

# GUÍA BREVE PARA LA CELEBRACIÓN DEL MOMENTO VÉRTICE. EL CIERRE DE LAS COPS

Programa “En Comunidad. La Colaboración Expandida” IAAP.

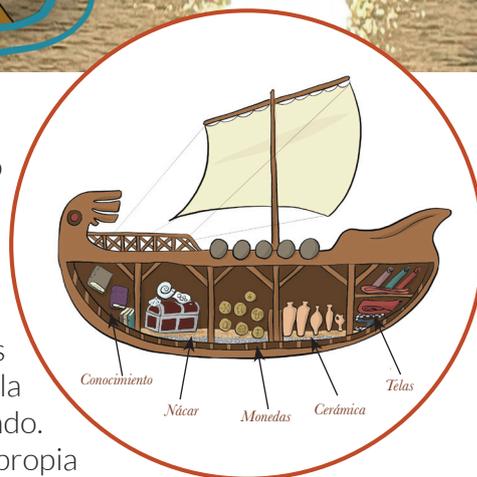
Hay comunidades que cierran su producto y con ello dan por finalizado el proceso. Vuelven a sus rutinas de siempre. Las personas tenemos un automatismo que pertenece a la cultura de la propia organización y que hace que abandonemos con facilidad los aprendizajes y elementos que cobraron valor diferencial en aquellos momentos en que fuimos capaces de conectarnos con nosotros y de **hacer una pausa para rescatar nuestros saberes**.

Como en el viaje a Ítaca, en este camino, la Comunidad de Práctica ha producido un valor nuevo, válido para las personas y válido para el entorno. Ha generado aprendizajes, ha establecido formas de coordinación y trabajo en red, basado en inteligencia colectiva y tiene un producto que es útil a muchas personas del entorno. Cada persona lo valora esto individualmente, pero si no se formula en voz alta y se comunica, mucho de este valor, se pierde. Conversando en voz alta somos conscientes de una narrativa común y de **un nuevo mapa que nos sitúa en la organización**, donde antes no estábamos como Comunidad de Práctica. Ahora tenemos capacidad de interlocución sobre esa temática con nuestros jefes, con nuestros compañeros y con el propio IAAP.



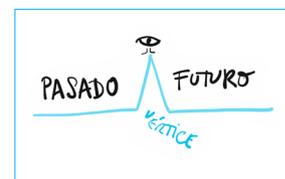
Las Comunidades de Práctica se crean para hacer un producto, pero también para abrir esas pausas dentro de la administración en las que somos capaces de **conectarnos con saberes más amplios** que los que a solas tenemos cada uno de nosotros.

Dice el psiquiatra Oliver Sachs que un hombre normal es aquel que es capaz de **contar su propia historia**, y que se empodera a partir de ella porque al contarla reconoce sus recursos y el lugar que tiene en el mundo. Eso es también una COP normal, aquellas que es capaz de contar su propia historia y que al hacerlo reconoce el nuevo valor que ha producido con su proceso y su nuevo lugar en la organización.



La velocidad con la que queremos cerrar una Comunidad de Práctica, entregar el producto, recibir el certificado y cumplir con los trámites administrativos, deja a un lado toda la energía, la vitalidad y los saberes, desaprovechando **ese espacio de empoderamiento, iniciativa e inteligencia colectiva que fuimos capaces de crear**.

El Momento Vértice es una oportunidad para no cerrar de cualquier forma la comunidad sino para hacerlo conversando y rescatando los puntos fuertes del proceso, construir una visión estratégica de lo conseguido y buscar la mejor forma de tejer **alianzas para darle utilidad**. No es un cuestionario que hay que cumplimentar.



A este momento lo llamamos Vértice porque el vértice es el punto de unión de todos los lados. Es un término matemático, al igual que Zero, y **es el punto de convergencia** al que todos han llegado a lo largo del proceso de la COP y **desde el que se puede mirar por igual el pasado que el futuro**.

Recogemos en esta guía breve algunas pistas para gestionar con eficacia ese Momento Vértice. Esa pausa esencial, un momento de conversación y conectividad humana en la que dignifiquemos el trabajo realizado, rescatemos lo mejor de él y nos empoderemos a través de crear una narrativa compartida y co-definir una estrategia de comunicación e implementación.

