnica y científica a nivel bachillerato y universitario.

II. INTRODUCCIÓN

Los aspectos relativos a la teoría y desarrollo del aprendizaje organizacional han sido temas de gran relevancia y significado un gran interés para las organizaciones modernas con intenciones y deseos de crecimiento. El aprendizaje Organizacional ha sido estudiado por un extenso número de teóricos e investigadores de escuelas y disciplinas. En múltiples ocasiones las conclusiones de dichos estudios no han concordado, y en muchos aspectos incluso han presentado multitud e divergencias. Todos los estudiosos de la disciplina del aprendizaje Organizacional presentan diferentes puntos de vista, pero han llegado a conclusiones similares, entre ellas la más importante: El Aprendizaje Organizacional genera innovación y procesos de cambio, para bien, en los estilos de vida y actitudes del personal que integra las organizaciones.

Antes de iniciar con la definición de lo que es una organización inteligente, convendría primero explicar el significado de inteligencia:

De acuerdo con la Real Academia de la Lengua Española, la inteligencia se integra en las siguientes capacidades, sentidos y habilidades:

- Capacidad de entender o comprender.
- Capacidad de resolver problemas.
- Conocimiento, comprensión, acto de entender.
- Sentido en que se puede tomar una sentencia, un dicho o una expresión.
- Habilidad, destreza y experiencia.
- Trato y correspondencia secreta de dos o más personas o naciones entre sí.
- Sustancia puramente espiritual.

De ahí que pueda comprenderse a la inteligencia como una medida, que indica la facilidad con que un sujeto o sistema logra sus objetivos. En este sentido se explica, que para que un sistema logre ser inteligente es necesario que vaya acumulando capacidades, sentidos y habilidades, esto es implica almacenar experiencias. Mientras mayor sea el cúmulo de experiencias de individuos, sistemas u organizaciones, mayor inteligencia generará, por tanto, puede decirse que es acumulando experiencias como los sistemas aprenden qué acciones son las que mejor le permitieron alcanzar sus objetivos, (Rodríguez, 2007).

Con respecto a “Sistema inteligente” (Walter Fritz, 2006), lo define como aquel sistema que aprende a partir de sus experiencias, la manera en que debe de actuar para poder alcanzar sus objetivos.

Las organizaciones de cualquier tipo- no existen como entes individuales, sino que como (Seiler, 1967), lo indica, están compuestas por un conjunto de personas y de grupos, íntimamente interrelacionadas entre sí, que interactúan todo el tiempo, buscando alcanzar determinados objetivos.

De ahí que para estudiar una organización deba hacerse en forma integral, es decir, el funcionamiento organizacional se debe estudiar en relación con las interacciones que lleva a cabo con el ambiente que

rodea a la organización misma, incluyendo en ese estudio al factor humano que lo compone. Esa relación conlleva en su esencia los conceptos de sistemas, subsistemas y supersistemas. Desde el punto de vista de la sociedad, la organización es un subsistema de uno o más sistemas mayores y su vinculación o integración con ellos afecta su modo de operación y su nivel de actividad, (Von Bertalanffy, 1976).

Con el fin de esclarecer el concepto de Organización Inteligente se fueron en primer lugar estableciendo algunos significados, sin embargo, es necesario también, encontrar términos que no dejen lugar a dudas al respecto, para ello se citan algunos autores que con sus trabajos establecieron términos precisos:

Peter Senge, (1992), apunta que una Organización Inteligente es aquella en la que los individuos son capaces de expandir su capacidad y de crear los resultados que realmente desean. En la organización inteligente se aplican las formas y patrones que fueron surgiendo a través de pruebas, errores y repeticiones, es decir se experimentó una y otra vez, de modo que, gracias a eso, las personas aprenden continuamente y en conjunto, formando parte de un todo.

Garra, (1994), define a las organizaciones inteligentes como aquellas que crean un clima de trabajo idóneo para que los procesos permitan a todos los integrantes aprender de forma consciente de su trabajo. Lo que a su vez permite mover ese aprendizaje adquirido al lugar que sea necesario de manera tal que pueda ser utilizado por la organización y que este conocimiento pueda ser transformado constantemente.

