



EXPERIENCIA PRÁCTICA DE INTELIGENCIA COLECTIVA EN EL MACBA

MARION SUFFERT

marion@vasis-conseil.com

+34 600 42 09 94

RESUMEN TALLER

Se trata de facilitar un debate sobre la implementación de este modelo en las organizaciones, a través de un testimonio y de una experimentación.

El taller tiene dos focos: testimonial y práctico.

- Testimonial: a través del caso Macba.
- Práctico: a través de un ejercicio con los participantes del taller.

El equipo VASIS CONSEIL junto con la responsable de personas del Macba contará su experiencia de implantación de grupos de codesarrollo en la organización. En el marco de un proyecto de puesta en marcha de una política de gestión de talento en un marco público.

En la segunda parte del taller, el modelo de codesarrollo será experimentado por los participantes del grupo.

EXPERIENCIA PRÁCTICA DE INTELIGENCIA COLECTIVA EN EL MACBA

(EL GRUPO DE CODESARROLLO PROFESIONAL)

(Marion Suffert)

VASIS CONSEIL / Barcelona, España

1.1. Aprendizaje a través del intercambio de la práctica:

El Codesarrollo Profesional es un método que consiste en reflexionar con otras personas sobre una cuestión profesional. Utiliza la experiencia de cada uno de los participantes en el grupo para recomponer juntos la comprensión de la realidad y elaborar un plan de acción personal.

Este enfoque de trabajo fue concebido en Quebec en la Escuela Nacional de Administración Pública. Ampliamente desarrollado en Canadá y Francia, en España Vasis Conseil lo introduce como método innovador para favorecer la inteligencia colectiva en las organizaciones.

1.2 Fundamentos del grupo de codesarrollo

Los seis principios básicos de la inteligencia colectiva.

Extracto traducido: Presses de l'Université du Québec / Adrien Payette et Claude Champagne – 2010

1.2.1 La práctica tiene conocimientos que la ciencia no puede abordar.

El crecimiento exponencial de conocimientos ha ido desplegando el modelo de la *ciencia aplicada* en la mayor parte de la actividad humana. Se entiende que es necesario primero aprender una cantidad determinante de conocimientos para ser luego capaz de aplicar estos conocimientos a las situaciones específicas de la práctica.

En este modelo, el conocimiento precede a la acción y la teoría precede a la práctica. Es el modelo principal del colegio, de la formación profesional, de la universidad y de los consultores de formación. (...).

Ante los límites de la ciencia aplicada, la práctica recupera terreno. Algunos teóricos incluso le dan la vuelta y deciden empezar por la práctica para sacar de ello conocimientos que no pueden ser identificados de otra manera. A la pregunta: “¿Qué necesita saber el profesional?”, la mejor respuesta consiste en fijarse en el saber que demuestra en su práctica profesional. (Schön, 1996).

1.2.2 Aprender una práctica profesional es aprender a actuar.

Aprender una “práctica profesional” es aprender a actuar, entendiendo actuar como un comportamiento diferente que incluye “el cuerpo, la cabeza y el corazón” (Brookfield). Tratar de mejorar su práctica, reflexionando con otros sobre situaciones vividas, es un método indispensable: Sabemos que es más viejo que el mundo (el maestro y el aprendiz).

1.2.3 Intercambiar con otros sobre sus experiencias permite aprendizajes imposibles de otra manera.

Aprender a actuar no se consigue sin un feed back personalizado de la situación. La fuerza del grupo como lugar e instrumento de formación no es una novedad. Está claro que el trabajo colectivo de expresar, pensar, crear, resolver problemas, etc., permite llegar a una toma de conciencia diferente. Es lo que se suele llamar “inteligencia colectiva”, que suele aparecer progresivamente a partir de un tema de consulta, que se va enriqueciendo a través de la diversidad de los puntos de vista.

Sin embargo, el pensamiento del grupo puede también tener efectos perversos. Por debe llevarse a cabo a través de grupos aptos para ampliar esta reflexión a través de otros aprendizajes.

1.2.4 El profesional actuando, es una persona única en una situación única.

El enfoque se basa en la idea que cada persona es un todo. Solemos leer la realidad con nuestros propios paradigmas, con nuestras propias experiencias, siguiendo nuestra propia estructura de pensamiento. El desarrollo profesional obliga a mirar a la persona como un ser biológico, psicológico, sociológico, económico, político, cultural....

Cada persona es única y cada situación es única, y no se puede separar la persona de la situación.

No se trata de rechazar la teoría general, sino sencillamente de mirar y de estudiar cada practica como única. Más allá de la situación y del tema elegido, su manera de presentar el tema habla de la persona y de su visión del mundo. El grupo de codesarrollo se interesa en “la persona en situación”.

