

CONCLUSIONES GENERALES DEL CONGRESO

Durante los días 23, 24 y 25 de mayo de 2012, se ha celebrado en Barcelona el II Congreso Internacional EDO, coorganizado por el Centro de Estudios Jurídicos y de Formación Especializada del Departamento de Justicia de la Generalitat de Catalunya y el Equipo de Desarrollo Organizacional de la Universidad Autónoma de Barcelona, con la colaboración de otras instituciones públicas (AGAUR; Ministerio de Economía y competitividad y Diputación de Barcelona) y privadas (AEFOL; Escuelas Católicas y Wolters Kluwer Educación).

Las 5 conferencias generales realizadas, los 11 simposios y las 3 mesas de comunicaciones han permitido presentar, analizar y debatir las más de 70 aportaciones seleccionadas por el Comité científico y entregadas a los más de 250 participantes como publicación.

Más allá de las conclusiones específicas elaboradas en cada una de las diferentes actividades sectoriales realizadas, podemos presentar las conclusiones generales que reflejan las tendencias más remarcadas. Son las siguientes:

- El aprendizaje informal y el aprendizaje entre iguales pueden aportar nuevas perspectivas para la comprensión del aprendizaje organizacional, especialmente si se abordan de manera conjunta.
- La institucionalización del aprendizaje informal puede reforzar estructuras de poder complejas, dadas las diferentes oportunidades de interacción que se establecen en función de los 'status' y roles de las personas dentro de una organización.
- Los sistemas de reconocimiento y acreditación de la experiencia, en el fondo, constituyen una aplicación práctica del principio de *aprendizaje a lo largo de la vida*, en la medida en que significan reconocer y certificar los aprendizajes informales.
- A nivel de los sistemas formativos, cabe remarcar la utilidad facilitadora de las TIC para el funcionamiento de redes inter e intrainstitucionales y como instrumentos promotores del cambio y mejora organizacional.
- A nivel de las organizaciones, se ratifica el consenso que las considera como depositarias (también promotoras, si trabajan para ello) del conocimiento organizacional. Conseguirlo depende tanto de las condiciones de las estructuras y procesos que lo alientan como del apoyo explícito de los directivos y de las convicciones que, al respecto, tengan todos los miembros de la organización.
- Las Comunidades de Práctica Profesional (CoP) son realizaciones que pueden catalizar la creación y gestión del conocimiento colectivo, mejorar los procesos y resultados de la organización, favorecer el desarrollo de la inteligencia colectiva y dinamizar el potencial innovador de la organización, al mismo tiempo que mejoran los niveles de implicación y satisfacción del personal.

- Un liderazgo de las CoP basado en la comunicación y el diálogo potencia la efectividad en el trabajo efectivo, siempre que mantenga y desarrolle actividades relacionadas con el liderazgo político y comunitario.
- A nivel operativo, se considera que los contextos organizativos estimulantes facilitan el desarrollo de las CoP y de las competencias profesionales, de tipo cognoscitivo, afectivo y comportamental, que se les vinculan, siempre y cuando se combinen propuestas de contenido diverso y metodologías también diversas.

Finalmente y en relación a las CoP, se remarca la necesidad de combinar y promover sinergias internas y externas y de integrar las actuaciones promovidas por los sistemas y organizaciones con los procesos adecuados. De hecho, se piensa en un continuo que incorpora progresivamente elementos vinculados al desarrollo de la persona (centrado en aumentar y mejorar su bagaje personal), el desarrollo de la organización, el desarrollo socio-económico y el desarrollo social.

Teniendo como foco y protagonista a la persona, se busca la transformación social, a partir de métodos que promuevan el conocimiento compartido y que utilicen como estrategia las comunidades de práctica profesional intra e interinstitucionales. Subyace a todo el planteamiento el promover y gestionar el conocimiento colectivo de tal manera que, además de servir al desarrollo personal/profesional de las personas, contribuya a la promoción de innovaciones institucionales y, por ende, al fortalecimiento de la cultura de innovación.

La existencia y promoción de redes de investigadores y de clústeres ha de facilitar, en último, extremo, avanzar respecto a los temas abordados y debatidos durante este encuentro científico. Al respecto, se anima a que los participantes desarrollen y refuercen sus estudios y prácticas profesionales sobre los temas habituales y emergentes abordados, animándoles a presentar sus resultados en el próximo encuentro EDO previsto para el año 2014.

Joaquín Gairín
Coordinador Comité Científico