



ETORKIZUNA
ERAIKIZ
think tank

NUEVA CULTURA POLÍTICA
MEMORIA DE LA REUNIÓN N° 3

16/09/2020

Índice

1.	Programa.....	3
2.	Componentes del grupo	3
3.	Bienvenida	4
4.	Marco conceptual – Daniel Innerarity	4
5.	Presentación del Documento de trabajo nº3	8
6.	El trabajo en grupos	9
7.	Grupo plenario – Puesta en común.....	10
8.	Cierre de la sesión.....	13
9.	Anexos	14
9.1.	Anexo 1 – Presentación utilizada durante la sesión.....	14
9.2.	Anexo 2 – Documento de trabajo nº 3	22
9.3.	Anexo 3 – Plantilla de la dinámica	26

THINK TANK

Grupo de Deliberación sobre la Nueva Cultura Política

16/09/2020

1. Programa

Objetivo de la sesión: Que el grupo desarrolle definiciones propias de dos conceptos centrales en este proceso:

- a) Nueva cultura política
- b) Igualdad

AGENDA DE TRABAJO

Tema	Responsable
Introducción, elementos clave del proceso y presentación del taller	Xabier Barandiaran
Presentación del marco conceptual para abordar el reto	Daniel Innerarity
Presentación del documento de trabajo nº3 y trabajo en grupo	Miren Larrea
Valoración y cierre	Xaier Barandiaran

2. Componentes del grupo

Asisten:

1. Sebastian Zurutuza. **Diputación Foral de Gipuzkoa.**
2. Ander Arzelus. **Diputación Foral de Gipuzkoa.**
3. Xabier Barandiaran. **Diputación Foral de Gipuzkoa.**
4. Ion Muñoa. **Diputación Foral de Gipuzkoa.**
5. Eider Mendoza. **Diputación Foral de Gipuzkoa.**
6. Goizeder Manotas. **Diputación Foral de Gipuzkoa.**
7. Miren Larrea. **Orkestra.**
8. Natalia Restrepo. **Sinnergiak**
9. Gorka Espiau. **Agirre Lehendakari Center.**
10. Naiara Goia. **Mondragón.**
11. Andoni Eizagirre. **Mondragon Unibertsitatea.**
12. Daniel Innerarity. **Globernance.**
13. Mikel Irizar. **Eusko Ikaskuntza.**
14. Ainhoa Arrona. **Orkestra.**

15. Eva Sánchez. **Orkestra.**

3. Bienvenida

El Responsable de Estrategia e Investigación da la bienvenida al grupo dando las gracias por venir a las personas participantes y recordando que lo importante de un proceso como el que llevan a cabo no es empezar sino mantener la continuidad.

Comienza recordando a DFG2, quien falleció recientemente. De él dice que fue un hombre honesto e inteligente. Da sus condolencias, especialmente a DFG6 y DFG4, compañeras del equipo de DFG2. *“Seguirá en nuestra memoria y estoy seguro de que sus compañeras de equipo darán continuidad a su trabajo”.*

Continúa hablando del objetivo que tienen las personas participantes, que es provocar un cambio en sus proyectos. Indica que en su equipo lo llaman transformación de la gobernanza. *“La inserción de la gobernanza colaborativa y el inicio de la nueva cultura política son los objetivos principales que tenemos”.*

Explica que en sesiones anteriores se ha trabajado la agenda de trabajo y que es responsabilidad de cada participante insertar las conclusiones sacadas en cada sesión de trabajo. Tras presentar el programa de la sesión agradece la presencia de Daniel Innerarity. Comenta que es una suerte tenerle porque no siempre se tiene la oportunidad de tener a un experto referente en algo dispuesto a compartir sus ideas.

Tras presentar los [resultados de la evaluación](#) de la sesión pasada, hace alusión a que los proyectos que la Diputación Foral de Gipuzkoa ha planteado en conjunto con las personas participantes en la sesión, son importantes. *“Si queremos ser efectivos y generar un cambio real merece la pena hacer este trabajo de profundización. Tenemos claro qué proyectos vamos a trabajar, qué metodología vamos a utilizar y ahora es momento de trabajar los retos de uno en uno. Hoy tenemos que trabajar sobre la Nueva Cultura Política y la igualdad”.*

4. Marco conceptual – Daniel Innerarity

Da las gracias por la invitación. *“Es una responsabilidad porque los filósofos tendemos a irnos por los cerros de Úbeda y las piedras de Aia y voy a intentar ser conciso. Resumir 30 años de trabajo en 30 minutos es difícil”.*

“Cuando hablamos de la crisis de la democracia liberal, es algo universal. La concreción de su significado, consecuencias y soluciones supone la división y diferencia de diagnóstico. Unos pueden pensar que la administración necesita una reforma, otros que la política está acabada, algunos que el problema es de los políticos, otros que lo son los técnicos. Existe una excisión entre populismos y tecnócratas, razón contra emoción. Unos ponen en el centro el placer en el sentido freudiano y otros ponen el centro una perspectiva más racional.

Hay mucha literatura sobre la muerte de la democracia. Y se distinguen dos corrientes: la que dice que la política no tiene instrumentos y necesita una renovación que pasa por soluciones democráticas; y la que considera que la política no está cerca del pueblo (populismo). No hay consenso sobre qué pasa con la democracia ni qué soluciones existen”.