*“Rescatemos lo mejor de nuestro viaje  
y nos empoderemos a través de crear  
una narrativa compartida”*



# Principios del MOMENTO VÉRTICE

**Dignidad.** Ser respetuosos con la forma de trabajo y los valores basados en la conversación y la construcción colectiva. No cerrar de cualquier manera, ni a distancia la Comunidad: crear un espacio y dedicar un tiempo de calidad para la conversación y la aportación presencial que en esta fase es tan importante como en el Momento Zero.

**Tiempo.** Dedicar el tiempo necesario para abordar los temas claves sin que quede la sensación de que no se ha conversado ni se han aclarado los temas importantes. Eso se concreta en una sesión que puede ir de 2 a 3 horas de duración o en dos sesiones, según cada COP.

**Conversación.** Trabajar el momento Vértice desde la idea de seguir en diálogo, pensando juntos/as, no de superponer valoraciones unas encima de otras.



**Participación.** Facilitar el que todos/as hagan su aportación y su valoración del proceso, teniendo en cuenta todos los enfoques.

**Co-propiedad.** Reafirmar los principios de autoorganización y co-propiedad de la COP: igual que el grupo co-decide en el Momento Zero, en el momento vértice se apropia de la narrativa y de los aprendizajes generados para decidir la mejor forma de ponerlos al servicio de la organización y de otros/as compañeros/as. Se trata de que un grupo debe seguir siendo dueño de su estrategia aunque se acabe la COP.

**Iniciativa.** Mantener un espacio propio de intercambio de saberes horizontal, más o menos amplio, y una energía propia con capacidad para tener la iniciativa, hacer propuestas y construir conocimiento que puede ser útil.

**Utilidad.** Buscar el aprovechamiento de todos los recursos del grupo, el proceso y el producto para gestionarlos con la mayor eficacia posible de forma que se le dé sentido a todo el trabajo realizado.

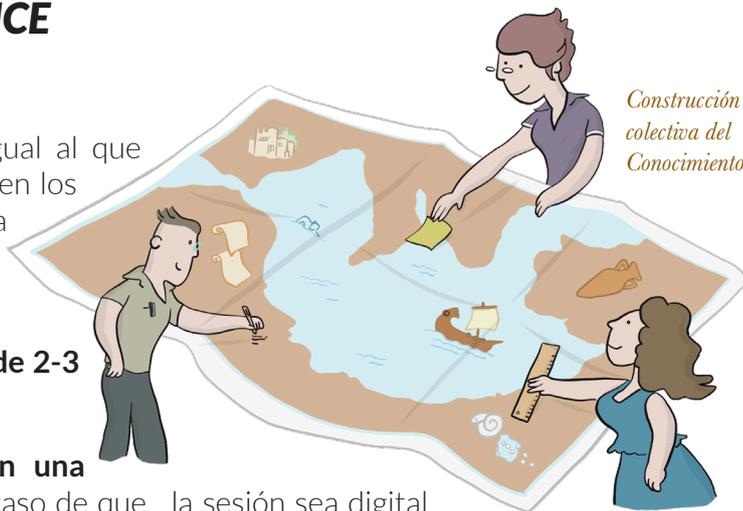
**Narrativa.** Recuperar las claves de la narrativa del grupo. Cada grupo tiene una o varias narrativas de lo que ha sido su proceso; el Momento Vértice es una oportunidad para reconstruir de forma colectiva el relato colectivo de lo sucedido sistematizando.

# Metodología del MOMENTO VÉRTICE

El Momento Vértice tiene un funcionamiento igual al que ya utilizamos en el Momento Zero y que se basa en los cuatro pasos claves de la construcción colectiva de conocimiento: reflexión individual, aportación, interacción y sistematización.

**Convocamos a todas las personas a una sesión de 2-3 horas** de duración, a ser posible presencial.

**Colocamos el mapa del Momento Vértice en una pared** y las personas en círculo alrededor. En el caso de que la sesión sea digital compartimos la versión digital del mapa y trabajaremos con *Jamboard*, al igual que hicimos con el Momento Zero.



