

## Iniciar una CoP

Cada CoP hace su propia historia, a través de sus vivencias en etapas decisivas, sus éxitos y fracasos. Conocer esta historia permite comprender mejor la naturaleza y el potencial de una CoP. Como cualquier forma de organización, una CoP tiene un ciclo de vida y pasa por distintas fases – desde su nacimiento hasta su desaparición.

Fases	Se compara a
1 Exprese su interés e inicie un diálogo con personas simpatizantes: Yo sé – tu sabes – ¡quizás sabremos más juntos!	Germinación Creación
2 Inicie una discusión en un pequeño grupo sobre el tema y provoque así un interés compartido por el diálogo. Atrévase a introducir formas innovadoras de intercambiar sus experiencias. ¡Despierte el entusiasmo en otros!	Inspiración Formación de brotes
3 Entre en contacto con personas potencialmente interesadas, ya sea por teléfono, por correo electrónico o mediante discusiones informales durante talleres o encuentros. Llame su atención y suscite su interés. Implíquelos en un primer intercambio modesto y útil. Déjeles sentir el beneficio posible.	Crecimiento Floración
4 Planifique un espacio y el tiempo necesario para el intercambio: por medio de artículos, a través de discusiones en plataformas electrónicas y encuentros. Trate de producir resultados inmediatos, por ejemplo resúmenes y conclusiones de las discusiones. Asegure la continuación del proceso y que todos los participantes obtengan un beneficio. Siga motivando a las personas implicadas a través de contactos personales. Organice el núcleo (con funciones de coordinador y facilitador) y ocúpese de las personas del núcleo, así como de los círculos primer y segundo.	Grupo aventurero Inicio de una expedición
5 Organice talleres y encuentros sobre la temática esencial. aspire siempre a producir resultados concretos, palpables y visibles. Viva y aprenda dentro de la CoP – esta fase puede durar varios años y en algunos casos hasta décadas.	CoP en plena acción
6 Cuando la temática de la CoP pierde su importancia o se agota, la CoP se termina y se cierra. Aclare si una reorientación puede llevar a una nueva visión. Organice un evento de clausura: haga una fiesta de despedida refiriéndose a los resultados logrados! Aproveche el espacio y el tiempo libre para otras iniciativas o compromisos.	Misión cumplida Llegada feliz, fiesta de fin de año

### Apoyo y acompañamiento

La COSUDE ofrece un servicio llamado: **Gestión del saber – Iniciando el proceso.**

Para obtener informaciones adicionales comuníquese con:

► [knowledgeandresearch@deza.admin.ch](mailto:knowledgeandresearch@deza.admin.ch), Telefono ++41 31 323 38 17

## ¿Cómo presentar su CoP?

La experiencia muestra que una CoP eficaz cumple los criterios siguientes. ¡Haga la prueba con su propia CoP y marque  las casillas correspondientes!

Criterios	Preguntas concretas al respecto
<b>Finalidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Todos los miembros están interesados en la temática.</li> <li><input type="checkbox"/> La temática es estratégicamente importante para las organizaciones participantes.</li> <li><input type="checkbox"/> Todos los miembros tienen su propia práctica en la temática.</li> </ul>
<b>Miembros de la CoP</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Los miembros disponen de la experiencia necesaria.</li> <li><input type="checkbox"/> Las experiencias de los miembros conforman una gama de diferentes ámbitos y experiencias.</li> <li><input type="checkbox"/> Miembros adicionales pueden ingresar a la CoP.</li> </ul>
<b>Normas y reglas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Las funciones y responsabilidades son definidas según un acuerdo común.</li> <li><input type="checkbox"/> Tanto los contactos a distancia como los encuentros personales son posibles.</li> <li><input type="checkbox"/> Los miembros perciben un equilibrio entre contribuciones propias y beneficio individual.</li> </ul>
<b>Estructura y procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> La estructura es clara y suficientemente flexible.</li> <li><input type="checkbox"/> Las funciones claves del núcleo como coordinador y facilitador están claramente definidas.</li> <li><input type="checkbox"/> La planificación progresiva está abierta y transparente.</li> </ul>
<b>Flujo de “energía”</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Los miembros enfatizan los intereses comunes y demuestran apertura y confianza mutua.</li> <li><input type="checkbox"/> Hay encuentros periódicos; se celebran eventos sociales.</li> <li><input type="checkbox"/> La CoP dispone de una historia viva que se transmite a los nuevos miembros que ingresan.</li> </ul>
<b>Resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Hay un interés común para producir resultados tangibles.</li> <li><input type="checkbox"/> Los miembros obtienen un beneficio directo y práctico.</li> <li><input type="checkbox"/> Las organizaciones representadas en la CoP reconocen y aprecian oficialmente los resultados.</li> </ul>
<b>Recursos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Los miembros disponen del tiempo necesario para participar en la CoP.</li> <li><input type="checkbox"/> Las organizaciones de los miembros están dispuestas a dar tiempo y medios financieros.</li> <li><input type="checkbox"/> La facilitación se hace de manera atractiva y estimulante.</li> </ul>
<b>Valores dentro de la CoP</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Escucharse es una virtud capital.</li> <li><input type="checkbox"/> Los miembros están dispuestos a contribuir sin obtener un beneficio inmediato.</li> <li><input type="checkbox"/> La diversidad de las ideas y de las prácticas es apreciada.</li> </ul>

