

## Congreso Internacional EDO 2016

*“Aprendizaje situado y aprendizaje conectado: implicaciones para el trabajo”*

### CONCLUSIONES

Precedido por una Sesión de trabajo y debate de 35 directivos sobre *“Conocimiento y relevo generacional en las administraciones públicas”* y por la VII Jornada Internacional del Grupo EDO focalizada en *“Trabajar en y con redes sociales en las organizaciones educativas”*, que contó con más de 30 investigadores, el IV Congreso Internacional EDO 2016, se ha celebrado en la ciudad de Barcelona durante los días 11, 12 y 13 de mayo bajo el lema *“Aprendizaje situado y aprendizaje conectado: implicaciones para el trabajo”*.

Los más de 335 expertos y especialistas en la temática, procedentes mayoritariamente de toda España y de América Latina, han participado presencial y activamente en 5 conferencias centrales, 12 simposios con más de 60 aportaciones, 9 mesas de comunicaciones con 62 trabajos, la sesión de posters con 8 presentaciones y 6 talleres, analizando y debatiendo las 140 aportaciones seleccionadas de las más de 196 presentadas. También lo han hecho los más de 80 seguidores que de media han participado en las conferencias mediante el sistema *webinar* y el *Twitter* del congreso ([#ciedo](#)).

Las conclusiones generales más significativas y relacionadas con los objetivos del Congreso, vinculados al análisis del presente y futuro del aprendizaje situado y conectado, la promoción del aprendizaje en el puesto de trabajo, el aprendizaje informal, la gestión del conocimiento colectivo y los nuevos formatos de aprendizaje, fueron:

1. La actual sociedad sigue considerando el conocimiento y la formación continua de los trabajadores y de todos los ciudadanos 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 servir al desarrollo de las personas, de las organizaciones y de la sociedad.
2. Situarnos en la sociedad del conocimiento plantea retos importantes, como los que afectan al acceso, difusión y gestión del conocimiento compartido, pero también a otros tan o más importantes como los derechos individuales y colectivos sobre el conocimiento creado o los vinculados a la ética y valores sobre su selección y utilización.
3. Una posición activa en el nuevo escenario y frente a los retos mencionados nos obliga a revisar el rol del aprendizaje. De hecho, la sociedad del aprendizaje, las formas que

adopta y la manera de responder a sus retos ha sido el foco principal de análisis del presente Congreso.

4. Los entornos de aprendizaje son diversos. Se puede aprender en instituciones formativas, pero también en espacios de ocio, en el lugar de trabajo o a través de las redes sociales. Promover e impulsar la sociedad del aprendizaje exige pensar y actuar sobre entornos presenciales y virtuales que permitan la interacción y el trabajo colaborativo.

5. Enfatizar en el aprendizaje dentro del nuevo marco es coherente con enfoques de interés por un aprendizaje situado, vinculado al contexto donde se produce y a las actividades que lo permiten, y por un aprendizaje conectado, relacionado con los procesos compartidos que permiten la construcción social del conocimiento.

6. La vinculación de los conceptos de aprendizaje situado y conectado sitúan al puesto de trabajo en el centro de aprendizaje, que ha de permitir los cambios necesarios y la transformación de las organizaciones a través de las personas. Por una parte, se trata de promover un proceso de trabajo reflexivo para el cambio, que supone analizar constantemente lo que se hace, los efectos que se producen y la manera de mejorarlos; por otra, de alinear los objetivos de desarrollo profesional con los objetivos de desarrollo organizacional, que hagan posible tanto la organización que aprende como el desarrollo profesional a partir del puesto de trabajo.

7. El centro del cambio es, pues, la experiencia y la manera como contribuye al perfeccionamiento personal e institucional. El aprendizaje en este contexto deja de ser un privilegio propio y reservado a instituciones educativas y aulas de formación para convertirse en algo que sucede constantemente mientras las personas interpretan lo que experimentan y construyen conocimiento a partir de esas experiencias.

8. 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.

9. 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 por las estrategias e instrumentos que faciliten su concreción, focos que precisan de más investigación básica y aplicada; también, considerar que el empoderamiento de los profesionales y el uso directo de su conocimiento interno asegura la sostenibilidad y la eficiencia del planteamiento.

10. Diversas propuestas han enfatizado en dos aspectos clave vinculados al desarrollo actual de las CoP. Por una parte, se trata de redefinir el rol de sus dinamizadores, diferenciando entre gestores y coordinadores de grupo y entre moderadores y gestores de conocimiento. Por otra, de evaluar la funcionalidad de las herramientas y, particularmente, la importancia para el cambio de propuestas de autoevaluación vinculada a la mejora.

11. Se constata la existencia de múltiples experiencias aplicadas sobre 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 y promovidas por algunas organizaciones. Asumiendo la extensión de las nuevas propuestas, se advierte el desarrollo de otras propuestas que, bajo la denominación de gestión del conocimiento colectivo, no pasan de ser una actualización del lenguaje a procesos limitados como la gestión de los datos, la gestión de la información o de la comunicación.

12. Paralelamente, se amplían las posibilidades y perspectivas de los dispositivos personales de aprendizaje, al mismo tiempo que se revaloriza el rol del participante en la formación como agente potencial de actuación, que reclama su implicación en un contexto de aprendizaje significativo y situado, su motivación y adecuados procesos de interacción didáctica.

13. 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. También se remarca la importancia de políticas y prácticas que permitan el acompañamiento y la sustentabilidad de los procesos de cambio.

14. 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 evolutivos en relación a las personas que intervienen.

15. 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. También se evidencia la complementariedad de modelos, estrategias e instrumentos entre la educación formal, no formal e informal, en un programa único, variado en sus contenidos y continuado en el tiempo.

16. 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.

17. La nueva gestión del conocimiento organizacional pasa, actualmente, por establecer estrategias institucionales que maximicen la cultura de la recogida y gestión de datos, su apoyo en la promoción del aprendizaje y su utilización en la toma de decisiones. La validez de los nuevos planteamientos queda así subordinada a la aplicación de procesos evaluativos directos e indirectos que tomen en cuenta su sentido formativo y transformador.

Las presentes conclusiones, que reiteran algunos elementos de diagnóstico y propuestas del Congreso EDO 2014, se enriquecerán con la participación y aportaciones que los asistentes al Congreso hagan llegar durante el período de 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.

**El Comité científico del Congreso**

Barcelona, 13 de mayo de 2016