

ELEMENTOS

DOMINIO

Une, inspira y guía.

Es el área que une a los miembros de la comunidad y permite crear el sentido de identidad común, la definición del área de interés común y de los aspectos claves a mejorar.

Objetivo:

Crear sentido de identidad común.

Método:

- Contestando estas preguntas:
- ¿Qué temas nos preocupan?
- ¿Cómo se conecta este dominio con la estrategia de la organización?
- ¿Qué hay en el dominio para nosotros? ¿Por qué nos interesa?
- ¿Cuáles son los aspectos abiertos y los más punteras de este dominio?
- ¿Qué influencia queremos tener?

PRÁCTICA

Somos lo que compartimos

Es un conjunto ideas, herramientas, casos, historias y documentos que una comunidad comparte; es el conocimiento específico que la comunidad desarrolla, comparte y mantiene.

Objetivo:

Decidir el tipo de práctica a desarrollar.

Método:

- Contestando estas preguntas:
- ¿Qué conocimiento compartir, desarrollar y documentar?
- ¿Cómo se organiza el repositorio de conocimiento para reflejar la practica de los miembros y ser fácilmente accesible?
- ¿Que proyectos debe abordar?
- ¿Donde encontrar otras fuentes de conocimiento fuera de la comunidad?

COMUNIDAD

Fábrica social del aprendizaje.

La comunidad fomenta las interacciones y las relaciones basadas en el respeto y la confianza mutua; promueve compartir ideas, exponer la ignorancia de uno mismo, hacer preguntas incómodas o difíciles a otros miembros y escuchar atentamente.

Objetivo:

Buscar esa confianza.

Método:

- Contestando estas preguntas:
- ¿Qué roles van a jugar cada persona?
- ¿Cada cuanto se van a ver o interactuar? ¿Cómo se tomarán las decisiones? ¿Cómo se resolverán los conflictos?
- ¿Qué tipo de actividades generarán energía y confianza entre ellos?
- ¿Como otros expertos externos interactuarán con esta comunidad?

PRINCIPIOS

DISEÑAR PARA EVOLUCIONAR

La naturaleza dinámica de las comunidades es clave para su evolución. Por ello, el propósito del diseño de la comunidad no es imponer una estructura fija sino el ayudar a que la comunidad se desarrolle.

Objetivo:

Guiar su evolución.

Método:

- Reunión "o"
- Celebrando una reunión en la que se recoja la particularidad de cada entidad.
- Identificando las preguntas básicas que nos den esa información.
- Estableciendo unas premisas que nos facilite centrarnos en el diseño de la parte dinámica.

DIÁLOGO ABIERTO

Una Comunidad de Practica necesita de una buena perspectiva interior para liderar el descubrimiento de lo que la comunidad pretende alcanzar pero también necesita una perspectiva externa a los miembros para ayudarles a ver otras posibilidades.

Objetivo:

Alcanzar el equilibrio.

Método:

- Configurando bien el grupo interno; haciendo una buena selección de las personas participantes
- Identificando los agentes externos que van a participar y analizar para qué les queremos.

NIVELES DE PARTICIPACIÓN

No todos los miembros tienen el mismo interés, por ello no todos tienen que desempeñar el mismo rol.

Objetivo:

Identificar los roles.

Método:

- Identificando nuestros intereses a cubrir con cada tipo de participante.
- Diseñando el guión de los niveles de participación de los agentes.

DESARROLLAR LOS ESPACIOS

El corazón de una Comunidad es la red de relaciones que tiene cada uno de sus miembros.

Objetivo:

Construir esos dos espacios.

Método:

- Estableciendo las reuniones, abriendo un espacio web colaborativo.
- Trabajar los espacios privados entre reunión y reunión.

CENTRADO EN EL VALOR

Las Comunidades proveen de valor a los propios miembros de la Comunidad pero también a las organizaciones o a los equipos en los que trabajan.

Objetivo:

Crear acciones para emerger ese valor.

Método:

- Crear eventos, actividades y relaciones.
- Impulsar a la comunidad para que difunda su experiencia de aprendizaje.

CERCANÍA Y DIVERSIÓN

Las buenas Comunidades deben combinar actividades rutinarias que dan estabilidad a la Comunidad con actividades más apasionantes que darán a la Comunidad un sentido común de aventura.

Objetivo:

Encontrar este equilibrio.

Método:

- Hablándolo con las personas integrantes
- Co-diseñando las actividades que las personas hayan elegido
- Creando entornos cómodos para todas las personas

CREAR UN RITMO

Un ritmo demasiado lento y que exija poco a sus miembros puede hacer que algunos se desmotiven. Un ritmo muy duro puede hacer que los miembros frustren y terminen descolgándose porque les exige demasiado.

Objetivo:

Encontrar el ritmo adecuado.

Método:

- Analizando las peculiaridades: objetivo a cumplir, plazos establecidos en un principio
- Hablando del ritmo óptimo que les parecería adecuado para sacar lo mejor de esta experiencia
- Analizando, en cada momento, el "pulso" de la comunidad.