Por su parte, (David Garvin, 1993), explica que, en las organizaciones inteligentes, existe la capacidad de crear, adquirir, transferir el conocimiento y modificar actitudes y formas de hacer sobre la base de un nuevo conocimiento.

Si se define a las organizaciones inteligentes de una manera sencilla, puede decirse que son aquellas que aprenden. Sin embargo, haciéndolo de una manera más correcta, se concluye que, las organizaciones inteligentes son aquellas que facilitan el aprendizaje de todos sus miembros, siendo capaces de modificar sus normas de desempeño, escritas o no, con la frecuencia que sea necesaria para satisfacer las exigencias del medio.

Peter Senge, (2003), reflexiona sobre los recursos que posee la organización, y en referencia al recurso humano, explica que "...las personas no son un recurso, las personas son la organización", de ahí que si no se toman en cuenta las reglas primordiales del comportamiento humano fracasarán los intentos por administrar el conocimiento en el seno institucional.

Este conocimiento hace que la organización crezca e innove, hasta llegar a convertirse en una organización inteligente. Para lograrlo, es necesario que la organización reconozca que necesidades de aprendizaje tiene que satisfacer y que ambiente y técnicas apropiados deben implementarse. Esto también significa reconocer el hecho de que los períodos muy largos de retroalimentación positiva o la falta de buena comunicación pueden bloquear el aprendizaje (Argyris, 1996).

Si se asume que las organizaciones pueden aprender, es necesario preguntarse cuáles son las condiciones que facilitan el aprendizaje, además es importante conocer las causas por las cuales algunas organizaciones aprenden y otras no, ya que el conocer las causas por las cuales no aprenden puede llegar a favorecer el aprendizaje.

La cultura organizacional, está relacionada con los sistemas de creencias, valores, estructuras cognitivas de los grupos, en este sentido, clima y cultura organizacional pueden ser vistas como dos caras de una misma realidad. Siguiendo la misma línea de pensamiento, la cultura de una organización es un concepto más amplio en el que aparecería el clima como elemento fundamental, (Gairín, 1996).

El mismo Gairín, señala que se puede considerar que una organización aprende, cuando facilita el aprendizaje de todos sus miembros, continuamente se transforma a sí misma y resalta el valor del aprendizaje como la base fundamental de la organización. Para que se facilite el aprendizaje de sus miembros y el desarrollo de la organización fluya, debe existir en esta un buen clima organizacional, el elemento fundamental de la cultura organizacional. Esta sería en resumen, la forma en que la cultura organizacional influye en el aprendizaje de la organización, ya que las personas aportan a la organización sus conocimientos y su capacidad para incorporar nuevas formas de hacer que las cosas se hagan.

Así las cosas, aparecen en las organizaciones una serie de elementos aportados por los individuos que influyen para que la organización se transforme en una organización viva (humana), (Bolívar, 2000). Además del clima y la cultura coexisten en la organización otros elementos producto de la modernidad y postmodernidad que pueden influir de manera negativa o positiva en el desarrollo y aprendizaje organizacional. Anteriormente, las organizaciones estaban diseñadas para utilizar tecnología basada en maquinaria, su necesidad primaria era estable y si las máquinas trabajan de manera eficiente la empresa podía considerarse exitosa, ya que ello le permitía producir en masa. Sin embargo, las organizaciones modernas requieren de otras tecnologías y técnicas para completar de manera eficiente sus procesos, actualmente el desarrollo empresarial se basa principalmente en el conocimiento, lo que significa que están diseñadas para manejar ideas e información y donde cada empleado se convierte en un experto en una o varias tareas. Actualmente el proceso organizacional implica alcanzar la eficiencia, cada empleado de la organización que se distingue por basar su proceso en el conocimiento debe aprender y evolucionar continuamente y ser capaz de identificar y resolver problemas en su área de desempeño. (Fritz, 2006).