La persona es la única experta de lo que está viviendo en esta situación.

Un elemento fundamental del codesarrollo es la autonomía de las personas: La responsabilidad de los miembros del grupo no es dar su opinión como especialista; es ayudar a cada uno a profundizar en su reflexión personal y entender los postulados sobre los cuales fundamenta su práctica, ayudándole a imaginar otros caminos y/o enfoques y a actuar.

1.2.5 La subjetividad del actor es igual de importante que la objetividad de la situación.

Un profesional en plena acción en su contexto profesional percibe, siente, imagina, intuye, a través de sus valores y de su imaginación. Necesita poder tener en cuenta todo ello. Hablamos de una doble polarización simultánea sobre la subjetividad del actor y sobre la objetividad de la situación.

La objetividad de la situación requiere siempre hechos, hechos, y nada más que hechos: Para ello, se requiere preguntas precisas sobre cuántos, cuándo, dónde, con quién, en qué contexto....

La subjetividad del actor tiene la misma realidad que los hechos de la situación. El cliente del codesarrollo se abre a la objetividad ante situaciones subjetivas, ponderando hechos objetivos por informaciones subjetivas.

1.2.6 El trabajo sobre la identidad profesional está en el centro del codesarrollo.

El sexto principio es su propia identidad profesional. Más allá de su propio estilo, es el sentido que tiene para cada uno nuestro trabajo. Cada uno se proyecta de forma particular en su trabajo, según sus motivaciones profundas, sus intereses y sus aspiraciones. Esta dimensión de la identidad profesional es la columna vertebral de cualquier proceso de consolidación de carrera o de gestión de su talento.

1.3 Contextos de aplicación

Es una herramienta para la mejora profesional tanto individual como colectiva: favorece el desarrollo del liderazgo, la mejora del management, refuerza el espíritu de equipo, favorece la colaboración y sirve de catalizador de la transformación cultural, entre otros.

El codesarrollo otorga a los participantes un tiempo para reflexionar en equipo sobre modelos de acción y situaciones profesionales. Genera complicidad, equipo, solidaridad y sobre todo calidad en la resolución de problemas profesionales.

El propósito de los participantes es aprender juntos, escuchar, entender y ayudar. El codesarrollo se enriquece con la diversidad. Permite capitalizar el conocimiento y la experiencia del equipo en la organización, se enfoca en entender y tratar situaciones significativas que los participantes viven en su contexto laboral y deciden compartir.

La práctica de este método permite al grupo:

- Construir equipos de trabajo.
- Aprender a ser más eficaz en su trabajo.
- Aprender a trabajar en equipo.
- Facilitar los cambios de funcionamiento interno.
- Mejorar el bien estar a través de un espacio de reflexión compartido.
- Método de aprendizaje individual.
- Consolidar la pertenencia a un equipo.
- Tener un espacio de reflexión.
- Aprender a escuchar, ayudar y a ser ayudado.

1.4 El modelo

Los grupos de codesarrollo son reuniones de tres a 10 personas, que siguen una ruta definida en seis etapas. Los participantes del grupo actúan en tres roles: el cliente, los consultores y el facilitador.

En cada grupo de codesarrollo, habrá un cliente, un facilitador y el resto de los miembros del grupo actuará bajo el rol de consultor.

1.4.1 Los roles

El facilitador controla las etapas, los tiempos, y el respeto de las reglas de funcionamiento del grupo.

El cliente expone una situación, un proyecto o un problema profesional que desea trabajar con el grupo.

Los consultores aportan sus conocimientos, experiencias y miradas a la reflexión, aprendiendo a utilizar el arte de preguntar y a progresar en la escucha.

1.4.2 El pedido

El pedido forma parte del centro del aprendizaje del modelo. Es donde se consolida el aprendizaje progresivo del grupo.

