

**Enginyers**

Industrials de Catalunya

# Guia per a la correcta implantació del treball col·laboratiu.

Jesus Martinez Marin

Barcelona, 24.04.2013

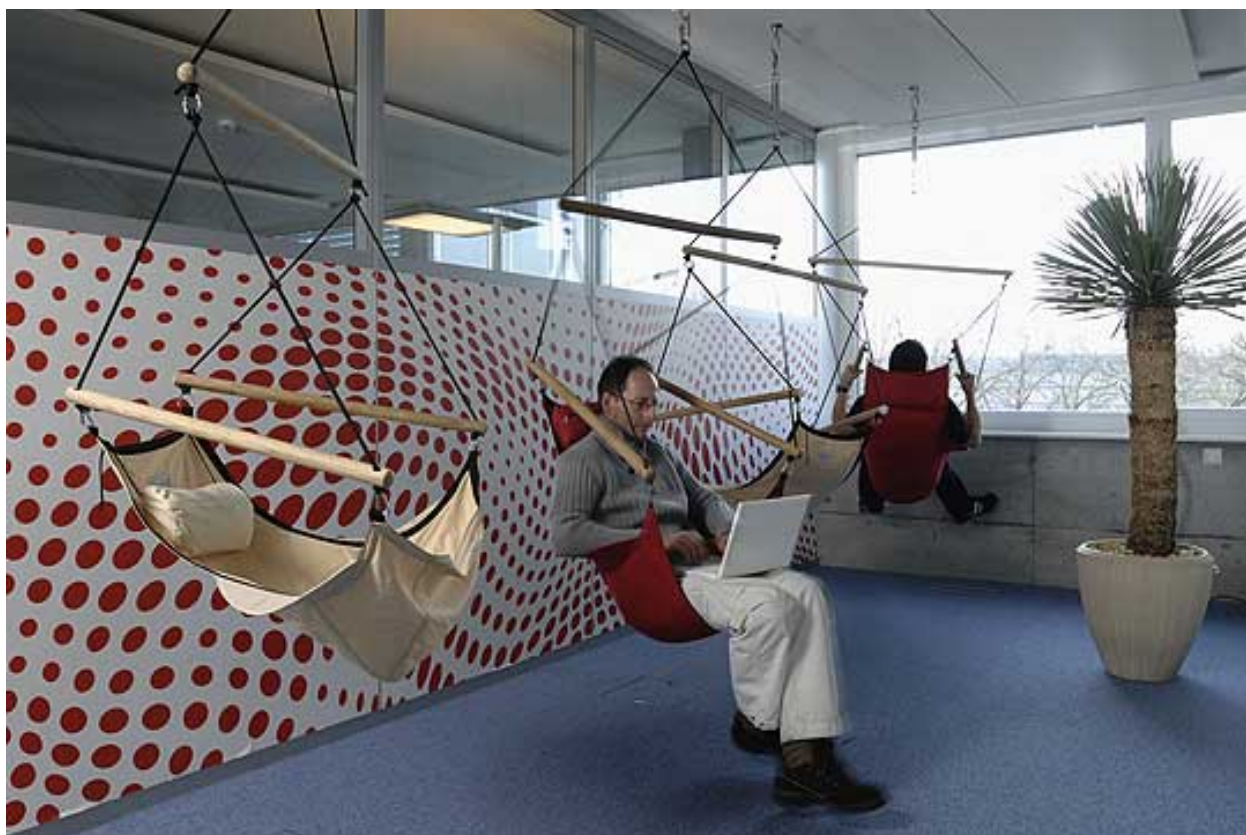
# Índex

---

1. Plantejament
  - Barreres i Oportunitats
2. Variables d'èxit per a la col·laboració
3. Guia pràctica per al treball col·laboratiu (plantilla)