Resultado: ¿Cuántas marcas  ha puesto?

0 ... 8 Su CoP está iniciándose.

9 ... 15 Su CoP necesita urgentemente una reestructuración, quizás a través de un apoyo externo.

16 ... 19 Su CoP ya está funcionando bien. Algunos detalles requieren ciertas mejoras.

20 ... 22 ¡Cuéntenos su experiencia!

23 ... 24 Quizás, la imagen que tiene de su CoP sea demasiada optimista. ¡Verifique sus respuestas!

## Comunidad de práctica (CoP) – del saber individual al saber compartido

El objetivo de la COSUDE es intensificar los procesos de aprendizaje entre las unidades de su organización y reforzar las capacidades individuales de su personal. Una Comunidad de práctica es un medio eficaz para realizarlo.



► ¿Cómo se aprende de una manera más eficaz? Siendo parte de una CoP.

► ¿De que manera se accede con más eficacia a la experiencia de otras personas? Por medio de una CoP.

Una Comunidad de práctica (CoP) es un grupo de personas comprometidas y activas en una temática común. Se interesan en las experiencias de otras personas relacionadas con la temática de su trabajo. Las afiliadas y afiliados de una CoP se asocian de acuerdo a sus intereses profesionales y el mandato de sus organizaciones para colaborar en una comunidad relativamente informal.

## Los seis componentes esenciales de la CoP

- (1) **La comunidad.** Una CoP consiste en un conjunto de afiliados o miembros activos interesados en compartir sus experiencias y conocimientos. Para ellos, participar en una comunidad es algo especial y tiene cierta prioridad. No se trata de una ocupación secundaria. Los miembros están interesados en reunirse para aprovechar la experiencia de otros y de esta manera mejorar el desempeño en su trabajo.
- (2) **La temática.** Una CoP trata una temática claramente definida, no muy restringida ni demasiado amplia. Esta temática es importante y significativa para los miembros de la CoP. Quieren compartir y profundizar aspectos específicos de esta temática y esperan mejorar su propia práctica.
- (3) **La práctica.** Cada uno de los miembros tiene su propia práctica en la temática de la CoP y cada uno conoce la práctica de los demás. La propia experiencia sirve de referencia durante los intercambios de experiencias, conceptos y estrategias. La CoP permite comparar la práctica propia con la práctica de los demás.
- (4) **La motivación.** Una CoP vive y sobrevive únicamente en base a la motivación de sus miembros. Se reconocen mutuamente los intereses y las preferencias. Sucede que hacerse miembro de una CoP se convierte en una verdadera pasión.
- (5) **El mandato.** La dirección de las organizaciones de los miembros debe reconocer la participación y de esta forma demostrar su interés. Por una parte, el mandato de la organización puede hasta definir el contenido temático y los resultados esperados de la CoP, por otra parte concede el tiempo y los medios financieros necesarios para llevar a cabo la CoP.
- (6) **Equilibrio entre estructura formal e informal.** La CoP es una estructura que escapa a las formas convencionales de organizaciones. La jerarquía no importa. La mayor parte de las CoPs reúnen a personas de diferentes niveles jerárquicos dentro de la misma entidad y de diferentes organizaciones.