1.4.3 Las etapas del proceso

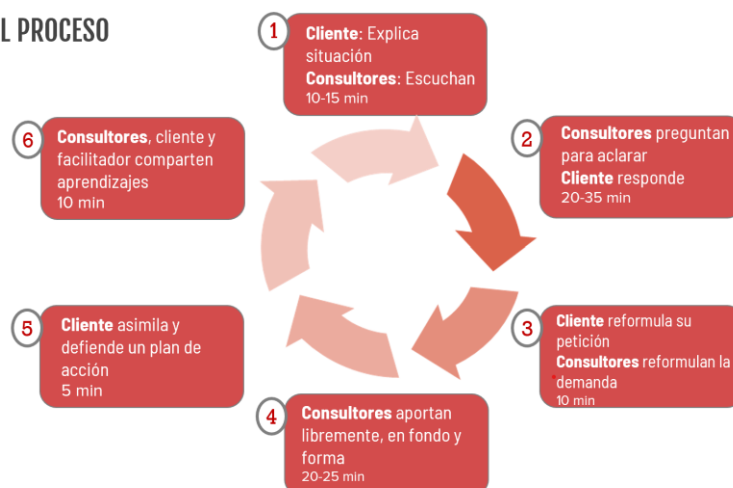
El modelo se estructura en 6 etapas, cada una de ellas supone avanzar de manera colectiva ante la mirada del pedido del cliente.

En las tablas 1 y 2 se definen los 6 momentos del codesarrollo, definidos con tiempos y consignas de trabajo muy claras.

El facilitador es el encargado de moderar la sesión y velar por el buen funcionamiento de cada una de las etapas.

Tabla 1
del proceso

EL PROCESO



Descripción

Tabla 2 Las etapas del modelo

Etapas	Acciones del cliente	Acciones de los consultores	Duración	Acciones del moderador
1- Presentación	Presenta y resume, va a lo esencial	Escuchan, toman notas, observan	5-10 min	Cuida el tiempo
2- Clarificación	Responde a las preguntas de forma concisa y directa	Preguntan para entender y para favorecer la apertura de mirada del cliente	20-35 min	Modera intervenciones
3- Pedido del cliente	El cliente comunica su necesidad	Reformulan	10 min	Reformula, clarifica
4- Reacciones de los consultores	Actitud receptiva	Responden al pedido del cliente de forma concisa	20-25 min	Modera intervenciones
5- Plan de acción	Elabora su plan	Escuchan	5 min	Escucha, toma nota
6- Aprendizajes	Identifica lo que fue relevante	Expresan lo que aprendieron	10 min	Identifican sus aprendizajes

1.5 Nuestra propuesta de intervención

Se trata de facilitar un debate sobre la implementación de este modelo en las organizaciones, a través de un testimonio y de una experimentación.

El taller tiene dos focos: testimonial y práctico.

Testimonial: a través del caso Macba.

Práctico: a través de un ejercicio con los participantes.

El equipo VASIS CONSEIL junto con la responsable de personas del Macba contará su experiencia de implantación de grupos de codesarrollo en la organización. En el marco de un proyecto de puesta en marcha de una política de gestión de talento en un marco público.

En la segunda parte del taller, el modelo de codesarrollo será experimentado por los participantes del grupo.

1.6 El equipo de intervención

1.6.1 El testimonio

Mireia Calmell, directora de Personas en el Museo Macba, y consultora sistémica. Lleva más de 15 años desarrollando el área de RRHH humanos del Macba. Lidera desde hace varios años el cambio de mirada para facilitar el progreso profesional de sus colaboradores en un marco de reglamentación pública.

1.6.2 Los formadores de VASIS CONSEIL

Marion Suffert, líder del equipo de Vasis Conseil decidió experimentar los modelos de inteligencia colectiva procedentes de Québec como palancas de cambio.

Gemma Sadurni, Consultora en gestión de carrera en Vasis Conseil, es moderadora y formadora en codesarrollo profesional habiendo conducido múltiples sesiones en el ámbito particular y de organizaciones.

Hoy en día son movilizadores del modelo “grupos de codesarrollo”, habiéndolo implantado en diferentes organizaciones en España. Están homologados en Codesarrollo profesional por la doctora Adriana Díaz Berrio Döring.

Adriana Diaz Berrio es Ph.D. en Administración por la universidad Université du Québec à Montréal UQÀM. Su tesis trata sobre los aprendizajes dentro de los equipos de trabajo. Ha capacitado a más de 200 personas en México, Canadá, Chile, España y Francia. Es autora de dos libros sobre Codesarrollo Profesional. “EL Grupo de Codesarrollo: clave de tu éxito profesional.” 2015 (disponible en Amazon.com) y en Colaboración con Hilario Martínez “Codesarrollo: crecer gracias a la inteligencia colectiva.” 2016. disponible en Lulu.com.

1.6.3 Resumen curricular

Marion Suffert (Paris, 1961). Más de 20 años de experiencia en consultoría de RRHH. Es considerada experta en gestión de carrera de directivos. (PA Consulting Group, MOA-BPI Group - directora asociada, Vasis Conseil, Espai Taronja).

Es master en derecho por la universidad de Paris – Panteón. Es socia directora de Vasis Conseil y socia del Espai Taronja, empresa especializada en asesorar a profesionales independientes en el lanzamiento de proyectos innovadores.