Ludwig Von Bertalanffy (1976), concibió en la década de los años cuarenta la Teoría General de Sistemas con el propósito de tener un enfoque práctico para conceptualizar los fenómenos que los enfoques pragmáticos de la ciencia clásica no podía explicar, la Teoría General de Sistemas proporciona un marco teórico que incluye tanto las ciencias naturales como las sociales, que necesitaban emplear conceptos tales como "organización", "totalidad", globalidad e "interacción dinámica; lo lineal es sustituido por lo circular, ninguno de los cuales podía estudiarse fácilmente por los métodos analíticos de las ciencias conocidas como puras.

Antes de la Teoría General de Sistemas, "el mecanicismo" de la ciencia veía el mundo seccionado en partes cada vez más pequeñas, la Teoría de Sistemas enfoca la realidad estudiada como organizaciones cada vez más grandes. La Teoría General de Sistemas, que había recibido influencia de las matemáticas (teoría de los tipos lógicos y de grupos) presentaba un universo compuesto por acumulaciones de energía y materia (sistemas), organizados en subsistemas e interrelacionados unos con otros. Para explicarla, se han forjado algunos modelos que se describen más adelante.

El aprendizaje organizacional influye en el proceso del cambio en la organización. Cuando ésta logra ser inteligente, los intangibles son gestionados eficientemente y la organización es considerada como un sistema vivo muy complejo, en el cual la información y el conocimiento son los recursos que ayudan al desarrollo del cambio hacia el aprendizaje individual y organizacional.

Una organización en aprendizaje es la que se basa en la idea de que hay que aprender a ver la realidad con bajo otros enfoques nuevos y diferentes. Este enfoque considera que todos los miembros de la organización son elementos valiosos, capaces de aportar mucho más de lo que comúnmente pudiera pensarse, es decir, darán más de lo que se espera de ellos. Son capaces de comprometerse al 100% con la visión de la empresa, adoptándola como propia y actuando con total responsabilidad. Por lo tanto, son capaces de tomar decisiones, de enriquecer la visión de la organización haciendo uso de su creatividad, reconociendo sus propias cualidades y limitaciones y aprendiendo a crecer a partir de ellas. Son capaces de trabajar en equipo con una eficiencia y una creatividad renovadas. Una organización que puede ver

más allá de lo que se espera de las personas que colaboran con ella es una organización en proceso de aprendizaje.

La Organización en Aprendizaje busca asegurar constantemente que todos los miembros del personal estén aprendiendo y poniendo en práctica todo el potencial de sus capacidades. Esto es, la capacidad de comprender la complejidad, de adquirir compromisos, de asumir su responsabilidad, de buscar el continuo auto-crecimiento, de crear sinergias a través del trabajo en equipo.

Peter Senge, (1992), propone que deben considerarse 5 Disciplinas para que una organización se encuentre en aprendizaje continuo:

1. **Desarrollar la Maestría Personal:** consiste aprender a reconocer nuestras verdaderas capacidades y las de la gente que nos rodea. Solo si conocemos quiénes somos en realidad, que queremos y que es lo que somos capaces de hacer, tendremos la capacidad para identificarnos con la visión de la organización, de proponer soluciones creativas, y de aceptar el compromiso de crecer cada vez más junto con la organización.
2. **Identificar y Desarrollar nuestros Modelos Mentales:** Nuestras formas de pensar o modelos inconscientes (paradigmas), en ocasiones restringen nuestra visión del mundo y la forma en que actuamos. Para descubrirlos debemos voltear el espejo hacia nuestro interior y descubrir todos esos conceptos que nos gobiernan desde dentro.

Respecto a esto puede decirse que conocer y manejar los propios modelos o paradigmas permitirá promover formas de comunicación clara y efectiva dentro de la empresa, que sean un apoyo para el crecimiento y no un obstáculo.