---

# Plantejament





Top Down



Bottom Up



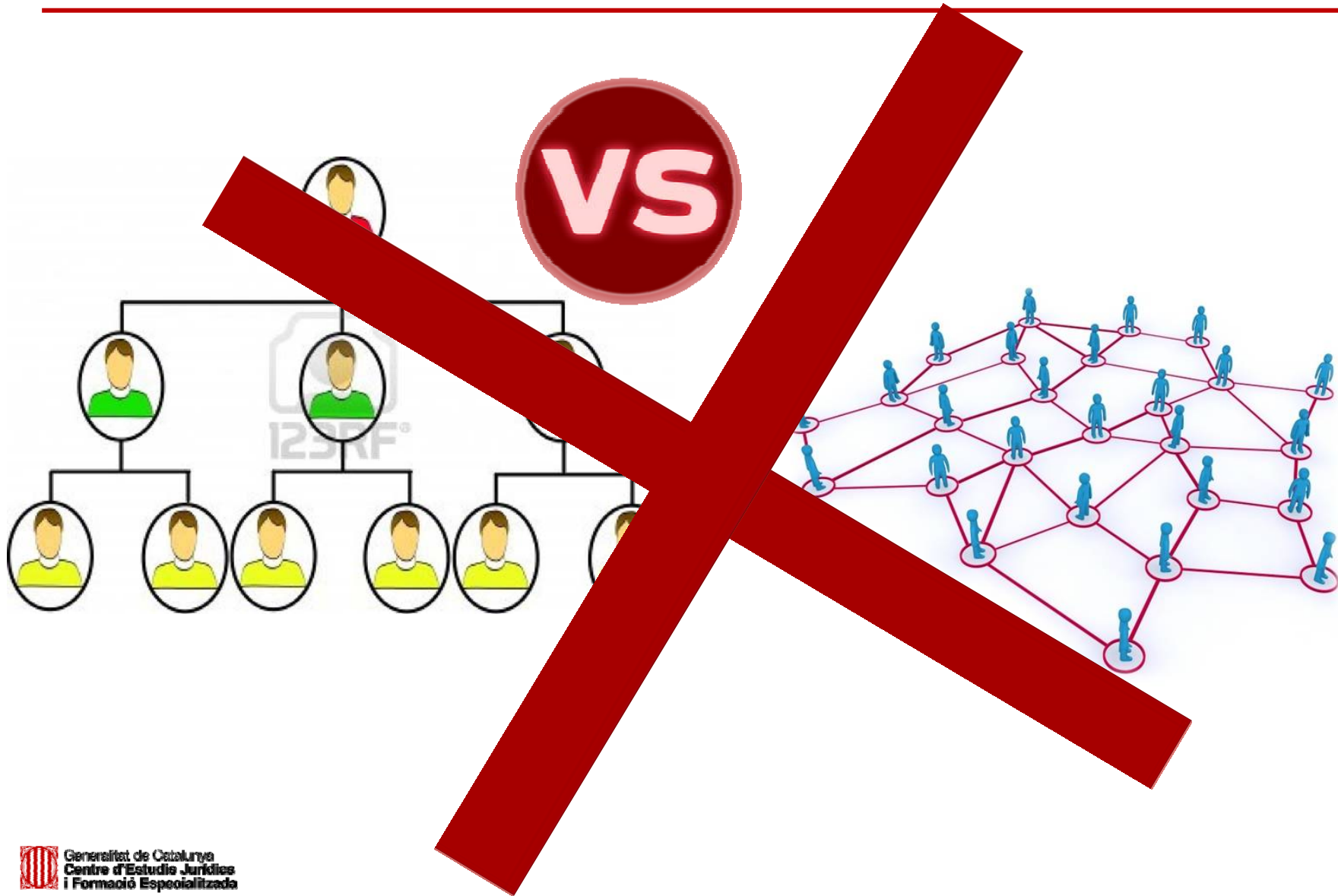
Top Down

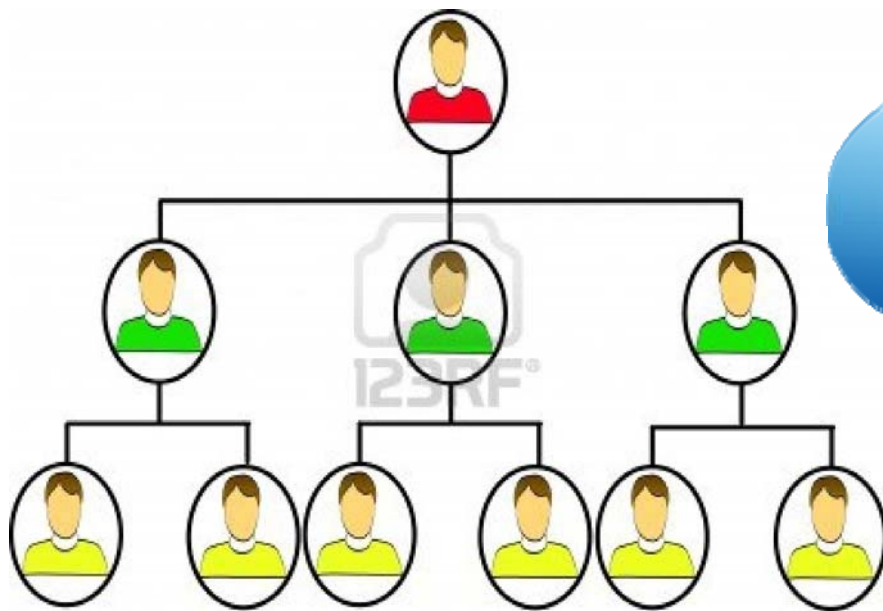


**Comunitats de pràctica**

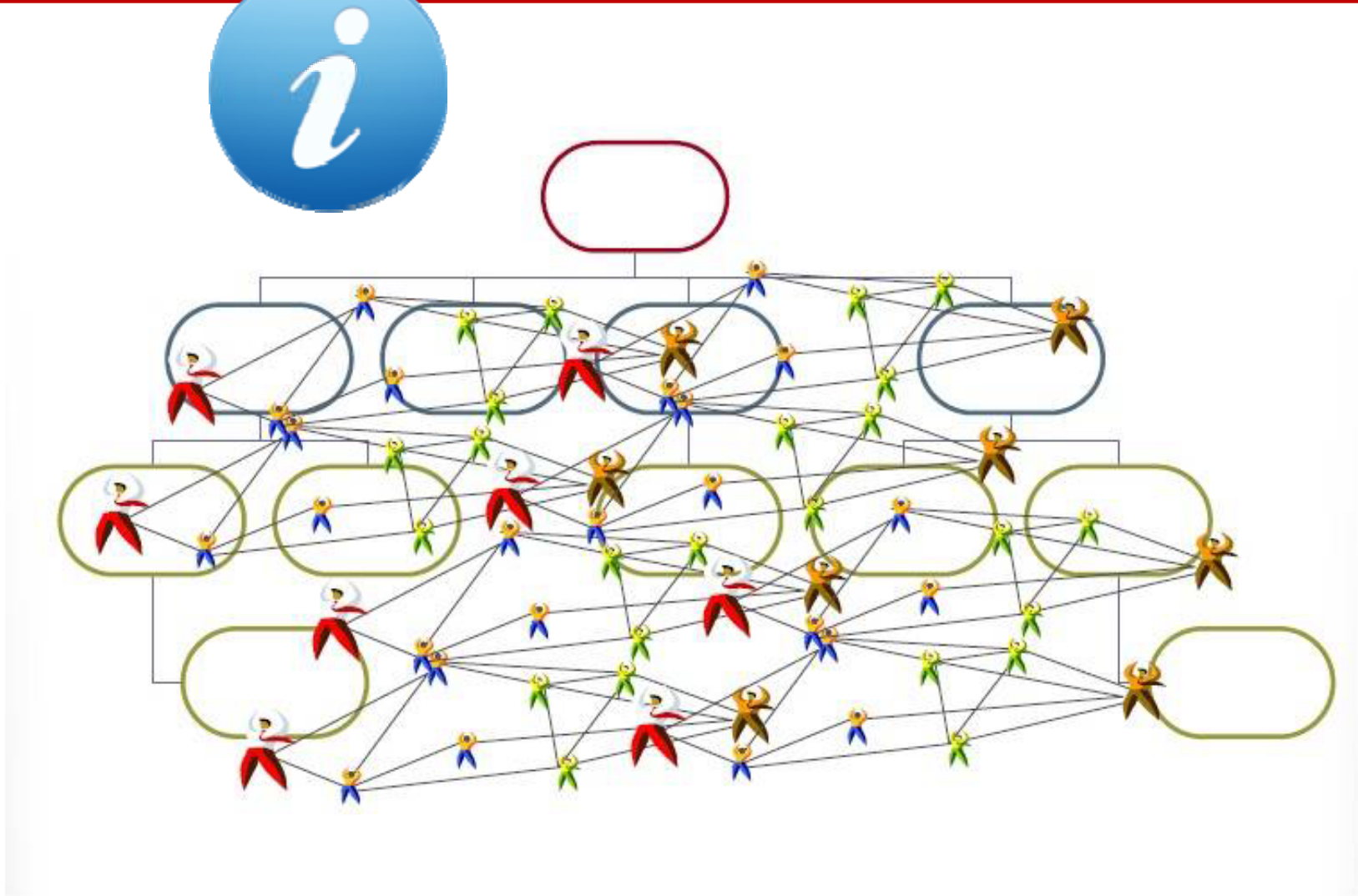


Bottom Up









# 1 Plantejament

---

## Barreres

- Les organitzacions públiques no estan dissenyades per a la col·laboració
  - Funcionament per sitges (unitats tancades)
  - Rendició de comptes per via jeràrquica i, en relació directa, programació de l'agenda de treball en la mateixa via vertical
  - Dedicació a tasques transversals de forma secundària (temps excedent i en un nivell de compromís secundari)

# 1 Plantejament

---

## Oportunitats

- Entorn afavoridor des de l'alta Direcció
- Alta connectivitat gràcies a Internet i extensió de les TIC.
- Alta sensibilització del personal directiu sobre la bondat de la col·laboració
- L'organització i l'evidència que l'austeritat demana noves formes d'intervenció per a la gestió eficient
- Experiències prèvies d'èxit en moltes organitzacions
  - El programa Compartim com a referent en el treball col·laboratiu a les Administracions Públiques

# El valor de la col·laboració

Revisió de la Guia d'avaluació del testimoni en violència de gènere – Assessorament tècnic penal



Més informació

## La comunitat de psicòlegs d'assessorament tècnic penal guanya el Premi de treballs de recerca de l'Associació Catalana de Pèrits Judicials i Forenses



La comunitat de psicòlegs d'assessorament tècnic penal del programa Compartim de gestió del coneixement del Departament de Justícia va guanyar el Premi de treballs de recerca de l'Associació Catalana de Pèrits Judicials i Forenses pel treball [Guia d'avaluació del testimoni en violència de gènere revisada \(GAT-VIG R\)](#).

