

# III CONGRESO INTERNACIONAL EDO 2014

*Organizaciones que aprenden y generan conocimiento*

## CONCLUSIONES PROVISIONALES DEL CONGRESO

Precedido por una *Sesión de debate sobre el futuro de la formación corporativa y de aprendizaje en las administraciones* y por la V Jornada Internacional del Grupo EDO focalizada en “*Aprender a través de la práctica profesional*”, el III Congreso Internacional EDO 14, se ha celebrado en la ciudad de Barcelona durante los días 14, 15 y 16 de mayo bajo el lema “*Organizaciones que aprenden y generan conocimiento*”.

Los más de 380 expertos y especialistas en la temática procedentes mayoritariamente de toda España y de América han participado presencial y activamente de las cinco conferencias centrales, los 15 simposios con sus ponencias, las 10 mesas de comunicaciones, la sesión de posters y los 10 talleres, analizando y debatiendo las 139 aportaciones seleccionadas de las más de 190 presentadas. También lo han hecho los más de 50 seguidores que de media han seguido las conferencias mediante el sistema webinar y han aportado sus puntos de vista a través de la plataforma Twiter mediante el hashtag #ciedo.

Las conclusiones generales más significativas y relacionadas con los objetivos del Congreso, vinculados al trabajo colaborativo, al aprendizaje en el puesto de trabajo, al aprendizaje informal y a las estrategias de CGCC, fueron:

1. La actual sociedad considera el conocimiento y la formación continua de los trabajadores como elementos estratégicos de las organizaciones. Las vinculaciones se hacen cada vez más evidentes y necesarias, si consideramos que las personas son fuente de conocimiento que compartido puede ayudar a su mejora y al desarrollo de las organizaciones.

2. Realidades más complejas y dinámicas exigen de mayores esfuerzos colaborativos, que permitan incorporar y compartir el conocimiento personal, el conocimiento institucional y el conocimiento social, promoviendo nuevo conocimiento y una gestión adecuada del mismo. Facilitan el proceso, la delimitación clara de los objetivos, la existencia de estructuras flexibles, el protagonismo de los implicados, la implicación de los directivos, la utilización de prácticas reflexivas, la promoción de nuevas maneras de entender la investigación y el conocimiento y la sostenibilidad de las propuestas.
3. Las Comunidades de Práctica Profesional (CoP) se identifican como una propuesta contrastada para la creación y gestión del conocimiento colectivo en todo tipo de organizaciones. Su desarrollo queda condicionado a las estrategias e instrumentos que faciliten su concreción, focos que precisan de más investigación básica y aplicada; también, al empoderamiento de los profesionales y que el uso directo de su conocimiento interno asegure sostenibilidad y eficiencia del planteamiento.
4. La formación sigue siendo un referente obligado para promover el cambio, siempre y cuando también cambien sus planteamientos. Al respecto, se hace preciso acelerar el cambio de paradigma desde la formación al aprendizaje y desde metodologías transmisivas hacia metodologías activas y vinculadas a las necesidades de la práctica profesional.
5. Se constata que ya existen múltiples experiencias aplicadas de nuevas metodologías de aprendizaje en el puesto de trabajo. Ejemplos como las CoP, aprendizaje por proyectos, aprendizaje-acción, codificación de buenas prácticas, entre otros, van dejando de ser anecdóticos para convertirse en modalidades principales utilizadas en algunas organizaciones.
6. Determinados factores internos y externos facilitan o dificultan el aprendizaje en el puesto de trabajo. Al respecto, se reseñan, entre otros, la cultura colaborativa, el liderazgo, el trabajo colaborativo y/o la existencia de una estructura flexible. Imposibilitan el cambio la no asunción del error, la no solución de problemas y la incompetencia competente.
7. Las dificultades para impulsar la mejora de la práctica profesional mediante la reflexión compartida son, por tanto y principalmente,

culturales y no sólo técnicas; por ello, los procesos de cambio deben plantearse como progresivos en el tiempo y en cuanto a las personas que intervienen.

8. El desarrollo del aprendizaje informal aumenta exponencialmente, aunque los sistemas y metodologías relacionadas lo hacen en menor medida. El reconocer y certificar otras formas no tradicionales de acceder al conocimiento no puede soslayar la necesidad de evaluación, innovación e investigación al respecto.
9. Las organizaciones desarrollan nuevas formas de trabajo y se asientan en la Red, que se convierte en una herramienta esencial para el intercambio de información, conocimiento y experiencias. Paralelamente, se ha de impulsar un conocimiento menos anecdótico, más integrado y con un claro sentido personal e institucional.
10. El desarrollo de las redes sociales también puede ser un instrumento importante al servicio del conocimiento, abriendo nuevas vías para procesos formativos y de cambio institucional. La promoción de redes, cada vez más globales, nos enfrenta al reto de la diversidad de profesionales, cultural, lingüística, tecnológica y de mezcla de conocimientos múltiples, que exigen explorar nuevas metodologías que apoyen el intercambio internacional e inter-organizacional.
11. La validez de los nuevos planteamientos queda subordinada a la aplicación de procesos evaluativos directos e indirectos que tomen en cuenta su sentido formativo y transformador.

Las presentes conclusiones provisionales se enriquecerán con la participación de los asistentes al Congreso (al vincularlas con la tramitación de la encuesta de valoración del Congreso) y se entregarán a las entidades organizadoras del mismo para su difusión a la sociedad y a las organizaciones relacionadas con las temáticas tratadas.



**Joaquín Gairín Sallán**  
Coordinador General del Congreso  
Barcelona, 16 de Mayo de 2014