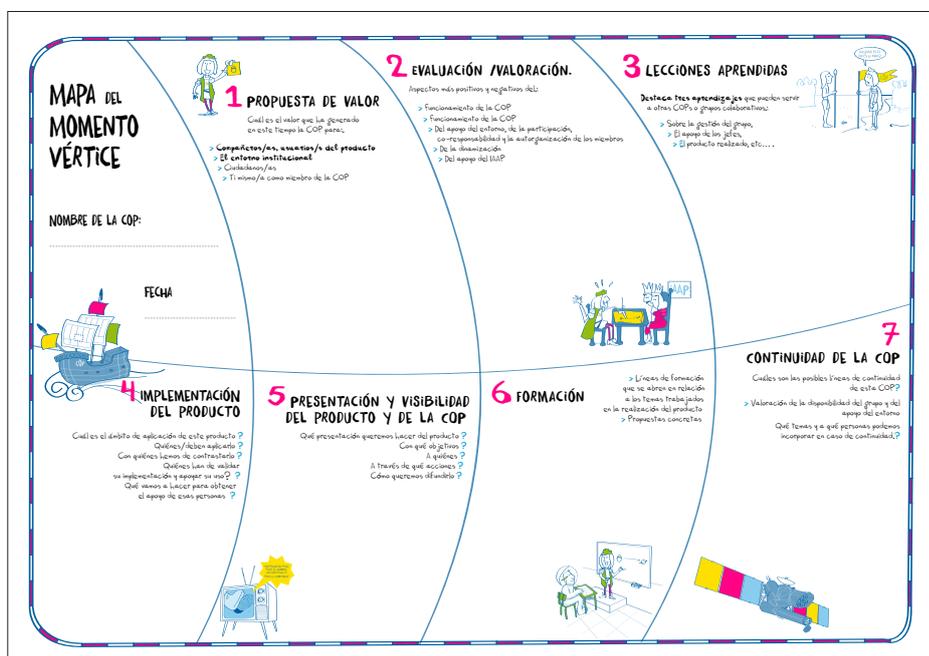
**Explicamos inicialmente el sentido de la sesión.** Dándole importancia y valor a este momento. No es un trámite, es el momento de reconocer nuestros logros, construir nuestra narrativa y co- diseñar una estrategia para hacerla visible.

**Presentamos el conjunto del mapa,** haciendo un breve repaso del sentido de cada pregunta.

**Iniciamos el punto uno.** Una vez finalizado pasaremos al siguiente, siguiendo el mismo procedimiento en cada uno de ellos:

- \* Cada persona anota en *Post-its* las ideas relativas a cada pregunta: con letra clara, una idea en cada *Post-its*
- \* Se levanta y coloca el *Post-its* en su apartado, leyéndolo en voz alta al hacerlo. En esta fase no comenta nada el resto del grupo.
- \* Cuando todo el mundo ha colocado sus *Post-its* del apartado 1, los agrupamos por *Post-its* parecidos o los que contienen la misma idea y abrimos una conversación entre todos/as para recoger las ideas prioritarias de ese punto
- \* Finalmente consensuamos esas ideas prioritarias y las pasamos a un *Post-its* resumen de ese apartado.

Así vamos pasando apartado a apartado hasta finalizar el mapa. Cuando terminamos el mapa hacemos una lectura de los *Post-its* resumen de cada apartado. Preguntamos al grupo si se reconocen en ellos o si echan algo en falta en cada uno de ellos.



Canvas Momento Vértice.

# Los contenidos del mapa del **MOMENTO VÉRTICE**.

## 7 Ejes de Reflexión para construir nuestra narrativa como COP.

El Momento Vértice se mueve entre la valoración y reconstrucción del proceso y la pregunta de “*qué hacemos ahora*”. **Para ayudar a la reflexión colectiva señalamos 7 posibles ejes** alrededor de los que pueden trabajar los grupos. No se trata de ser exhaustivos y de trabajar todos los ejes de forma pormenorizada: son solo orientativos y cada grupo puede adaptar la reflexión a sus posibilidades reales de tiempo y de presencialidad de las personas miembros. Así se pueden debatir todos los ejes en una sesión o se pueden recoger algunas cuestiones por correo y debatir solo las que se consideren esenciales. Aunque cada eje tiene valor en sí mismo, también es cierto que todos están interrelacionados, por lo que es importante ir teniendo en cuenta lo que vamos respondiendo en los anteriores a medida que avanzamos. :

**Propuesta de valor.** Qué valor ha generado esta COP a lo largo de su recorrido? de la COP y del producto una vez finalizado. ¿Qué ha aportado que no hubiera aportado un grupo de otro tipo? Qué ofrece y a quienes: a la organización, a compañeros/as, a usuarios/as. La propuesta de valor es un resumen en un par de frases de la narrativa del grupo, lo que es propio y diferencial de la comunidad y que hace importante su trayectoria.