UNA COMUNIDAD DE PRACTICA ES UN GRUPO DE PERSONAS QUE COMPARTE UNA INQUIETUD, UN PROBLEMA O UNA PASIÓN SOBRE ALGO QUE SABEN COMO HACER Y QUE INTERACTÚAN REGULARMENTE PARA APRENDER CÓMO HACERLO MEJOR.

En nuestro caso, compartimos una inquietud sobre gestión de organizaciones que incidan en la mejora de la atención a personas de la que resulte una mejora en su calidad de vida.

MÁS INFORMACIÓN

Web:

<http://www.theproject.ws/es/lab/comunidades-de-practica>

Libros:

"Comunidades de Práctica. Una Metodología para Desarrollar, Construir y Fortalecer Redes de Conocimiento", M^a Jesús Salido Rojo

"Cultivating Communities of Practice: A Guide to Managing Knowledge", Etienne Wenger

QUÉ ES IDEIACOM

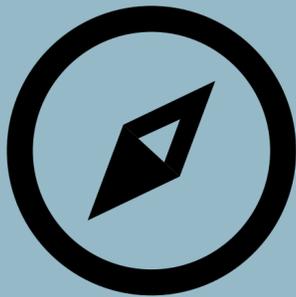
Un número cada vez mayor de organizaciones ha comenzado a reconocer que su principal fuente de diferenciación es su gente. Se recogen cada día más experiencias de organizaciones que orientan sus esfuerzos competitivos a fortalecer su activo humano y a la mejora del desempeño de la gestión del mismo.

La búsqueda de la eficiencia en este campo ha llevado a la implementación del modelo de gestión por competencias, un proceso que busca atraer, desarrollar y mantener el talento. Este modelo ha de alinearse con la estrategia organizacional, puesto que parte de la misión, visión y los valores de la entidad; del proceso resultarán competencias propias de cada organización.

En el marco de FEVAS, se ha puesto en marcha el proyecto IDEIACOM, basado en el modelo competencial, pero con características propias. Por un lado, se respeta esa idiosincrasia individual para que cada entidad desarrolle sus competencias específicas, situando a cada una de las entidades analizadas en la realidad de la gestión de recursos humanos basada en competencias. Pero, al mismo tiempo, se pretende impulsar un proyecto común que derive en la creación de un árbol de competencias FEVAS, que defina a los profesionales de la federación.

Por otro lado, se escoge una metodología atípica hasta la fecha para la implementación del modelo competencial, la Comunidad de Prácticas. Mediante esta técnica se pone en común un saber compartido –en el caso de FEVAS, el conocimiento y experiencia de los profesionales en torno a la discapacidad intelectual- y se orienta a la mejora y la obtención de resultados.

TIENES EN TUS MANOS NUESTRO MALETÍN, EL MALETÍN DE IDEIACOM CON LAS HERRAMIENTAS QUE TE PERMITIRÁN ECHAR A ANDAR EN EL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DE UN MODELO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN TU ORGANIZACIÓN (TRABAJES EN ELLA O PARA ELLA).



PORTAFOLIOS

Los 3 portafolios os facilitan el proceso de puesta en marcha del modelo de gestión por competencias en cualquier organización.

Ten en cuenta que estos portafolios nacen del proceso de investigación que se ha desarrollado en la ejecución del proyecto IdeaCom. En ellos se recoge la información de interés que nos ha servido para poder poner en marcha nuestro proceso.



VIDEO

En el video contamos la historia en primera persona.

No podemos trasladaros cada uno de los detalles que nos ha permitido llegar hasta donde estamos, pero sí que podemos dejaros aquí otra herramienta que os permitirá avanzar en algunos de esos detalles.



COMIC

Esta narración gráfica es una ficción que se ha diseñado para ejemplificar situaciones que se pueden dar en un proceso de colaboración entre un facilitador o facilitadora y una organización. Hemos querido ilustrar una ficción implementación del modelo de gestión por competencias basado en comunidades de práctica propuesto por FEVAS.



GUÍA

Os dejamos información de interés sobre las Comunidades de Práctica; qué son, cómo funcionan y dónde podemos aprender más de ellas. En el reverso de esta guía, os presentamos el resultado de un trabajo que hemos hecho con Manahmana: el conocimiento que hemos adquirido en la puesta en marcha de esta experiencia



CUADERNO

Sabemos que éste es un proceso inacabado. Por eso os invitamos a que seáis vosotros/as quienes rellenéis este cuaderno en blanco.



ideiacom



FEVAS

(ETORBIZI)

BERERUNTZA SOCIOGANTZERBEREKO ETORKI, FUNDAZIOA
FUNDAZIONE IANCA PER LA PROMOZIONE SOCIOGANTZARA
BROUVE FUNDATION FOR SOCIAL AND HEALTH CARE DEVELOPMENT

