



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
METROPOLITANA
Unidad Iztapalapa



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
METROPOLITANA
Unidad Azcapotzalco



XIX CIAO

XIX Congreso Internacional de Análisis Organizacional Digital “25 años de estudios organizacionales en México y América Latina”

El proceso de aprendizaje-conocimiento en Romero & Braas.

Mesa Temática: Aprendizaje-conocimiento, innovación y emprendimiento

Modalidad: Temática

Luis Ángel Vázquez López¹

José Gerardo León Sánchez

Correo Electrónico: lavluam@xanum.uam.mx

joseleon@xanum.uam.mx

Universidad Autónoma Metropolitana

Unidad Iztapalapa

Av. San Rafael Atlixco No. 186, Col. Vicentina, C.P. 09340, Alcaldía Iztapalapa,

Ciudad de México.

Ciudad de México, del 4 al 8 de octubre de 2021

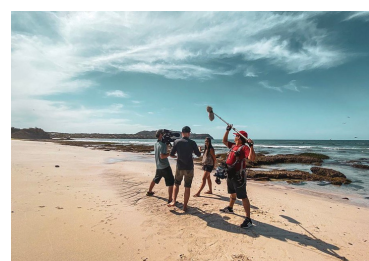
¹ Autor responsable de la comunicación.

EL PROCESO DE APRENDIZAJE-CONOCIMIENTO EN ROMERO & BRAAS



En la denominada sociedad del conocimiento el recurso económico básico ha sido, es y seguirá siendo el saber (Drucker, 1993/2013). En las organizaciones el proceso de aprendizaje-conocimiento surge a través de la interacción entre sus integrantes (Argyris, 1975).

Romero & Braas es una organización empresarial (pequeña empresa) instaurada en la Ciudad de México, en otras palabras, se trata de una productora cinematográfica dedicada a la producción de contenido visual y documental para cine y televisión.



EL TEAM BUILDING COMO PRÁCTICA DE CAPACITACIÓN



Los colaboradores de Romero & Braas mediante la construcción de equipos adquieren nuevos conocimientos, ya que, esta práctica involucra diversas actividades de índole personal y profesional. Como técnica de capacitación su principal propósito consiste en que los miembros de la organización construyan, socialicen y apliquen los saberes aprendidos (Gore y Dunlap, 2006).

De acuerdo con Nonaka y Takeuchi (1999), el team building tiene similitudes respecto al juego de rugby porque se trata de un equipo de trabajo enfocado en generar conocimiento tácito y explícito por medio de la interacción informal y formal con la finalidad de compartir y transmitir ideales, valores y emociones que coadyuven al cumplimiento de los objetivos organizacionales. En este caso, las experiencias compartidas en colectivo aluden al balón de rugby.



EL PROYECTO ALTRUISTA DE ENSEÑANZA



Romero & Braas lleva a cabo un proyecto altruista en el cual enseña a los niños de la fundación Solidarity with Orphans con sede en Tanzania a filmarse a sí mismos y crear videos cortos de su vida cotidiana. Así, los niños aprenden “una habilidad que les da alegría y un modo de autoexpresión” (Romero & Braas, 2021).

El proceso de aprendizaje-conocimiento en Romero & Braas demuestra que la aprehensión de nuevos saberes involucra el constante esfuerzo de personas, grupos y organizaciones, inclusive, el proyecto altruista indica la creación de conocimiento a nivel interorganizacional (Nonaka y Takeuchi, 1999). En conclusión, las organizaciones por medio del aprendizaje de doble bucle (Cyert y March, 1963; Argyris, 1991) presentan mayor creatividad e innovación porque no tienen como único propósito resolver problemas, por el contrario, pretenden modernizar o reinventar sus estructuras, procesos, prácticas y productos organizacionales.