Els equips d'assessorament tècnic penal, adscrits a la Direcció General d'Execució Penal a la Comunitat i de Justícia Juvenil, i formats per treballadors socials i psicòlegs, tenen la finalitat d'informar els òrgans judicials de la jurisdicció penal de les característiques psicossocials dels encausats, les víctimes i els penats en processos penals. Amb aquesta informació els jutges i magistrats poden prendre decisions més ajustades a la realitat dels implicats en els processos penals.

## 2 Variables d'èxit per a la col·laboració (1)

---

1. **Adequada detecció del problema o necessitat.** El treball col·laboratiu no pot ser impulsat com a resultat d'una moda. Si es vol que sigui sostenible i eficient ha d'estar lligat a una necessitat real detectada i valorada com a important per a l'organització.
2. **Focalització precisa en el problema/necessitat que cal resoldre.** Com més operativament estigui descrit allò que es treballarà, més ràpid s'avançarà.
3. **Pla de treball.** Ha de contemplar: eines, plataformes, espais, rols, encàrrecs, etc.
4. **Presència d'un animador/coordinador.** Ha d'estar sota la tutela directa d'una **figura de patrocini** que faci d'avalador davant de la resta de l'organització.
5. **Productes de coneixement *lliurables*** i compromís de finalització i lliurament final (públic) .

