



## CONCLUSIONES DEL CONGRESO EDO 2020

Las presentes conclusiones son una síntesis general y validada por el Comité científico de las ideas articuladoras y más repetidas de los debates que ha habido durante el desarrollo del Congreso.

El VI Congreso Internacional EDO 20 se ha celebrado en la ciudad de Barcelona durante los días 11, 12 y 13 de noviembre de 2020 bajo el lema “*La nueva gestión del conocimiento*”. Ha estado afectado por la pandemia global, que exigió trasladar la fecha inicial de mayo 2020, proponer una versión mixta presencial y virtual y, finalmente, desarrollarse de manera totalmente virtual. No obstante, el programa publicado se ha mantenido en su totalidad, enriqueciéndose con una sección de conversaciones temáticas dedicadas a la nueva cultura de aprendizaje, así como con la publicación y entrega de la documentación completa al inicio de sus sesiones.

Los 312 expertos y especialistas en la temática procedentes mayoritariamente de toda España y de América Latina han participado activamente en las cuatro conferencias centrales, los 11 simposios, los 6 talleres y las 7 mesas de comunicaciones y posters, analizando y debatiendo las 112 aportaciones seleccionadas de las 179 presentadas. También lo han hecho 920 seguidores que de media han participado en el Twitter del Congreso y otros cientos de seguidores de los murales de información en Facebook e Instagram.

Las conclusiones generales más significativas y relacionadas con los objetivos del Congreso, vinculadas al intercambio de experiencias y buenas prácticas sobre los nuevos planteamientos y estrategias utilizadas en los procesos de creación y gestión del conocimiento colectivo, la promoción de la conversación y el aprendizaje informal en el puesto de trabajo, los nuevos formatos de aprendizaje, inteligencia colectiva y participación social en el desarrollo de los profesionales y sus organizaciones y el rol clave de las personas en el desarrollo de la sociedad a partir de un mejor funcionamiento de las organizaciones, son las siguientes:

1. Se reitera la conclusión general de anteriores congresos que remarcan: “*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 también al de las organizaciones y de la sociedad*”.

### **Respecto a la innovación y funcionamiento de las organizaciones**

2. Se reitera, como ya se hiciera en el Congreso de 2018 que las organizaciones que se focalizan en las necesidades de la ciudadanía y en los usuarios internos y externos de las mismas y que consiguen su implicación activa, además de lograr mejoras organizativas y de gestión del aprendizaje, son fuente de creatividad, de innovación y generan valor social. El reto de las organizaciones actuales es, y sigue siendo, aprovechar y gestionar adecuadamente el conocimiento de las personas, promoviendo el aprendizaje informal y potenciando el trabajo en red y las comunidades de aprendizaje.

3. El desarrollo teórico sobre innovación, cambio y desarrollo organizacional es robusto y sus fundamentos teóricos y epistemológicos poseen un amplio y contrastado recorrido; no obstante, las prácticas innovadoras, de mejora y desarrollo son mucho más escasas y de resultados más modestos y, en la mayoría de las ocasiones, están menos formalizadas. Se hace patente en este ámbito un divorcio entre el discurso y las prácticas institucionales.
4. La cultura organizacional es un factor clave en cualquier proceso de cambio. La formación y desarrollo de estrategias vinculadas a la gestión del conocimiento que favorezcan las relaciones, interacciones y comunicaciones entre los miembros de la organización puede favorecer el proceso de cambio.
5. La complejidad actual de la gobernanza pública hace que nos planteemos nuevos retos en las organizaciones y, cómo no, en las administraciones públicas. En este sentido, las administraciones deben de seguir apostando por incorporar la innovación en sus estructuras y procesos con la finalidad de aportar nuevas y diversas formas y estrategias para afrontar con más eficacia y eficiencia los retos sociales presentes y futuros, reconociendo la importancia del intercambio colectivo del conocimiento.

### **Respecto a las condiciones del cambio organizativo**

6. El avance de una sociedad más digitalizada lleva asociada la transformación de los puestos de trabajo, el desarrollo de nuevas competencias, la gestión del conocimiento y la incorporación de maneras de trabajar que incluyan una cultura colaborativa y habilidades de trabajo en equipos autogestionados.
7. La nueva situación exige la promoción de comunidades de práctica profesional, un trabajo basado en retos y por proyectos y una transformación en la concepción del liderazgo. La especificidad de la función pública nunca debería de obviar, tampoco, los códigos referidos al propósito de su actividad, el emprendimiento, la humildad y la fraternidad.
8. Particularmente, se han de revisar y analizar las modificaciones que la situación de pandemia ha impuesto a las organizaciones, asumiendo las nuevas maneras de hacer efectivas que nos han permitido responder a situaciones de alta incertidumbre que se han dado y que se darán en el futuro. Al respecto, se resalta el papel de las tecnologías digitales en la gestión de las organizaciones y en el desarrollo de organizaciones híbridas, ayudando a crear ecosistemas organizacionales de aprendizaje que integran contenidos, agentes y recursos de una manera funcional.