3. **Impulsar la Visión Compartida:** La clave para lograr una visión que se convierta en una fuente de inspiración y productividad para la empresa es que todos los miembros de la organización aprendan a descubrir en sí mismos la capacidad de crear una visión personal que de sentido a su vida y a su trabajo, que apoye la visión central propuesta por el líder. Todas las visiones personales van alimentando la gran visión de la organización, y cada uno siente en ella una conexión íntima que lo impulsa a dar todo de sí para convertirla en realidad.
4. **Fomentar el Trabajo en Equipo:** El crear y fortalecer a los equipos de trabajo se centra fundamentalmente en el diálogo, en pensar juntos para tener mejores ideas. En el interior de los grupos se dan infinitas relaciones inconscientes que van determinando la calidad del diálogo, tales como: mecanismos de auto-defensa, sentimientos de inferioridad o superioridad, deseos de complacer al superior, etc. Todos estos mecanismos funcionan bajo patrones que debemos aprender a reconocer y manejar para reconocer los obstáculos cuando están a punto de aparecer, permitiendo que florezca en todo momento la inteligencia del grupo.
5. **Generar el Pensamiento Sistémico:** Esta quinta disciplina nos ayuda a pensar en términos de sistemas, ya que la realidad funciona en base a sistemas globales; Para ello es necesario que comprendamos cómo funciona el mundo que nos rodea.

La esencia de la quinta disciplina consiste en un cambio de perspectiva de las situaciones que vivimos para poder identificar las interrelaciones en lugar de asociarlas a cadenas lineales de causa - efecto. Es necesario ver los procesos de cambio que se generan, en vez de las imágenes instantáneas que se producen.

Las organizaciones con más capacidad de adaptación a las modernidades tendrán la posibilidad de obtener continuamente éxito y poder superarse y no decaer, es decir adquirir la capacidad de obtener un éxito sustentable.

En dichas organizaciones con capacidad de aprendizaje, el aprendizaje adaptativo debe complementarse con el generador que es la capacidad de innovar y crear. Su principal objetivo es crear un ambiente interno que permita a los colaboradores adaptarse y desarrollarse mejor en las competencias de sus funciones, así como adquirir éxitos en un entorno cambiante.

Existen siete capacidades del individuo para alterar el modelo mental estas son: la capacidad de suspender, la capacidad de redireccionar la atención hacia el origen, la capacidad de abandonar y aceptar, la capacidad para entender la realidad, cristalizar y crear un prototipo.

Una organización de rápido aprendizaje no significa apresurada; si no que requiere métodos más sencillos y eficaces en menos pasos para poder aprender investiga con mayor rapidez que su competencia, para conseguir una ventaja competitiva y no solo dar buenos resultados si no que da los mejores resultados.

El aprendizaje más rápido empuja a una organización hacia enfrente de las industrias, ya que incrementa la capacidad de estrategia, fortalece las aptitudes de la organización para cambiar el rendimiento y mejorar a la organización a largo plazo.

El aprendizaje rápido puede conllevar a un pensamiento lento y reflexivo, con la finalidad de enfocarse en lo importante. Una Organización de Rápido Aprendizaje cierra la abertura que existe entre el rendimiento y la organización y sus competidores en cambio se encuentran enfocados en el rendimiento. Los competidores que se basan en el rendimiento, al pasar el tiempo obtienen una dificultad al ponerse al día dentro de la organización sea en aprendizaje o rendimiento.

Los altos ejecutivos al ver que existe un aprendizaje con respuestas favorables a largo plazo, aceptarán el aprendizaje más rápido, comprendiendo que la reducción en el rendimiento es corta (Ulrich, 1997).

III. METODOLOGÍA

La primera parte de este trabajo se realizó como una investigación de tipo documental, la cual se desarrolla en éste documento y de esta labor surgió el marco teórico el cual sirvió de base para fundamentar y contrastar los resultados del estudio empírico. Los fundamentos teóricos compilados fueron punto de partida para plantear algunos los objetivos, que van a definir la Calidad Educativa, el capital Humano y el Aprendizaje Organizacional desde un enfoque cualitativo. Se utilizó también la técnica del análisis crítico, para plantear las posturas sobre la universidad y las organizaciones inteligentes y contrastar los resultados del estudio empírico con el fundamento teórico compilado, principalmente con los trabajos de Ludwig Von Bertalanffy (Teoría General de Sistemas) y el Enfoque de Peter Senge y sus 5 disciplinas de las organizaciones aprendientes.

IV. RESULTADOS

Desde hace tiempo se ha buscado encontrar estándares y medidas que permitan la medición del desarrollo organizacional generándose estudios para evaluar el comportamiento organizacional que sirvan para llevar a las organizaciones hacia un ejercicio eficaz y efectivo. Una de las cuestiones más importantes a este nivel; es la magnitud de información con la que se cuenta en la actualidad y que cambia en forma vertiginosa cada día.