## 2 Variables d'èxit per a la col·laboració (2)

---

- S'ha de començar fent servir els **canals de comunicació/col·laboració naturals** del col·lectiu, després n'ofereix millores
- S'han d'utilitzar **eines tecnològiques disponibles** de fàcil maneig per a no experts
- Si el grup ho necessita s'had'oferir:
  - Alfabetització digital
  - **Ajuda puntual d'experts** en la matèria concreta
  - Flux d'informació/actualització a través de biblioteca/centre de documentació
- Altres consells d'interès:
  - Deixar clar des del inici quins seran els **incentius** amb què comptarà el grup
  - La **codificació del coneixement tàcit és costosa** ( implica molt de treball)
  - Les dosis de coneixement extern ajuden i estimulen l'intern (el frec i la fricció són productius).
  - El grup evoluciona i arriba (si el procés va bé) a un estadi productiu en fases més avançades (el temps necessari varia de grup a grup)
  - **La participació té nivells i regles diferents** que l'e-moderador ha de gestionar.
  - El treball col·laboratiu té límits.

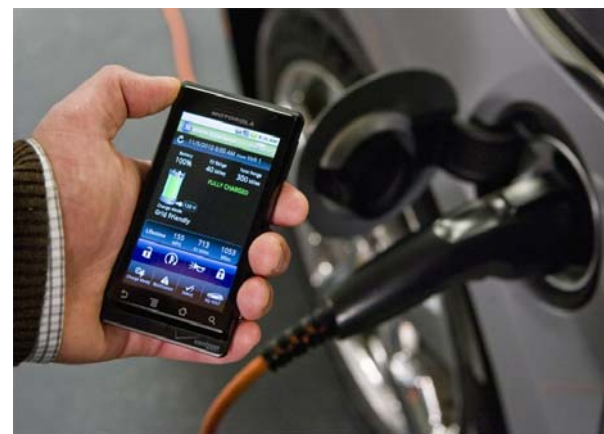
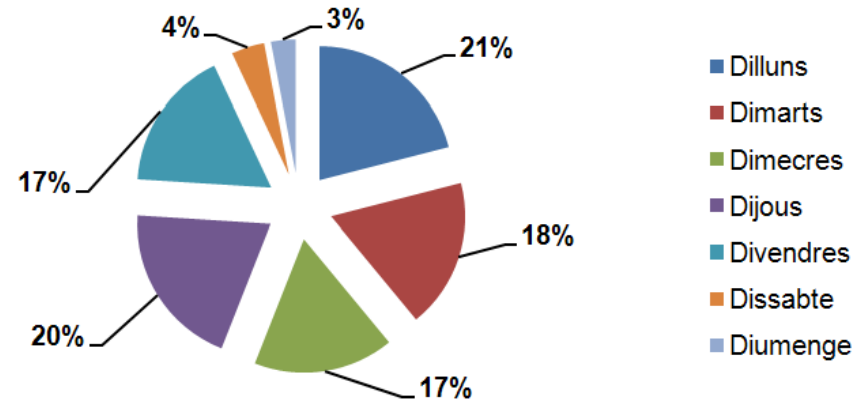
---

# Aportacions del treball col-laboratiu

# 1. + feina x tecnologia



## Activitats per dia de la setmana (n=19.237)



Més connectats que mai: a la feina, a casa... i fem servir **els serveis més particulars.**



