

BREVES NOTAS SOBRE LOS FACTORES CRÍTICOS DE ÉXITO DE UNA COP

1. Cohesión grupal

Para que un grupo funcione (y las CoP no son una excepción), es necesario que haya un buen grado de cohesión grupal. Por lo tanto, será interesante tener actividades que faciliten esta cohesión; las sesiones presenciales pueden jugar un buen papel en ello. Comer juntos en esas presenciales puede ser interesante para esto. Nosotros siempre aconsejamos que, a la hora de constituir una CoP en una organización, busquemos a aquellos grupos semiconstituidos, con algún interés común, que estén “haciendo ruido”.

En vuestro caso, tenéis una gran ventaja, y es que todos los componentes procedéis de la comunidad de contratación de INAP social, por lo que hay un interés común, lo que va a ser muy bueno tanto para la cohesión, como para la progresión grupal

2. La importancia de las sesiones presenciales

Vais a combinar sesiones presenciales con trabajo en red. Hoy las tecnologías nos permiten estar conectados en tiempo real sin importancia del lugar desde el que lo hagamos, trabajar en el mismo documento varias personas a la vez, compartir fuentes de información de todo el mundo, etc., desde nuestra mesa de trabajo, o incluso desde el sofá de nuestra casa.

Sin embargo, es muy importante tanto para la cohesión que nombrábamos antes, como para el funcionamiento de la CoP en general, que se programen sesiones presenciales en las que debatir cara a cara sobre aspectos más farragosos o en los que haya menos acuerdo, que tengamos ocasión de “tocarnos”, mirarnos a los ojos cuando hablamos. Estas sesiones presenciales fomentan la participación y hacen también la función de inyecciones de motivación.

En todas nuestras Cops, sin excepción, a la hora de valorarlas, los participantes siempre han coincidido en la petición de aumentar el número de sesiones presenciales. Por lo tanto, os recomiendo que intentéis no faltar a ninguna de ellas.

En cuanto a cómo espaciarlas, depende del calendario total, pero siempre hemos intentado que entre una y otra, medie un espacio de entre 4 y 6 semanas.

3. Calendario acordado de antemano

Es muy interesante que en la primera sesión, en el “momento cero” de la comunidad, intentéis acordar un calendario cerrado; poned fecha de finalización, poned fecha a las sesiones presenciales, y adquirid compromisos respecto a los hitos más importantes de la comunidad.

Tener un calendario fijado, en muchas ocasiones, funciona como una especie de “espada de Damocles”, que nos recuerda las tareas que tenemos pendientes, los compromisos adquiridos con el grupo, etc.

4. Elección de herramientas virtuales de trabajo

Debéis acordar con qué herramientas trabajar, teniendo en cuenta que, por una parte es necesario un lugar en el que ir construyendo el conocimiento y reflejando los

avances, y también que necesitáis tener una comunicación fluida entre presencial y presencial.

Las mejores herramientas, son aquellas en las que os sintáis más cómodos trabajando. En nuestro caso hemos visto que, más allá de lo que le ofrecemos a cada grupo: espacio en Moodle, Wiki, foros, etc., han trabajado y se han comunicado con aquellas en las que más cómodos se han sentido. Ha habido casos en los que la comunicación por excelencia se ha dado a través de un grupo de WhatsApp.

En esta CoP de contratación creo que no tenéis que darle muchas vueltas, y lo ideal es que trabajéis con una wiki. Guillermo os hace una propuesta al respecto que creo es la más acertada. Además vais a poder recuperar trabajo ya avanzado en la materia. Mirad también con qué herramientas os interesa comunicaros; felizmente el mercado es amplio y gratuito.

5. El entregable

El entregable, el producto final, es algo básico para garantizar el éxito de la CoP. Es el producto que vais a ir construyendo entre todos, fruto del trabajo colaborativo. Es importante que todos los miembros de la CoP se sientan partícipes y reconocidos en él, por lo que debéis definir sus características (el marco), lo antes posible.

El producto obtenido es obra de todos, por lo que al comprometeros con él, lo estáis haciendo también con vuestros/as compañeros/as de la comunidad.

También es importante que, tenga el formato que tenga, y con independencia del contenido final (guía, libro blanco, esquemas procedimentales....) adquiriréis el compromiso de difundirlo posteriormente entre el colectivo de profesionales directa e indirectamente relacionados con la contratación. Sed generosos, pues esta es una de las virtudes del trabajo colaborativo en general y de las CoP en particular

6. El moderador

Para nosotros, esta figura es trascendental. Estamos convencidos además de que el resultado final de la CoP, en una parte bastante importante, está directamente relacionado con la elección del moderador.

Cuando lo intentamos definir (podéis ver alguno de los videos o el apartado correspondiente del documento que os pongo en las referencias), le asignamos tres competencias básicas:

- Cierta grado de expertez en la materia/disciplina sobre la que va a versar la comunidad, en este caso, en contratación pública
- Habilidades en el manejo de herramientas virtuales, en especial en las que se hayan elegido para trabajar
- Conocimiento y experiencia en dinámica grupal, de tal manera que sea capaz de moderar, ayudar a avanzar, parar, recopilar, etc.

No se trata de un orden prioritario, sino que las 3 son de importancia equivalente. Ojo, que no reivindico que el moderador haya de ser el líder de la comunidad, para nada. El liderazgo lo tienen y comparten los participantes, aunque Manel os hablará de esto con mucha mayor precisión.

Os pongo a continuación una serie de referencias escritas y visuales por si pueden ayudar y complementar las notas anteriores. He referenciado únicamente cosas más para que tengáis la libertad de hacer con ellas y usarlas como consideréis conveniente, sin ningún tipo de limitación; son de uso público. Hay muchas otras referencias, de Jesús Martínez y el programa Compartim, del Instituto Asturiano de Administración Pública, del propio Manel Muntada, etc. en las que también podréis buscar información y de las que seguro, tenéis ya los datos.

Pues lo dicho. Haced de este escrito y de las referencias, el uso que estiméis conveniente

Alicante, 25 de enero de 2017

José A. Latorre Galicia

7. Algunas referencias:

- Comunidades de aprendizaje. Lecciones aprendidas: <http://es.slideshare.net/jlatorre1/las-comunidades-de-aprendizaje-lecciones-aprendidas> (sobre todo punto 3.1. Características modelo)
- Comunidades de aprendizaje en la administración pública. Beneficios y dificultades: <https://iosanlatorre.wordpress.com/2015/07/31/comunidades-de-aprendizaje-en-administracion-publica-beneficios-y-dificultades/>
- Videos sobre diversos aspectos de las CoPs: https://www.youtube.com/playlist?list=PLcFw3-tVvgn-6FvU_6ZzNXEqTmbXSBk (se trata de una serie de 6 videos de no más de 5 minutos cada uno que realicé para un seminario de gestores de formación de la EAPC que coordinaba Manel, a partir de preguntas de los participantes). Para lo que nos ocupa, pueden resultar de interés, como mucho, 3 de ellos: el de "[Estructura seguimiento y productos](#)", el de "[Difusión y explotación de resultados](#)" y el del "[perfil del moderador](#)")
- Video en el que se explica nuestro modelo de CoP: https://youtu.be/65E_TBW48jg