### **Respecto al rol de la creación y gestión del conocimiento colectivo**

9. A pesar del desarrollo existente de modelos y estrategias de creación y gestión del conocimiento colectivo, se tiene la percepción de que aún falta un modelo de gobernanza más efectivo para que las experiencias sean más sostenibles en el tiempo, análisis ya compartido en el anterior Congreso EDO2018.
10. Se destaca el valor añadido del aprendizaje que se desarrolla en contextos sociales. Este aprendizaje no puede entenderse sólo desde la cognición sino también desde la emoción (implicación de toda la persona). Los espacios de aprendizaje social deben cuidar la diferencia, participar en la incertidumbre y

prestar atención a los procesos de intercambio, siendo la interacción de estos lo que permite desaprender y volver a aprender, favoreciendo la generación de un nuevo conocimiento.

11. Se consideran factores clave para que la nueva Gestión del Conocimiento funcione:
  - a. Que las personas que conforman la organización “se la crean”, es decir, tengan fe en ella. Especialmente las que están en la dirección.
  - b. La actitud de los miembros de la organización que tienen “hambre por saber y por compartir”
  - c. Que exista colaboración, como expresión de una cultura establecida y compartida basada en la confianza entre las personas.
  - d. Transdisciplinariedad del conocimiento, más allá del conjunto de datos aislados.
  - e. Las herramientas son necesarias, pero no son lo más necesario.
12. La contribución de la Gestión del Conocimiento a la mejora y procesos de innovación de las organizaciones educativas es indudable. No obstante, son escasas las contribuciones, prácticas y empíricas, que, desde el ámbito educativo, tratan de avanzar en una mejor comprensión de este tipo de estrategias, tanto desde la gestión y organización de centros educativos, como desde la didáctica.
13. Las tecnologías, las redes sociales y la competencia digital de docentes y alumnado constituyen un elemento esencial para la promoción de la Gestión del Conocimiento y, consecuentemente, para el desarrollo de competencias coherentes con las demandas sociales. Algunos análisis y experiencias destacan las virtudes que supone trasladar la función de moderación de redes y comunidades de GC al aula, permitiendo así promover experiencias de aprendizaje, una mayor interlocución e interactividad entre el alumnado, así como evidenciar la necesidad de compartir para construir juntos la recreación del saber cómo un proceso lúdico.
14. A nivel de estrategia, es importante considerar el sentido y valor de la conversación, su promoción dentro de las organizaciones y las condiciones que hacen posible esta herramienta de aprendizaje y transformación organizacional.
15. La incidencia de los líderes en la gestión del talento es fundamental, como ya se decía en el Congreso EDO2018, siempre y cuando actúen como gestores del cambio, incluyendo una actitud positiva ante el mismo, visión estratégica, liderazgo efectivo y procesos permanentes de revisión sobre las actuaciones y resultados que consiguen.
16. Está claro que el ejercicio de la Dirección transcurre por diversos estadios. Los directivos transitan por ellos en función del grado de madurez y de las condiciones de cada contexto organizativo. Su efectividad queda vinculada a su propia actuación, pero también al clima laboral, relacionado con el incremento de la empatía y el trabajo en el desarrollo de habilidades de aceptación de la diferencia, calidez y autenticidad en las relaciones, y al bienestar personal que pueda posibilitar.