Bolívar (2000), menciona que el aprendizaje organizacional (AO) se origina a través del aprendizaje individual; sin embargo añade que es muy pobre el nivel de investigaciones que existen sobre el AO sobre las organizaciones en la actualidad; afirmando que los trabajos en este aspecto constituyen un reto y un desafío, el que una organización aprenda en forma inteligente varía de acuerdo a la forma en

que quieran adaptarse a los tiempos en los que se vive en la actualidad y a la manera en que quieran verse en el futuro.

Como lo refleja el presente marco teórico, el problema más complejo y frecuente se presenta en las barreras existentes en el aprendizaje, Senge (1992), en su tratado de la “Quinta Disciplina” identifica como primera medida y refiere que es necesario promover una cultura que facilite y apoye el cambio y un trabajo en equipo.

Los resultados de esta revisión documental permiten conocer que en lo que respecta al aprendizaje organizacional, una gran parte de las personas como organización son capaces de romper con los conceptos tradicionales para ver las cosas de forma nueva y distinta y desarrollar su Capital Humano.

V. CONCLUSIONES

La globalización, los avances tecnológicos y otros fenómenos externos económicos que día a día enfrenta el hombre en la actualidad, explica la necesidad de un estudio minucioso sobre el valor y la importancia del ser humano en las organizaciones.

La correlación entre educación (personas con más años de escolaridad) y el Producto Interno Bruto (PIB) del país refleja lo positivo del capital humano, ya que las personas son más productivas cuando trabajan alrededor de otras más calificadas. En promedio, un año adicional de escolaridad de toda la población está asociado con un incremento del PIB per cápita de cerca de un 30 por ciento.

La formación de educación técnica y tecnológica contribuye a desarrollar habilidades, capacidades, destrezas y competencias en las personas. La calidad de los profesionales repercute en un mejor rendimiento académico y este a su vez en un mayor crecimiento económico, además tiene su efecto en la generación de conocimiento, innovación y productividad. En consecuencia, de acuerdo a los autores estudiados en este marco referencial, el aprendizaje se logra por medio de la difusión de la información, de un desarrollo personal individual y de una organización que aprende y acepta ideas de sus colaboradores.

BIBLIOGRAFÍA

- Argyris, C. &. (1996). *Organizational Learning*, . Boston, Mass: Addison Wesley.
- Bolívar, A. (2000). *Los centros educativos como organizaciones que aprenden: promesas y realidades*. Madrid: La Muralla.
- Fritz, W. (2006). *Sistemas Inteligentes y sus Sociedades*. Recuperado el 19 de Mayo de 2011, de <http://www.intelligent-systems.com.ar/intsys/indexSp.htm>
- Gairín, J. (1996). *La Organización Escolar: contexto y texto de actuación*. Madrid: La Muralla.
- Garratt, B. (1994). *The Learning Organisation*. USA: Harper-Collins.
- Garvin, D. (1993). *Building a learning organization*. Boston: Harvard Bussines.
- Rodríguez, R. R. (2007). *¿Qué son las organizaciones inteligentes?* Recuperado el 17 de Mayo de 2011, de EGCTI.
- Seiler, J. (1967). *Sistems Analysis in Organizational Behavior* . USA: Homewood.
- Senge, P. (June, 2003. de 2003). "Creating Desired Futures in a Global Society." Presented at SoL's first Global Forum in Helsinki, Finland. Recuperado el 18 de junio de 2011, de [Reflections: http://www.solonline.org/repository/download/Reflections5-1.pdf?item_id=481839](http://www.solonline.org/repository/download/Reflections5-1.pdf?item_id=481839)

- Senge, P. (1992). La Quinta Disciplina: Como impulsar el aprendizaje en la organización inteligente. España: Juan Granica.
- Ulrich, D. (1997). Recursos Humanos Champions. Editorial Garnica, Barcelona.
- Von Bertalanffy, L. (1976). Teoría General de Sistemas. Petrópolis: Vozes.