---

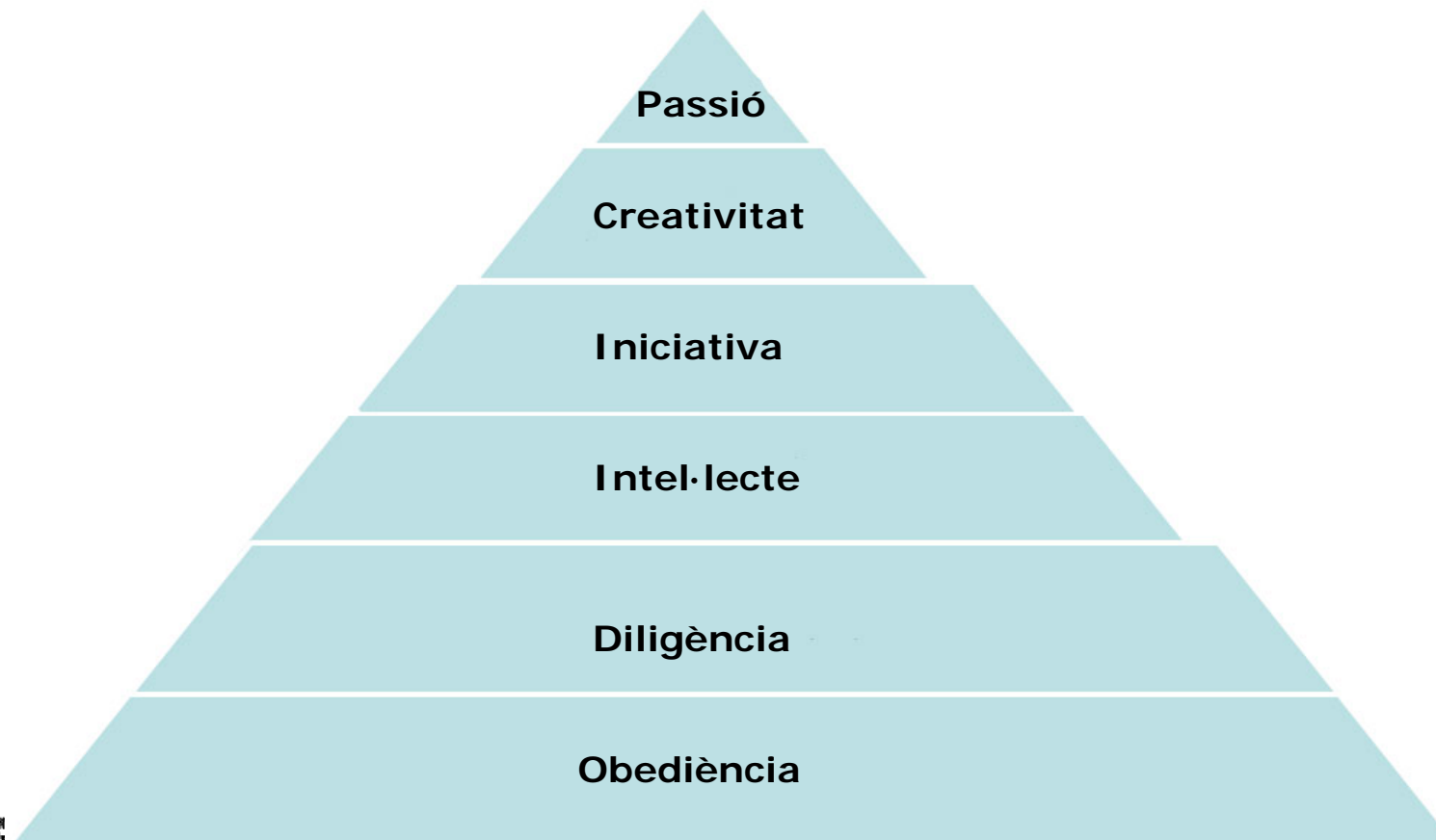
## 2. Producció de coneixement extra (no prevista)



S'aprofita excedent de passió, de coneixement, de valors...

---

### 3. D'empleats a **professionals**: apoderament organitzatiu



# Què tenen en comú aquestes històries?



CICLO DE CONFERENCIAS DEL CERCLE DE L'AIGUA

## De burócratas a líderes



- ▶ Francisco Longo, experto en el sector público, defiende una Administración con más profesionales cualificados
- ▶ El secretario general de Esade critica los recortes salariales «estilo Robin Hood»

Jueves, 27 de septiembre del 2012



Comentarios (1) Votos: +1 -2

Me gusta 13

Twitter 46

Seguir

+1 4

AGUSTÍ SALA

BARCELONA

¿Es demasiado grande el **sector público**? El secretario general de Esade y experto en Administraciones públicas, **Francisco Longo**, explicó que «**no es un tema de músculo sino de cerebro**», durante una conferencia en el marco del **Cercle de l'Aigua**, organizado por la Fundació Agbar. Y es que el sector público español, que no se destaca por ser de los que más **plantilla** por habitante tiene, sí está entre los de menor efectividad y **productividad** más baja. Por ejemplo, los empleados públicos trabajan menos horas a la semana que en cualquier otro país de la UE, dijo.

## Francisco Longo

---

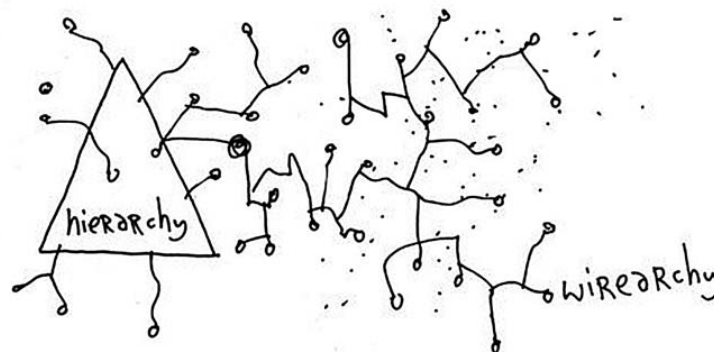


“Moltíssims funcionaris s’esforcen per treballar bé. Els empleats públics no mereixen les caricatures que sovint es fan d’ells.

No obstant això, la productivitat del treball en la nostra administració és baixa segons els estudis de què disposem. Probablement les **mancances de gestió i un excés de rigidesa** tenen una bona part de la culpa.”

