

# Acciones para el desarrollo de una cultura de aprendizaje organizacional

Impulsar acciones para **AUMENTAR** el aprendizaje y el conocimiento

Impulsar acciones para **COMPARTIR** el aprendizaje y el conocimiento

Impulsar acciones para **PONER EN VALOR** aprendizajes y conocimientos

Impulsar acciones para **CREAR** nuevos aprendizajes y conocimientos

A nivel organizativo

- Identificando y gestionando el conocimiento clave de la organización
- Incorporando acciones sistemáticas de benchmarking, de vigilancia e inteligencia competitiva y

- Generar espacios colaborativos internos para el intercambio de experiencias y la resolución de problemas.
- Participar en espacios colaborativos externos, para el intercambio con otras organizaciones y sectores.

- Facilitando la vinculación de la cultura de aprendizaje en las reuniones de dirección y de estrategia organizativa
- Generando una cultura de seguridad, donde el error no se persiga sino sea una oportunidad para aprender y mejorar.

- Estableciendo alianzas inteligentes con diferentes *stakeholders* para aprender mutuamente.
- Estableciendo nuevos retos y desafíos organizacionales, que permitan generar nuevas oportunidades.

A nivel directivo

- Desarrollando las estructuras, aportando recursos y asignando tiempo de acuerdo con los objetivos planteados.
- Comprometer a los directivos a favorecer el desarrollo de sus equipos y acompañar su mejora continua

- Favoreciendo conversaciones y trabajos con otros equipos internos y externos, que faciliten el intercambio de experiencias.
- Reservando tiempo en los equipos, para el trabajo colaborativo y la reflexión compartida.

- Identificando y promoviendo la aplicación de las mejoras prácticas y lecciones aprendidas entre profesionales y equipos.
- Promoviendo el aprendizaje a través de la experiencia (tanto de los errores como aciertos) y el aprendizaje del conocimiento sea reutilizable.

- Incorporando nuevas formas de trabajo que promuevan la generación de valor y la resolución creativa de problemas complejos.
- Estimulando la curiosidad, el pensamiento crítico, y las ideas divergentes como generadoras de innovación.

A nivel área de formación y desarrollo

- Evolucionando de la formación clásica a entornos de aprendizaje integrados en el propio trabajo
- Haciendo corresponsables a todas las personas de su propia formación y desarrollo

- Identificando las personas referente y dándoles herramientas para que puedan compartir su expertise
- Incorporar estrategias de formación más allá de los cursos: comunidades de práctica, gamificación, etc.

- Incorporando acciones antes, durante y después de la formación, para extender el conocimiento y los aprendizajes al puesto de trabajo y a los equipos.
- Con procesos de acompañamiento y on boarding de nuevos profesionales, y la tangibilización de las experiencias de los sénior antes de su marcha.

- Impulsando acciones formativas que despierten la actitud creativa e innovadora, y acerquen metodologías ágiles y facilitadores digitales.
- Creando espacios de disrupción, que permitan la aplicación de nuevo conocimiento y la innovación.