**Evaluación/ valoración.** En esta pregunta recogemos la valoración personal y después hacemos una valoración colectiva. Se trata de ver lo mejor y aquello que se debería mejorar

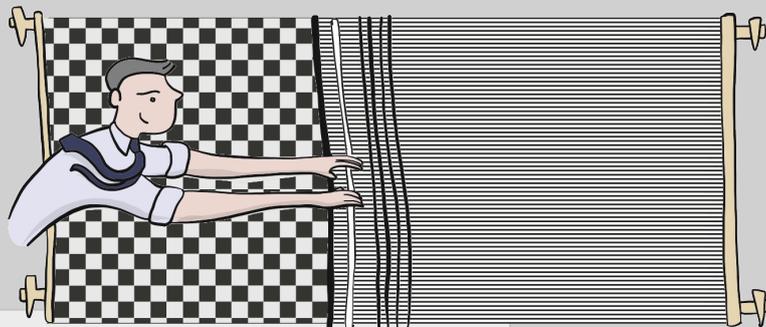
- \* **Del proceso:** de la comunicación y la interacción entre las personas, de la participación de las personas del grupo, de cómo se ha gestionado la la co-responsabilidad y la forma de compartir tareas, de los compromisos, del cumplimiento de objetivos, del apoyo del IAAP, del apoyo de los centros directivos implicados, de los conflictos generados en su caso...
- \* **Del producto realizado:** de su planteamiento, de su claridad, de su estructura, si resuelve el problema que pretendía abordar, de si aporta valor a la organización,



## Lecciones aprendidas.

- \* Qué hemos aprendido en este proceso que pueda servir a otras personas: acerca del contenido del producto, acerca de la colaboración, acerca de la dinamización de grupos, acerca de los recursos para el trabajo on line...

Las lecciones aprendidas deben recogerse a partir de evidencias: qué sucedió, cómo resolvimos, cuáles son las lecciones aprendidas.



## Implementación del producto.

- \* ¿Qué implementación o uso queremos que tenga este producto? ¿Quiénes pueden/tienen que aplicar este producto? ¿Quiénes pueden facilitar o dificultar su implementación? ¿Qué tenemos que tener en cuenta para que el producto sea escalable y se replique dentro de la organización? ¿Qué responsables o jefes/as toman decisiones sobre estos temas? ¿Qué compañeros/as trabajan en estos temas y pueden poner obstáculos a la implementación porque no se les ha tenido en cuenta? ¿Cómo tenemos que contactar, comunicarnos con esas personas según su perfil para implicarlas o para buscar su respaldo? ¿Cuál es la narrativa que tenemos que construir en cada caso acerca del producto para comunicarnos mejor con esas personas?

## Presentación y visibilidad del producto y de la COP.



- \* ¿Cómo y a través de qué acciones quienes queremos hacer visible este producto? ¿Dónde y cómo queremos hacer visible la COP y la dinámica colaborativa de trabajo y de generación de conocimiento y de contenidos útiles?



## Formación.

- \* ¿Qué líneas de formación específica se abren con este producto que pueden interesar a la COP y a otras personas? ¿Cómo podemos plantearnos esa formación? ¿En qué formatos – seminario, taller, on line...- ? ¿Con qué personas o expertos?

## Y ahora qué?

- \* ¿Creemos que se podría continuar el trabajo colaborativo en esta línea? Con una COP o con un grupo de trabajo? Las personas de la COP tienen motivación y quieren participar en otra Comunidad de Práctica? ¿En qué línea, a partir de qué tema de interés? ¿Quiénes? ¿El mismo grupo? ¿Abriendo el grupo a otras personas que pueden tener que ver con ese tema, que tienen cosas que decir, que pueden estar interesados? Tendríamos el apoyo de las personas superiores jerárquicos? En caso de continuidad ¿Cuáles son los pasos que vamos a dar para implicar a otras personas?





**Junta de Andalucía**

Consejería de Justicia,  
Administración Local y Función Pública  
INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA