

**EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL COMO ARGAMASA DE
MODELOS ORGANIZACIONALES PARA FAVORECER LA
PARTICIPACIÓN ACTIVA DEL FACTOR HUMANO EN PLENITUD**

Área de investigación: Entorno de las organizaciones

Suemí Luna Galindo

División de ciencias económicas administrativas
Universidad de las Californias Internacional
suemi.luna@udc.edu.mx

Luis Enrique Manzano Peña

Facultad de Contaduría y Administración
Universidad Nacional Autónoma de México
México
luis.manzano@uic.edu.mx

Judas Noé Moctezuma Medina

Facultad de Contaduría y Administración
Universidad Nacional Autónoma de México
México
noe.moctezuma@uic.edu.mx

Octubre 3, 4 y 5 de 2018

Ciudad Universitaria | Ciudad de México



EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL COMO ARGAMASA DE MODELOS ORGANIZACIONALES PARA FAVORECER LA PARTICIPACIÓN ACTIVA DEL FACTOR HUMANO EN PLENITUD



Resumen

El documento realiza una reflexión sobre los cambios demográficos (particularmente el envejecimiento de la población) y su impacto en la dinámica organizacional. La pertinencia de llevar a cabo esta acción se fundamenta en datos estadísticos publicados por diversos organismos internacionales (Organización de las Naciones Unidas, Organización Mundial de la Salud, Organización Internacional del trabajo), los cuales avistan una problemática cada vez más cercana: la población económicamente activa estará conformada en su mayoría por adultos mayores, así lo estiman proyecciones para el año 2030. Derivado de lo anterior, las preguntas que surgen son: ¿Cuáles son las condiciones de esta fuerza laboral? ¿Se está en posibilidad de alargar su estancia dentro de las organizaciones sin afectar su calidad de vida? ¿Cuáles serían las pérdidas para la organización si prescindieran de este recurso humano? La pretensión del documento no es dar respuesta a cada una de las interrogantes; más bien, es presentar argumentos que permitan centrar la atención a este cambio en el entorno de las organizaciones. Así, se sugiere incluir como variables de seguimiento al enfoque del aprendizaje organizacional y su relación con la tecnología, ya que el primero rescata la importancia de la transferencia del conocimiento para perpetuar a la organización y el segundo, podría ser un factor decisivo que facilite u obstaculice el aprovechamiento de los conocimientos y experiencias de los adultos mayores. Finalmente, el desempeño de investigaciones que analizan el vínculo entre el aprendizaje organizacional y la fuerza de trabajo conformada por adultos mayores está cobrando relevancia, sin embargo, la productividad aun es baja.

Palabras clave: Aprendizaje organizacional, adultos mayores, tecnología