## Las nuevas propuestas

17. El Congreso ha permitido revisar el funcionamiento de las comunidades de prácticas y otras vías para promover y organizar el conocimiento colectivo con las nuevas propuestas de creación y gestión del conocimiento ligadas con las conversaciones, las nuevas metodologías (ferias del conocimiento, mosaico del conocimiento, uso del bigdata, integrar aprendizajes fragmentados, el rol de los gestores de redes sociales, autoevaluación y aprendizajes colaborativos, etc.), los nuevos actores (gestores del conocimiento, curadores u otros), los aprendizajes de las organizaciones exitosas y el desarrollo de ecosistemas formativos. En el fondo, nos preguntamos constantemente sobre lo que facilita el que aprendamos de maneras diferentes a las que tradicionalmente hemos utilizado.
18. La nueva gestión del conocimiento incorpora la gestión de la Inteligencia artificial y, específicamente, las consideraciones éticas vinculadas a su diseño y desarrollo. Los algoritmos no siempre están bien diseñados, o bien utilizados, y tienen consecuencias negativas, lo que debe de interpretarse como errores en los sistemas inteligentes. Aunque con frecuencia se insiste en velar por principios éticos en el uso de la IA, resulta obvio que, en realidad, la ética corresponde a las personas y organizaciones que diseñan e implementan los sistemas de IA. En este sentido hay que considerar y revisar la relación Inteligencia Artificial-Inteligencia Humana (de la que deriva).
19. En la actualidad, todos somos curadores de contenidos, pero los que lo hacen de manera profesional o estructurada han de serlo desde la perspectiva de tener unos valores que les permitan realizar sus selecciones con criterio, convirtiéndose en una verdadera antena del conocimiento. Todos los ámbitos del conocimiento deberían tener un curador/a de contenidos; también las instituciones y, sin duda, los centros de formación asimismo apostar por tener su Edutuber.
20. El aprendizaje a lo largo de la vida quita sentido a los grupos de edad y colectivos generacionales, reconociendo la importancia de su integración a partir de proyectos colectivos sobre retos y problemas, que buscan la interacción del talento de las personas con distintos niveles de experiencia y conocimientos.
21. La autorregulación individual y colectiva de los profesionales y, específicamente, del profesorado constituye una estrategia clave en su desarrollo profesional, contribuyendo directamente a su motivación, bienestar y rendimiento profesional e, indirectamente, a la mejora de las organizaciones/ centros educativos y de los sistemas que les amparan.

## Otros retos

22. Se ratifica lo señalado en las conclusiones del EDO2018: *“Las redes sociales facilitan y promueven la participación y la desjerarquización pero su máxima utilidad se da cuando superan su concepción como espacio de relación e intercambio de información para convertirse en contexto propicio para la creación y gestión del conocimiento colectivo. Su utilización por parte de las organizaciones promueve la innovación abierta, sugerida y alimentada por los usuarios. Gracias a los foros, los bancos de conocimiento, las buenas prácticas u otras alternativas, se*

*facilitan la socialización del conocimiento existente a la vez que se generan nuevas propuestas”.*

23. Las tecnologías y la utilización que de las mismas se hace dentro y fuera del aula de formación están cambiando nuestra manera de comprender los procesos de aprendizaje y la importancia que adquiere el aprendizaje informal. También, el efecto que tienen sobre los procesos y resultados de aprendizaje. En este sentido, pueden mencionarse las configuraciones de Google y YouTube como herramientas para las materias de Ciencias, Lengua castellana e inglés.
24. Las actuales situaciones y condiciones pandémicas sirven de base para pensar en que las relaciones y prácticas organizacionales (por lo tanto, también las escolares y terciarias) se habrán de organizar de manera mixta (híbridas, ‘blended learning’). Ello generará un rol protagónico a las realidades de conectividad de los distintos colectivos sociales. De esta forma, las brechas y diferencias puede que se amplíen y habría de insistirse, al respecto, en criterios más equitativos a nivel de los Estados y de las organizaciones, evitando al máximo nuevos analfabetismos.
25. Imaginar el futuro de las organizaciones formativas post pandemia exige considerar a los formadores de una manera cada vez más importante. En efecto, a los saberes, conocimientos y acompañamiento presencial que se brindaban a los participantes en la formación para que estos desarrollaran sus aprendizajes, habrán de sumarse altos niveles de conocimiento y práctica en tecnologías digitales, así como solidez socioemocional y una alta potenciación de los procesos de orientación y tutoría estudiantil.
26. Se debate sobre el papel de la competencia de indagación del profesorado y la formación de una actitud reflexiva para la mejora organizativa, para la generación de conocimiento desde la práctica y desde la investigación acción en el aula. Se insiste en la necesidad de formar la competencia de investigación en la formación inicial de los maestros y a través de procesos de formación continuada como el plan de formación de centro.

Finalmente, remarcar de nuevo que las nuevas realidades exigen de un proceso institucional y profesional colaborativo entre los sectores sociales, productivos y académicos, de lo que es una buena prueba el presente Congreso EDO2020.

**El Comité científico del Congreso**

Barcelona, 13 de noviembre de 2020