---

## 4. Aplanament de l'organització



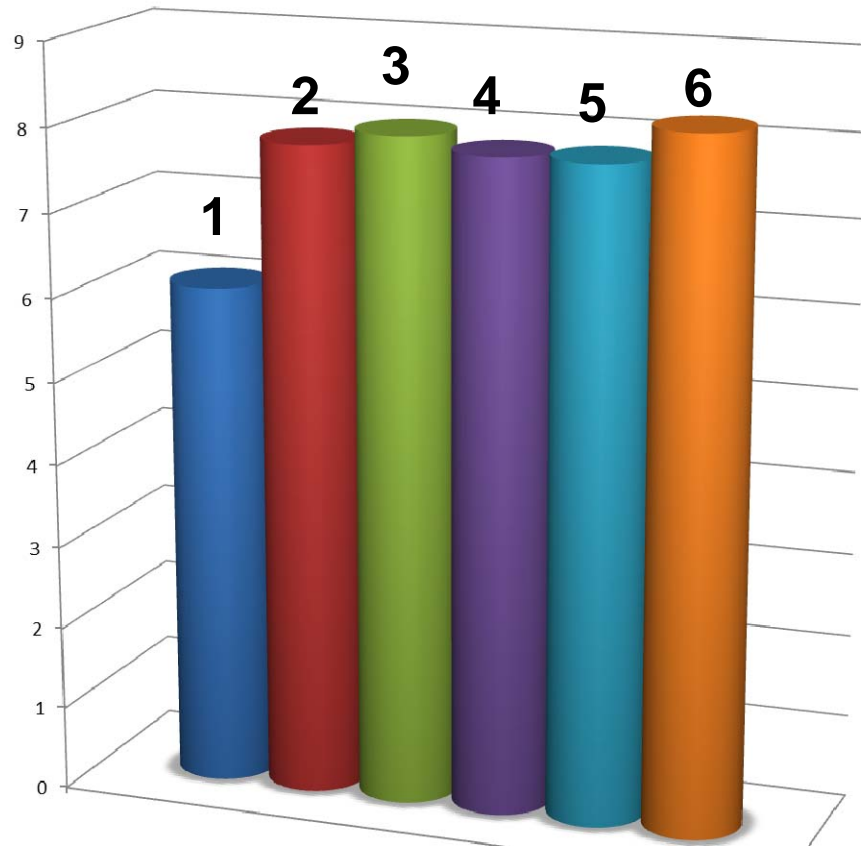


---

## 5. Nous aprenentatges (a la pràctica i fent)



# Per què **participa** la gent a les CoP: les respostes



1. Amistat
2. Resoldre problemes
3. Suport mutu
4. Sentir-me i ser innovador
5. Gaudir
6. Oportunitat d'aprendre

"Estem passant d'estocs de coneixement a fluxos de coneixement"