Es consultora homologada en las herramientas y metodología de Human Research (Sextante, Jobfriend Copilot, Copilot Diagnostic, IVST, Balance profesional).

Gemma Sadurni (Barcelona, 1985). Experiencia de 10 años en el desarrollo de talento en empresas multinacionales de alimenticio, así como de acompañamiento de personas en situaciones de cambio profesional. Ha trabajado en Jacobs food... . Es licenciada en Psicología con Master.

Forma parte del equipo de Vasis Conseil como experta en orientación y balance profesional e inteligencia colectiva.

Dra. Adriana Díaz-Berrio Döring Ph.D. en Administración por la Université du Québec à Montréal UQÀM. Su tesis trata sobre los aprendizajes dentro de los equipos de trabajo. Inició su empresa Díaz Berrio Trabajo en Equipo en 2009. Ha capacitado en codesarrollo profesional a más de 200 personas en México, Canadá, Chile, España y Francia.

Autora de dos libros sobre Codesarrollo Profesional. “EL Grupo de Codesarrollo: clave de tu éxito profesional.” 2015 (disponible en Amazon.com) “Codesarrollo: crecer gracias a la inteligencia colectiva.” 2016. disponible en Lulu.com.

1.7. VASIS CONSEIL: Una nueva mirada en la gestión del talento en las organizaciones

El equipo de Vasis Conseil colaboramos con investigadores dedicados exclusivamente a investigar, anticipar y potenciar intervenciones vanguardistas sobre el entorno actual de las organizaciones empresariales. Compartir la visión humanista y los fundamentos del equipo Human Research (Canadá, Francia, USA).

La misión de Vasis Conseil se centra en difundir una nueva visión de la carrera profesional, replanteando los “tabús” derivados del entendimiento tradicional del desempleo, que no solamente frenan el desarrollo económico actual sino y sobre todo, detienen la iniciativa y creatividad de la persona.

Nuestros programas tienen una base práctica, que permite a la persona abrir nuevos horizontes y proporcionarle asesoramiento en su proceso de búsqueda de empleo.

Nuestros elementos diferenciales.

1.7.1 El equipo

Equipo de consultores senior, con experiencia de entre 15 y 25 años en temas de transición profesional. Hemos vivido múltiples casos de reestructuraciones, despidos, salidas profesionales, situaciones de cambios profesionales.

Construimos relaciones de confianza, basadas en la capacidad de escucha, la disponibilidad y la adaptación del servicio al ritmo y necesidades de la persona.

Hemos acompañado a más de 3000 profesionales en situación de cambio profesional.

1.7.2 El Lugar (Espacio de transición)

Disponer de un “espacio” (físico y virtual) donde poder dialogar sin prejuicios, con los demás y con uno mismo. Un lugar donde poder compartir, aprender, conocerse, y entenderse en este momento de cambio. Disponer de los elementos necesarios para reconocer lo que supone la vivencia de situaciones de cambio y desarrollo profesional, y poder compartirla con otros miembros.

1.7.3 El método

Uso de herramientas exclusivas y homologadas especializadas en orientación y exploración profesional. VASIS CONSEIL es distribuidor exclusivo de estas herramientas, y forma a técnicos y a profesionales de la orientación y de la gestión de carrera en su uso: Esade, TBS, SOC, consultores de Outplacement, técnicos de desarrollo de talento, etc.

Copilote Diagnostic[®] / IVST[®] (Intereses, Valores y Sentido del trabajo).

1.8 La comunidad Espai Taronja- Una comunidad de aprendizaje

Una comunidad privada formada por más de 1000 personas que se cruzaron en el espai taronja y colaboran con modelos de inteligencia colectiva, formato iniciado en el 2011. Comparten una misma mirada sobre los cambios de la vida profesional

Los “ex – candidatos de Vasis Conseil” decidieron formar una comunidad para nunca estar solos en su vida profesional.

El propósito de la comunidad es actuar como brújula de la carrera profesional.

La comunidad taronja se apoya en una comunidad privada virtual “la nube taronja”.

Tabla 3: La comunidad taronja



REFERENCIAS

Adrien Payette (Auteur), Claude Champagne (2005). Groupe de codeveloppement professionnel.

*Dra. Adriana Díaz-Berrio Döring “EL Grupo de Codesarrollo: clave de tu éxito profesional.” 2015
DíazBerrio Capacitaciones.*

*Dra. Adriana Díaz-Berrio Döring. Codesarrollo: crecer gracias a la inteligencia colectiva. 2016.
Lulu.com.*