

CONCLUSIONES DEL CONGRESO INTERNACIONAL EDO 2010: NUEVAS ESTRATEGIAS FORMATIVAS PARA LAS ORGANIZACIONES

Barcelona, 12, 13 y 14 de Mayo 2010

raccoon[®]

INTRODUCCIÓN

- El pasado mes de Mayo se celebró en Barcelona el Congreso Internacional EDO 2010 “Nuevas estrategias formativas para las organizaciones”, organizado por el Equipo de Desarrollo Organizacional de la Universidad Autónoma de Barcelona con la colaboración del Centro de Estudios Jurídicos y Formación especializada de la Generalitat de Cataluña.
- Desde hace algunos años ambas instituciones han vinculado gran parte de su actividad al estudio e investigación de **nuevas metodologías formativas en las organizaciones**, con la finalidad de transmitir y compartir los conocimientos adquiridos, dentro del marco del aprendizaje colaborativo entre los miembros de una organización.
- La realización de estas jornadas tenía como objetivo fundamental el **análisis y debate de la realidad presente y futura de la formación en las organizaciones** a través de la intervención en conferencias y simposios de reconocidos profesionales en la materia.
- En este documento destacaremos las conclusiones fundamentales obtenidas de las distintas exposiciones durante el desarrollo del Congreso.

ÍNDICE

Temas expuestos durante la celebración del Congreso.

- La formación en la red y las comunidades de práctica. *Steve Dale.*
- La formación en red: Entornos personales / profesionales de aprendizaje en las organizaciones. *Dolors Reig.*
- La creación y gestión del conocimiento. *Javier Martinez Aldanondo.*
 - Otras conclusiones. Las comunidades de aprendizaje y las comunidades de práctica.
- El aprendizaje informal. *Jay Cross*
 - Otras conclusiones: Promoción y desarrollo del aprendizaje informal.
- Las redes sociales y su potencial formativo. *Inma Tubella.*
- Autoformación para el S.XXI. Recuperando a los clásicos de las dos orillas. *Carlos Marcelo.*
- Autoformación: Recursos formativos, posibilidades y límites. *Marta Chiné.*

LA FORMACIÓN EN RED Y LAS COMUNIDADES DE PRÁCTICA I

Steve Dale (Director Ejecutivo de Semantix)

- “Las comunidades de práctica son entornos en los que se comparten ideas y experiencias entre distintas personas que, voluntariamente, han decidido estar allí”.
- Los elementos básicos de una comunidad de práctica son:
 - Existencia previa.
 - Tema de interés.
 - Lugar de encuentro.
 - Pasión.
- En los últimos tiempos, las comunidades de práctica han evolucionado debido a dos motivos fundamentales:
 - Las nuevas tecnologías permiten contactar con más gente.
 - Las personas deciden que quieren aprender.

LA FORMACIÓN EN RED Y LAS COMUNIDADES DE PRÁCTICA II

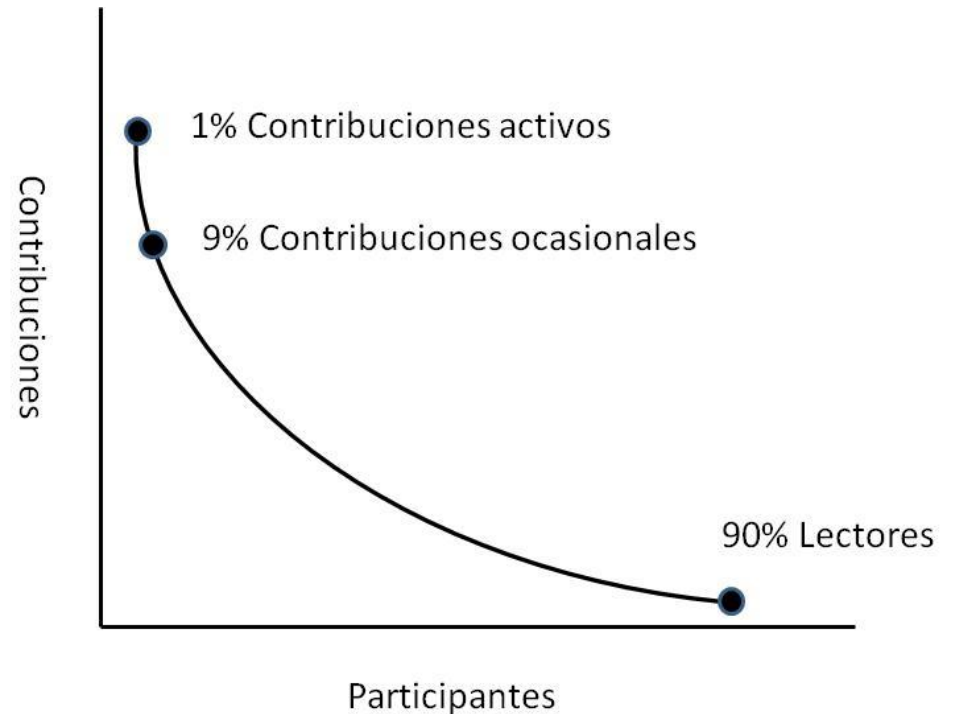
Steve Dale (Director Ejecutivo de Semantix)

- Las comunidades de práctica se fundamentan en el paso de la conversación a la colaboración.
- Para que los individuos lleguen a participar y colaborar en ellas se necesita:
 - Crear un entorno de confianza.
 - Crear una comunidad atractiva que fomente la participación.
 - Percibir beneficios de su participación.
- El compromiso de los individuos con respecto a las comunidades de práctica va variando a lo largo del tiempo:
 - En un momento previo analizará a la comunidad.
 - Si decide participar irá participando poco a poco.

LA FORMACIÓN EN RED Y LAS COMUNIDADES DE PRÁCTICA III

Steve Dale (Director Ejecutivo de Semantix)

- Existen distintos patrones de contribución dentro de una comunidad de práctica. Según la norma de Jacob Nielsen (1957), la contribución de los miembros en una comunidad sigue la siguiente fórmula: 1 -9-90:
- En opinión de Dale, “la contribución debería ser superior al 1%, para lo cual es fundamental cuidar a los creadores de contenidos. Es decir, el moderador debería velar y cuidar a las personas que más contribuciones realizan”.



LA FORMACIÓN EN RED Y LAS COMUNIDADES DE PRÁCTICA IV

Steve Dale (Director Ejecutivo de Semantix)

- Existen diferentes tipos de comunidades de práctica:
 - Comunidades de ayuda.
 - Comunidades de mejora.
 - Comunidades de conocimiento.
 - Comunidades de Innovación
- Dentro de las comunidades de práctica se pueden distinguir los siguientes roles:
 - Sponsor: (Ofrece apoyo a la comunidad, la anima y ofrece su apoyo),
 - Moderador,
 - Líder, Bibliotecario (Organiza contenido)
 - Técnico,
 - Experto.

LA FORMACIÓN EN RED Y LAS COMUNIDADES DE PRÁCTICA V

Steve Dale (Director Ejecutivo de Semantix)

- A modo de **conclusión**, para que una comunidad de práctica tenga éxito, se deben dar los siguientes factores:

TENER OBJETIVOS
CLAROS.

CREAR UN ENTORNO
DE CONFIANZA Y
SEGURIDAD.

MOTIVACIÓN DE LOS
MIEMBROS A
PARTICIPAR.

LA FORMACIÓN EN RED: ENTORNOS PERSONALES / PROFESIONALES DE APRENDIZAJE EN LAS ORGANIZACIONES I

Dolors Reig (Freelance, autora del blog “El Cascarón”)

- “Los entornos personalizados de aprendizaje (PLE), son posibles gracias a la tremenda potencialidad que ofrecen las herramientas de la web 2.0.”
- En este sentido, la web 2.0.se caracteriza por una gran abundancia de información. Concretamente nos ofrece:
 - Información
 - Contextos de aprendizaje
 - Recursos de aprendizaje
 - Comunicación e interacción con otros
 - Voz al usuario.

LA FORMACIÓN EN RED: ENTORNOS PERSONALES / PROFESIONALES DE APRENDIZAJE EN LAS ORGANIZACIONES II

Dolors Reig (Freelance, autora del blog “El Cascarón”)

- El exceso de información hace necesario establecer filtros, de tal forma que el usuario acceda a lo que le interese. Empiezan a surgir nuevos conceptos, como el “Cloud Computing”, dónde el usuario no busca la información, sino que le llega a él.
- En base a este concepto, y a la web 2.0., los contenidos que se encuentran en un entorno personalizado, pueden establecerse según los siguientes criterios de filtrado:
 - Comportamentales.
 - Redes Sociales.
 - Geolocalización.
 - Real Time Web.
 - Tutorización.

LA FORMACIÓN EN RED: ENTORNOS PERSONALES / PROFESIONALES DE APRENDIZAJE EN LAS ORGANIZACIONES III

Dolors Reig (Freelance, autora del blog “El Cascarón”)

- Estos conceptos fueron aplicados en un proyecto concreto: Proyecto *Compartim* elaborado para la Generalitat de Catalunya.
- Para la realización de este proyecto se desarrollaron las siguientes fases:
 - Identificar expertos (expertos en entornos web y herramientas tecnológicas, en contenido y en documentación) y participantes.
 - Entrevista a expertos para ver contenidos necesarios y su encaje en el entorno.
 - Definición de los entornos, que herramientas se pueden utilizar (fuentes de información al entorno, alertas, buscadores...)
- La idea de este proyecto era integrar todos los aspectos que pueden ayudar al desempeño en el puesto de trabajo en una sola página, como podría ser por ejemplo i-google.

LA CREACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO I

Javier Martínez Aldanondo (Gerente de Gestión de Conocimiento de Catenaria)

- “Aprender es el proceso que da conocimiento.”
- “Conocimiento es todo aquello que te permite tomar decisiones y actuar. En definitiva, es todo lo que eres capaz de hacer y que has aprendido previamente”.
- El conocimiento está asociado a las personas y no se pierde cuando se comparte. Es inconsciente, transparente y alude a su dueño.
- “No podemos tener conocimiento si no lo hemos aprendido previamente”. Las personas somos lo que hemos aprendido, es por ello que el aprendizaje es una de las habilidades más importantes del ser humano.

LA CREACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO II

Javier Martínez Aldanondo (Gerente de Gestión de Conocimiento de Catenaria)

- Extrapolando la creación y gestión del conocimiento al ámbito empresarial debemos tener en cuenta un concepto clave, la anticipación.
- Para una buena gestión del conocimiento son las organizaciones las que tienen que anticiparse, hacer llegar a los empleados las experiencias de otros para que estos mediante la acción puedan generar su propio conocimiento.
- El conocimiento de los miembros de una organización es el mayor activo de las empresas. Una empresa con una buena estrategia de gestión de conocimiento mejora sus resultados, ya que utiliza sus experiencias para evitar errores pasados y anticipar problemas futuros.

LA CREACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO III

Javier Martínez Aldanondo (Gerente de Gestión de Conocimiento de Catenaria)

- Los empleados deben mantener una actitud proactiva por compartir su conocimiento y estar siempre disponibles para aprender de otros.
- Las organizaciones se encuentran con muchos inconvenientes a la hora de identificar el conocimiento dentro de su organización ya que éste se encuentra en las personas que la constituyen.
- Para alcanzar la gestión del conocimiento en las organizaciones debemos cambiar la idea de conocimiento, no se puede transmitir, solo se puede adquirir y esto solo ocurre cuando las personas lo aprenden.
- “No puede existir conocimiento sin aprendizaje”.

LA CREACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO IV

Mireia Tintoré Espuny y Albert Arbós Bertrán (Universidad Internacional de Cataluña)

Del aprendizaje organizativo a las comunidades de aprendizaje

- “El aprendizaje organizativo no es igual a la suma de los aprendizajes individuales”.
- Para que exista aprendizaje organizativo es necesario que se integren una serie de **facilitadores**.
- Además de estos facilitadores existes unos **factores** internos (barreras y rutinas de las propias empresas) y externos (contexto) que dificultan el aprendizaje organizativo.

Principales
facilitadores del
aprendizaje
organizativo



Cultura organizativa

Trabajo en equipo

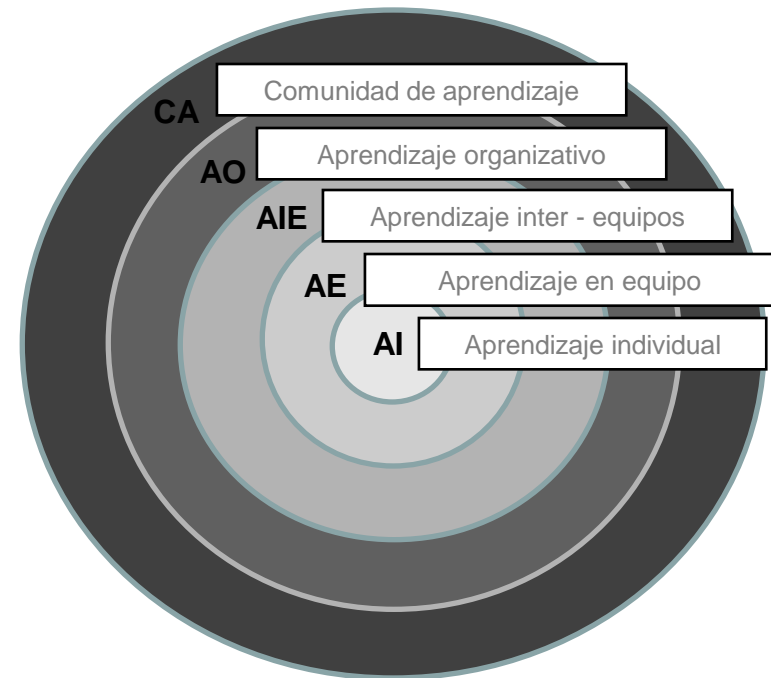
Liderazgo

LA CREACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO V

Mireia Tintoré Espuny y Albert Arbós Bertrán (Universidad Internacional de Cataluña)

Del aprendizaje organizativo a las comunidades de aprendizaje

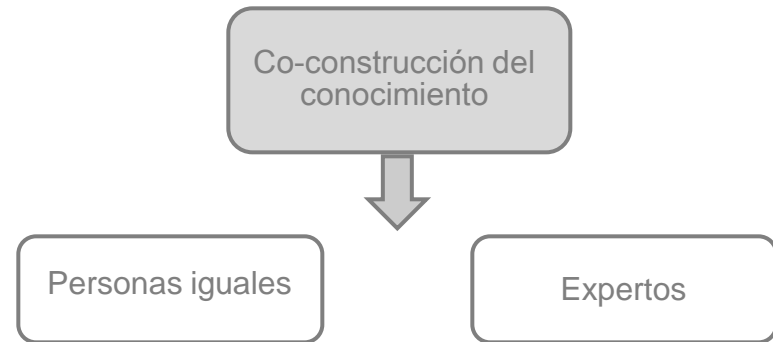
- Objetivo de las comunidades de aprendizaje: búsqueda de aquello que hace que la organización pueda aprender.



LA CREACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO VI – OTRAS CONCLUSIONES

La práctica reflexiva y las comunidades de práctica

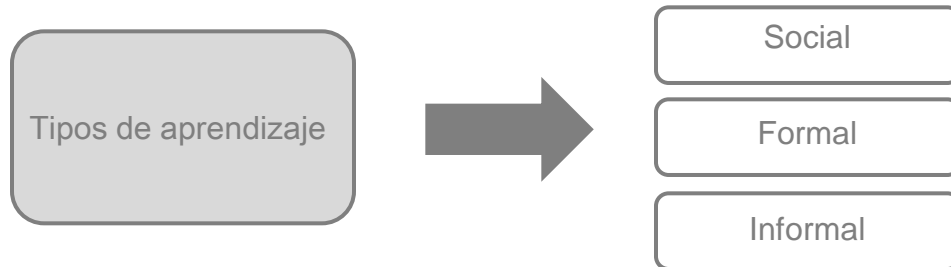
- Las **comunidades de práctica** se basan en la **co-construcción** de conocimientos entre personas iguales y expertos de distintos temas.
- Lo fundamental en este tipo de prácticas se basa en la **construcción del conocimiento** no en la transmisión del mismo.



EL APRENDIZAJE INFORMAL I

Jay Cross (Líder en el ámbito del aprendizaje informal, web 2.0, y sistemas de conocimiento)

- “Aprender es adquirir la capacidad de tener algo”.
- El aprendizaje informal se diferencia del aprendizaje formal en que no cuenta con un currículum, con un título o unas calificaciones. Es el propio individuo el que se valora y decide hasta donde quiere aprender. Es él mismo el que marca los límites de su aprendizaje.
- Jay Cross diferencia tres tipos de aprendizaje:



- Ninguno de estos tres tipos de aprendizaje existen puros, el aprendizaje es en todo caso una combinación de los tres.

EL APRENDIZAJE INFORMAL II

Jay Cross (Líder en el ámbito del aprendizaje informal, web 2.0, y sistemas de conocimiento)

- Para que las persona absorban la información tiene que haber necesariamente aprendizaje informal. Una de las grandes tragedias del aprendizaje formal es lo que Jay Cross llama la curva del olvido.
- El aprendizaje informal nunca se termina.
- El mundo actual no se puede predecir, se auto-organiza apareciendo patrones, y debemos ser lo suficientemente buenos para adaptarnos cuando estos aparecen.
- Cuanta mas conversaciones, cuanto mas interrelacionados estemos con los demás más aprendizaje obtendremos

EI APRENDIZAJE INFORMAL III

Jay Cross (Líder en el ámbito del aprendizaje informal, web 2.0, y sistemas de conocimiento)

- La mayor parte de esta nueva tecnología del aprendizaje se basa en la conversación humana. Cuanto mas grandes sean las redes, cuantas más conexiones existan, mayor será el conocimiento.
- Las grandes compañías multinacionales ya utilizan distintos modos (wikis, chats, mensajería instantánea, debates de compañeros, etc.) de fomentar el aprendizaje informal en sus organizaciones, es lo Jay Cross denomina **trabajo inteligente**.
- Las directivos de la empresas deben desarrollar y mejorar el aprendizaje informal dentro de las organizaciones.

EL APRENDIZAJE INFORMAL IV- OTRAS CONCLUSIONES

Promoción y desarrollo del aprendizaje informal

- El e-learning y la implantación de la Web 2.0 constituyen un nuevo paradigma de aprendizaje en la sociedad actual en la que vivimos.
- La evolución de Internet a lo largo de esta última década hacia un uso mas social, participativo y colaborativo de la red nos lleva a una nueva manera de entender el aprendizaje, es lo que se conoce como el Open Social Learning.
- Debido al carácter social y participativo de la Web 2.0 las organizaciones tienen la posibilidad de **orientar** sus procesos de formación hacia el **aprendizaje informal**, aprovechando su enorme potencial.
- El enfoque 2.0 afecta tanto al diseño de las metodologías didácticas de las organizaciones como a las formas de organizar la formación.

LAS REDES SOCIALES Y SU POTENCIAL FORMATIVO

Inma Tubella Casadevall (Universitat Oberta de Catalunya)

- Las redes sociales proporcionan a la sociedad un nuevo canal de formación. A través de ellas podemos acceder al aprendizaje y la educación informal.
- El concepto común, en todas las redes sociales actuales, que generan comunicación y por tanto conocimiento entre los usuarios es la participación.
- Inma Tubella, sostiene que en la sociedad de hoy la mayor parte del conocimiento que se adquiere no procede de las instituciones de aprendizaje si no de la observación y la comunicación con otras personas que comparte las mismas inquietudes e intereses.