John Seely Brown





## Nou aprenentatge

---

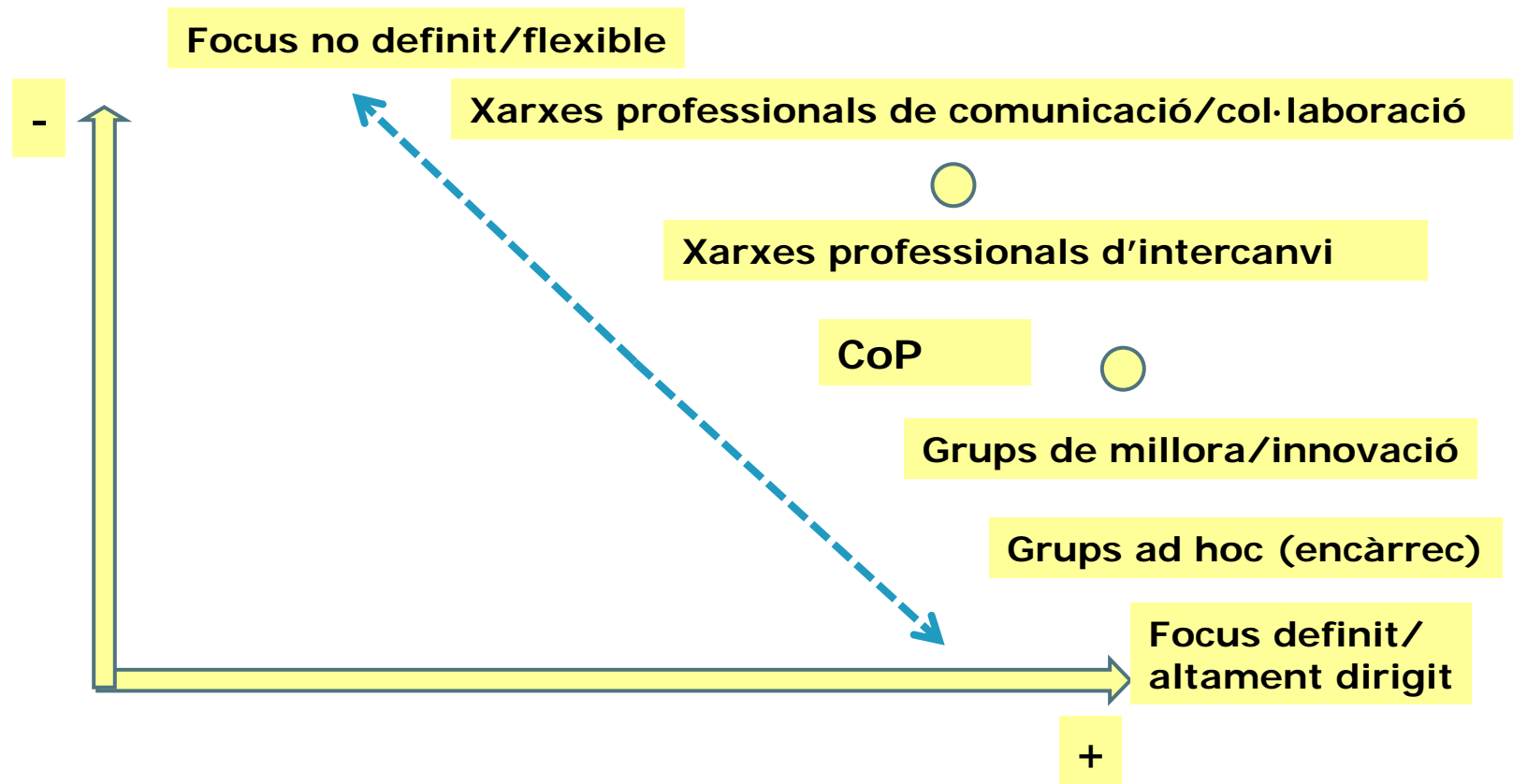


---

## 4. I més felicitat... organitzacions més saludables



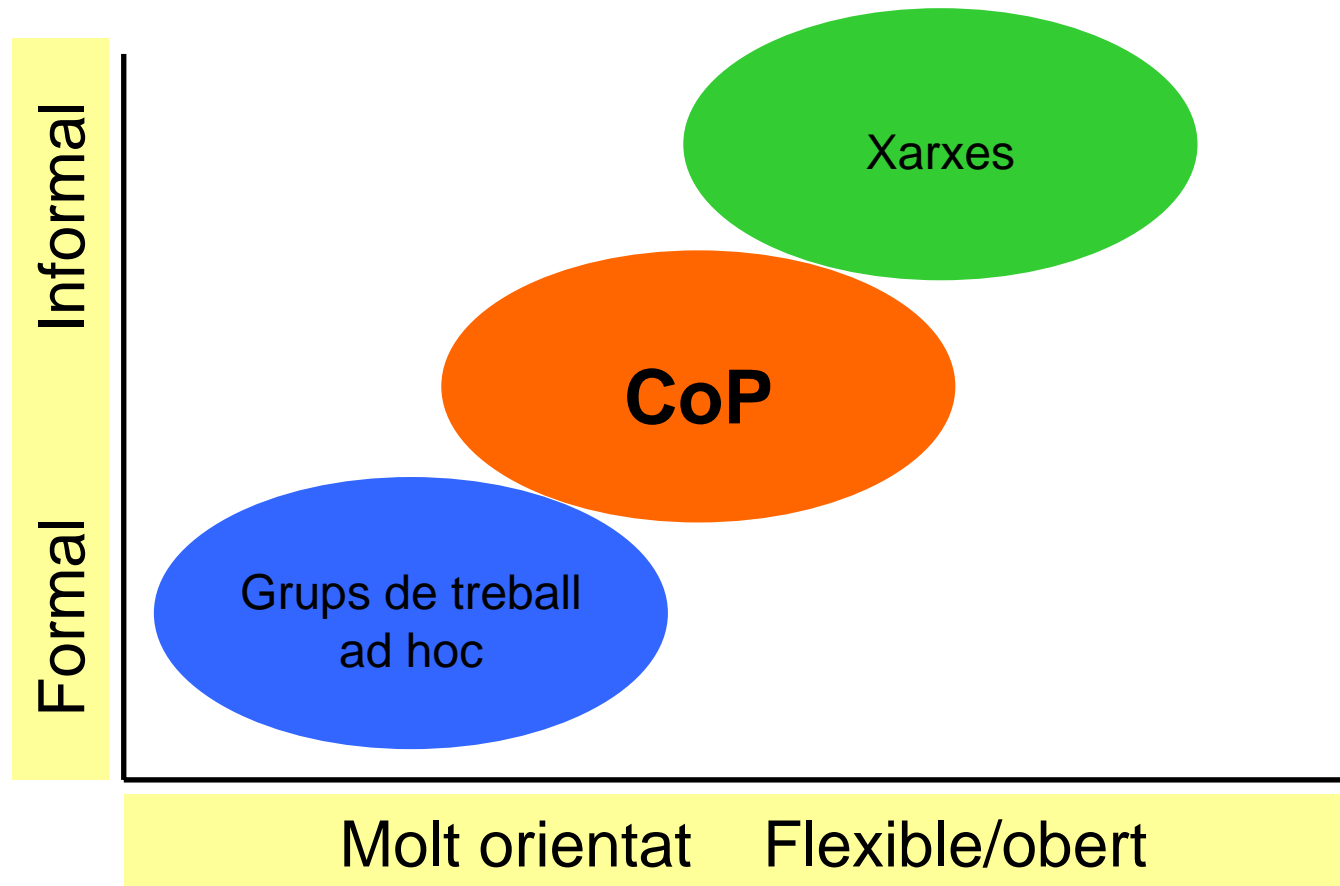
# Límits i indicacions del treball col·laboratiu



