

CONGRESO INTERNACIONAL EDO 2010

“NUEVAS ESTRATEGIAS FORMATIVAS PARA LAS ORGANIZACIONES”

Barcelona, 12, 13 y 14 de mayo de 2010

CONCLUSIONES CONGRESO INTERNACIONAL EDO 2010

“NUEVAS ESTRATEGIAS FORMATIVAS PARA LAS ORGANIZACIONES”

Durante los días 12, 13 y 14 de mayo de 2010 se celebró en Barcelona y en el Centro de Estudios Jurídicos y de Formación Especializada, el Congreso Internacional EDO 2010 con el lema “Nuevas estrategias formativas para las organizaciones”.

Los más de 350 expertos y especialistas en la temática procedentes mayoritariamente de toda España y de América han participado activamente de las cinco conferencias internacionales, los diez simposios y las cuatro mesas de comunicaciones, analizando y debatiendo las más de 75 aportaciones seleccionadas. Las conclusiones generales:

1. La actual sociedad considera el conocimiento y la formación de los trabajadores como elementos estratégicos de las organizaciones. Así, el capital intelectual se convierte en uno de los recursos principales de los que disponen las instituciones para lograr sus fines.
2. Las organizaciones constituyen una asociación de personas, reguladas por un conjunto de normas, que deben ser capaces de crear, desarrollar y difundir nuevo conocimiento para aumentar su capacidad innovadora y competitiva. Por ello, la gestión del conocimiento debe focalizar su atención en la posibilidad de que los miembros de la organización compartan el mayor número de fuentes de información y colaboren en la creación de nuevo conocimiento.
3. La gestión del conocimiento promueve crear organizaciones inteligentes, capaces de transformar la información en conocimiento a través de procesos de

aprendizaje colectivos. Incluye, al respecto, distinguir entre "gestionar" y "amontonar" el conocimiento de la organización entre los distintos soportes tecnológicos.

4. Las organizaciones necesitan conocer y gestionar el conocimiento existente o que se pueda crear a partir de una práctica reflexiva impulsiva de la co-construcción del conocimiento. La co-construcción del conocimiento implica no sólo una dinámica de trabajo que esté pautada y que contribuya a pasar del conocimiento informal a un conocimiento formal, sino que también exige una experiencia sobre la cual se desea trabajar.
5. Las organizaciones han manifestado nuevas formas de trabajo asentadas en la red virtual, que se convierte en una herramienta esencial para el intercambio de información, conocimiento y experiencias. Las comunidades de práctica virtuales se consideran, al respecto, una buena práctica que fomenta el aprendizaje y promueve la integración del aprendizaje informal; en la línea de un cambio de modelo formativo.
6. El trabajo colaborativo tiene éxito cuando se da entre iguales, existe un compromiso mutuo, la organización es flexible y el e-moderador ejerce su rol de manera efectiva. Lo importante son los contenidos y los procesos de aprendizaje que tienen lugar en las comunidades de práctica virtuales, siendo las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) son sólo una herramienta que ayuda a que la comunicación sea más efectiva.
7. Las teorías del aprendizaje organizacional coinciden en la existencia de determinados factores internos y externos que facilitan o dificultan el aprendizaje. Tales factores son, 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.

8. La autoformación tiene un alto componente actitudinal. Así, las experiencias de autoformación y trabajo en red se van construyendo entre todos con los miembros participantes de la comunidad y en el marco de la incertidumbre. Se remarca, al respecto, la frase de M. Benedetti: "Cuando creíamos que teníamos todas las respuestas, cambiaron las preguntas".
9. La importancia de identificar al aprendizaje informal ha ido aumentando en los últimos años. De hecho, ya se cuenta con sistemas y metodologías, a nivel europeo y español, que certifican las competencias adquiridas en el puesto de trabajo. Se contempla, por consiguiente, otras formas de acceder al conocimiento que las tradicionales vinculadas a los procesos formales establecidos.
10. La creación y gestión del conocimiento en el sistema educativo implica un cambio de paradigma que incluye la participación y experimentación de los nuevos escenarios por parte de los agentes inductores del cambio. Al respecto, se habla de condiciones óptimas para su desarrollo como: liderazgo transformador y disperso, trabajo en equipo, cultura colaborativa y estructura flexible, siempre y cuando se presenten de forma simultánea e integrada.
11. Se destaca la necesidad de crear modelos, en el sistema educativo, que combinen la gestión del conocimiento y la gestión de la calidad, orientados hacia los objetivos del sistema educativo y no sólo del profesorado en sí mismo.
12. Gestionar el conocimiento es sinónimo de un proceso cíclico continuo de identificación, modificación, utilización y evaluación de dicho conocimiento. El modelo EFQM u otros similares pueden ayudar en este si enfatizan en su utilidad como instrumento de autoevaluación.

Barcelona, junio de 2010

Aportaciones y conclusiones más específicas pueden analizarse en el libro de actos del Congreso cuya referencia es:

Gairín, J. (Ed.) (2010): Nuevas Estrategias Formativas para las Organizaciones. Madrid: Wolters Kluwer Educación. → Reseña disponible en:
http://edo.uab.es/PDF/FichasActividades/Formacion/Pub_CIEDO.pdf

CONGRESO
INTERNACIONAL EDO

2010