AUTOFORMACIÓN PARA EL SIGLO XXI: RECUPERANDO A LOS CLÁSICOS DE LAS DOS ORILLAS I

Carlos Marcelo (Universidad de Sevilla)

- La velocidad del mundo actual hace que sea imposible que los trabajadores aprendan todo lo que necesitan con la formación inicial o con la continua, por lo que cada vez toma más relevancia el aprendizaje informal, donde la persona asume la responsabilidad de su aprendizaje. Es lo que Carlos Marcelo denomina la **autoformación**.
- ¿Qué es la **autoformación**? La autoformación se puede entender como aprendizaje **autónomo**, **autodirigido**, **tácito**, **basado en práctica**, **abierto**, **a distancia** e **informal**.

AUTOFORMACIÓN PARA EL SIGLO XXI: RECUPERANDO A LOS CLÁSICOS DE LAS DOS ORILLAS II

Carlos Marcelo (Universidad de Sevilla)

- La autoformación no es aprender solo. Es aprender con otros aquello que a la persona le interesa
- Carlos Marcelo propone las siguientes definiciones de autoformación:
 - Educación sistemática que uno se da así mismo. Un proceso en el cual hay un punto de partida en el que la persona que aprende decide aprender, por tanto requiere que las personas tomen la decisión de aprender.
 - La apropiación de su formación por el sujeto social. El sujeto aprende, pero no aprendemos solos.
- La persona decide que aprende y que quiere aprender, para lo que es necesario que dentro del individuo exista un **elemento motivacional**.

AUTOFORMACIÓN PARA EL SIGLO XXI: RECUPERANDO A LOS CLÁSICOS DE LAS DOS ORILLAS III

Carlos Marcelo (Universidad de Sevilla)

- La Autoformación está en relación con aprender de la **experiencia** y con la **autonomía**. Esto se relaciona con los estilos de aprendizaje. Hay personas que necesitan que lo que se va aprender esté dado y planificado. Hay quienes prefieren poder decidir y establecer su propio itinerario.
- **Autoformación por la experiencia.** La experiencia por si misma no produce aprendizaje. Es necesario que se produzcan las siguientes condiciones:
 - **Continuidad.** No valen experiencias casuales o accidentales. La autoformación requiere continuidad y empeño en conseguir algo.
 - **Interacción** con otros.
 - **Reflexión.** Hay que reflexionar sobre que se ha aprendido y que se quiere aprender. La reflexión surge de la experiencia.

AUTOFORMACIÓN PARA EL SIGLO XXI: RECUPERANDO A LOS CLÁSICOS DE LAS DOS ORILLAS IV

Carlos Marcelo (Universidad de Sevilla)

- La **Autoformación y aprendizaje informal**: El 90% del aprendizaje en el trabajo se realiza en entornos informales. Las personas asumen la responsabilidad de su aprendizaje pero no en contextos formativos.
- El aprendizaje informal se produce a través de las siguientes prácticas:
 - Absorción inconsciente
 - Transferencias extraprofesionales
 - Práctica y repetición
 - Reflexión
 - Observación dirigida
 - Retroalimentación
 - Colaboración, intercambio y relación.

LA AUTOFORMACIÓN: RECURSOS AUTOFORMATIVOS, POSIBILIDADES Y LÍMITES

Marta Chiné (Diputación de Barcelona)

- En el mundo de la organizaciones, existe una falta de metodología a la hora de impartir una formación. Las organizaciones tienden a utilizar muchos recursos formativos, sin embargo la mayor parte de estos están faltos de pedagogía
- Los recursos autoformativos no son formativos por si solos. Lo que los dota de sentido son las metodologías de uso.
- Actualmente la tendencia en las organizaciones respecto a la formación sigue dos direcciones:
 - Low Cost: Se elimina lo que encarece el precio.
 - Fast Food: Aprendizaje rápido.