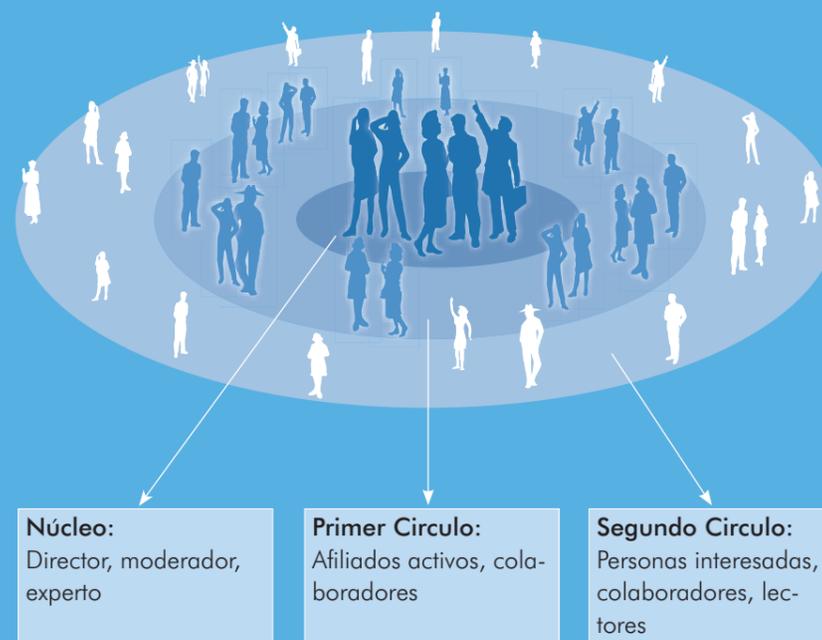
## La estructura básica de una CoP

La mayor parte de las CoPs tienen una estructura que se concentra en tres niveles: un núcleo, un círculo cercano y un círculo lejano.

El núcleo dirige la CoP según un mandato de común acuerdo. Coordina las actividades de la CoP y en caso necesario ofrece los servicios de secretaría.

El primer círculo asume la función de una comisión directiva. Su estructura también es informal, se reúne una o dos veces al año. Si los miembros lo consideran necesario, entran en contacto con el núcleo.

El segundo círculo consiste en personas adicionales ya sean contribuidores o simplemente interesadas en conocer los resultados. Forman una red más bien informal.



En su unidad de trabajo, los colaboradores diseñan su organización; en sus equipos, colaboran en sus proyectos; por medio de redes mantienen sus relaciones, y dentro de sus CoPs, desarrollan los conocimientos y las capacidades que les permiten cumplir con sus tareas.

## Una CoP se encuentra en un contexto concreto del cual depende

Depende de los criterios siguientes, si una organización está dispuesta a conceder tiempo y medios financieros para participar a una CoP:

- ▶ La temática es estratégicamente importante para la organización.
- ▶ La CoP y la organización tienen valores compartidos.
- ▶ La organización da importancia y valor al aprendizaje y a la gestión del saber.
- ▶ Los resultados de la CoP son pertinentes y traen un beneficio tanto para la organización como para su personal. Resulta un valor agregado.

Una CoP exitosa puede tratar con los valores, la cultura y el pragmatismo de cualquier organización involucrada.

## CoP ... o ... grupo de trabajo ... o grupo de interés ... o ... ???

Una CoP se parece a una red. Sin embargo, ¿Cuál es la diferencia entre una CoP y otros grupos de personas que están colaborando? Destacaremos las siguientes diferencias:

Características de los grupos colaboradores	Las diferencias principales a una CoP
<b>Grupo de interés:</b> es un grupo de personas interesadas en una temática. Invita a expertos e intercambia experiencias. Está abierta para recibir nuevos miembros y se apoya en una persona que dirige las discusiones.	Forma suelta, los participantes tienen un rol pasivo
<b>Grupo de trabajo:</b> es un grupo de especialistas que tiene una tarea específica definida por la dirección, en general con plazos cortos y objetivos pre-establecidos.	La dirección fija la orientación, debe presentar resultados en poco tiempo
<b>Grupo de auto-ayuda:</b> es un grupo de individuos con problemas similares. Se reúnen para compartir mutuamente dificultades individuales. Sus temas tratan frecuentemente con la salud, por ejemplo la adicción a drogas.	Trata de solucionar problemas a nivel personal e individual