Contínuum en el treball col·laboratiu: de menys específic a més especialitzat

---

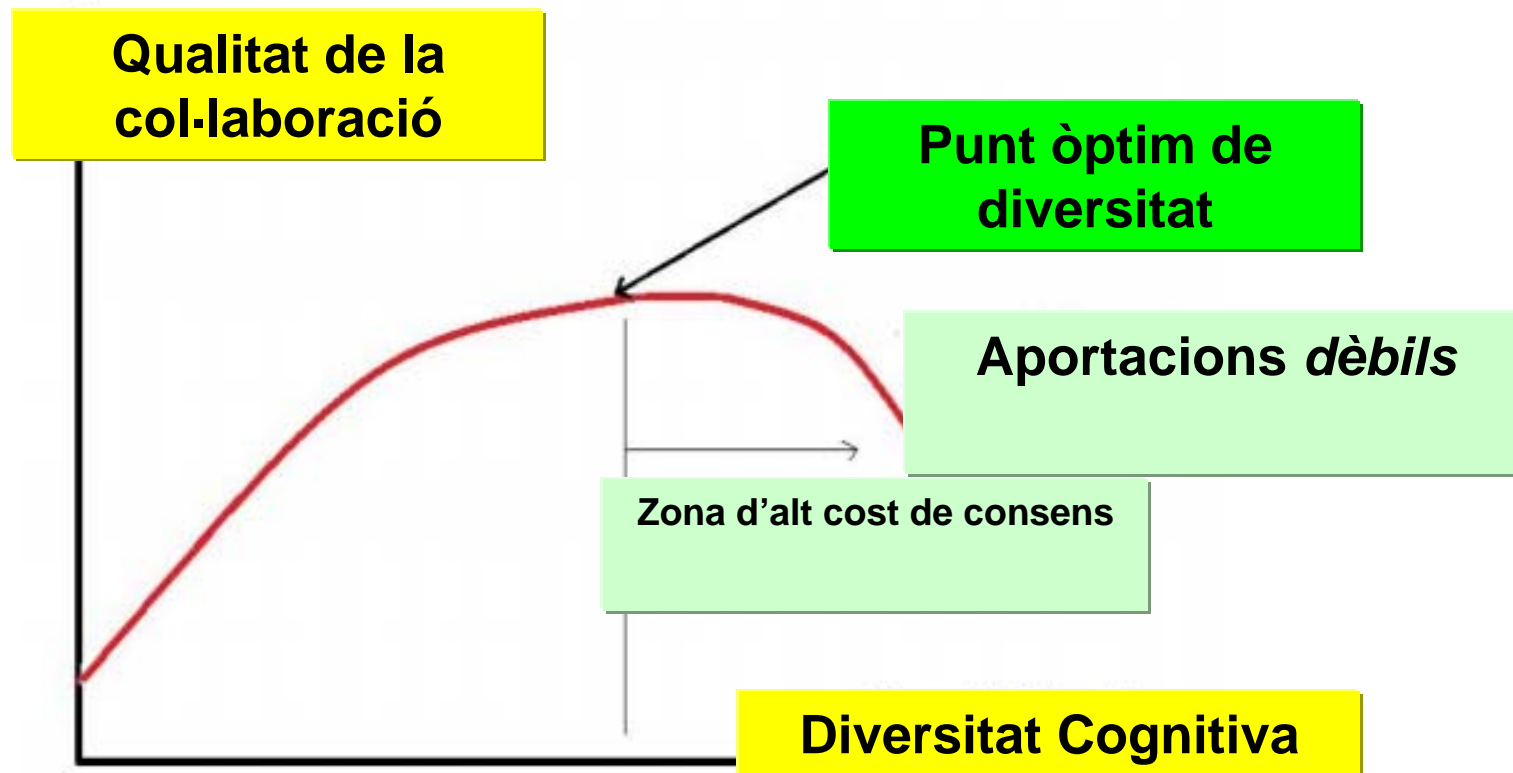
## Espai organitzatiu i de col·laboració



## 2 Variables d'èxit per a la col·laboració

---

### Límits de la col·laboració



Estudio del MIT Centre for Collective Intelligence

# 3 Guia pràctica per al treball col·laboratiu

---

## Plantilla

1. **Títol [ xxx ]**
2. **Definició operativa de l'aspecte que cal treballar [ xxx ]** (*Recordi: el tema que cal treballar ha d'estar focalitzat, i si és complex, cal tractar-lo en parts. Tanmateix, el grup pot replantejar posteriorment el problema).*
3. **Constitució del grup [ xxx ]** (*En aquest ordre: patrocinador, e-moderador/dinamitzador, participants -nombre reduït per ser operatiu)*
4. **Posada en marxa del grup [ xxx ]** (*Primera reunió amb obertura oficial i presentació de l'encàrrec per part del patrocinador. Presentació de l'e-moderador i participants. Exposició sobre el pla de treball, eines, calendari, necessitats, etc.)*
5. **Treball presencial i en línia. [ xxx ]** (*Es recomana la combinació entre treball presencial i en línia. Implica ensinistrament de l'e-moderador)*
6. **Presentació pública del treball i difusió. [ xxx ]** (*Si s'han posat a treballar diversos grups alhora es recomana fer una presentació global com a Jornada de Bones Pràctiques)*

---

# Gràcies!

**Jesús Martínez**

[jmm@gencat.cat](mailto:jmm@gencat.cat) / [@jesusmartinez](https://www.instagram.com/jesusmartinez)

[trabajocolaborativoenred.wordpress.com](http://trabajocolaborativoenred.wordpress.com)