“Si no hay consenso en el diagnóstico, las soluciones que salen son disparatadas. Mi propuesta es ambiciosa pero no mágica. Estamos ante la tarea titánica de revisar muchísimas de las categorías que manejamos y podríamos resumirlo en una gran pregunta: ¿Cuál es el sentido de la política? ¿Para qué sirve? Tenemos que mejorar el análisis de la sociedad y de los retos que tiene como necesario punto de partida.

¿Qué sería lo nuclear a mi juicio?

- *Complejidad*
- *Incertidumbre*
- *Heterogeneidad*
- *Horizontalidad*

Este planteamiento no se limita a ser una descripción de lo que pasa, sino que no me abstraigo de mis deseos para poderlo plantear, lo he mezclado con lo que creo que debería pasar”.

Sobre la complejidad dice: “La idea básica es que la sociedad se enfrenta a problemas que superan los clásicos instrumentos de gobierno. Esto se refleja en dos cosas: 1) los conceptos que usamos para hablar de política se diseñaron en una época muy diferente a la nuestra (hace 300 años). Rousseau en “Contrato Social” pensaba en la Ginebra de la época. Con unas tecnologías ridículas. Por lo tanto, hay que volver a pensar estos conceptos, y ver si nos valen. 2) el uso interesado de la simplicidad. Hay actores políticos que se apuntan a una simplificación muy interesada de la realidad. Hay simplificaciones de derechas y de izquierdas; populistas y tecnócratas: aquí hay que escuchar a la gente o aquí hay que traer a un experto son los posicionamientos básicos de ambas”.

“Pensar en la complejidad al entender la política supone pensar sistémicamente. Eso implica que vivimos en sociedades en las que todos los factores son necesarios para un cuadro general, hay que pensarlo todo para poder pensar en una cosa. Y existe una dinámica contraria a la inter-especialización que rige hoy en día”. La realidad para Daniel es que “El que mejor sabe es el que es capaz de tener una visión de conjunto que es muy difícil en este momento, porque la cantidad de actores y factores es innumerable. La democracia compleja es una democracia que permite la interacción de muchos valores y muchos factores”.



Sobre la incertidumbre afirma: *“En medio de una pandemia no hace falta que lo explique. Desde ayer estoy en la comisión de la transición de Navarra, para la gestión de la pandemia. Un experto del sistema de salud decía: no nos ha salido bien ninguna previsión como haciendo autocrítica. Se preguntaba qué le pasaba. Y lo que pasa que vivimos en entornos de incertidumbre mucho mayor de la que estamos acostumbrados. Se nos están acumulando gran cantidad de incertidumbres”*.

“El político lo sabe muy bien y tiene que tener angustia y sentirse sobrepasado, porque el que no lo haga es un insensato. Quien dice pandemia dice comportamiento de la gente, cambio climático, economía... No sabemos qué va a pasar. No es una disculpa para hacer lo que sea, es un requerimiento para discutir y pensar sobre ello aceptando las limitaciones que tenemos. Cada vez disculpo más los errores de los representantes que tenemos: La política de hoy en día es muy difícil. Hace 20-30 años gobernar era muy sencillo, pero no lo es hoy en día”.

“Esta incertidumbre se debe a un problema complejo. Un problema complejo es aquel que se multiplica. Por ejemplo, los contagios de la Covid y la crisis económica anterior. Hay cosas que pasan y cosas que pasan entre las cosas que pasan. Los hechos interactúan entre sí y se generan efectos cascada. Por poner un ejemplo: en la crisis económica anterior la interpretación oficial de Europa al implantar la austeridad fue muy poco sistémica: la derecha decía que la gente vivía por encima de sus posibilidades, los de izquierdas que la culpa era de que les había engañado alguien. El problema no era cosas aisladas. Ni una ni otra, era como interactuaban las malas decisiones realizadas por la gobernanza”.

“Yo os propongo partir de este punto: partamos de la ignorancia. No sabemos qué hay que hacer ni tenemos un análisis correcto de la situación. Vamos a pensar y discutir a partir de ahí y veremos qué se nos ocurre. Nos vemos obligados como sociedad a gestionar mucho más desconocimiento del que estamos acostumbrados. Las decisiones políticas de hoy en día no son precedidas por una constatación de hechos indiscutible ni información exhaustiva”.

“Daríamos un gran paso adelante si partiéramos del desconocimiento y muchas decisiones han ocurrido y seguirán ocurriendo en medio de una crisis de ignorancia. Ahora se discutía que la vacuna se puede adelantar adelantando los protocolos. Eso tiene una razón de ser, ¿porqué lo quieren hacer? En Rusia y EE. UU. quieren adelantar el proceso y en Oxford lo pararon porque estaba desencadenando otra enfermedad. Yo prefiero vivir en esa última sociedad. La mitad de los franceses no quiere vacunarse. Y eso se debe al ruido que tenemos alrededor en las Redes Sociales, por ejemplo”.

“Vivir en la incertidumbre también tiene cosas positivas: creatividad, educación, debe ser un entorno más democrático y lo que cualquier autoridad dice es cada vez más discutible”.

Sobre la heterogeneidad indica: “Vivimos en una sociedad de inteligencia distribuida, ya no es verdad que los que más saben mandan ni que la información se concentre en los centros de poder. La gobernanza tiene que contar con ello. Hay una gran descentralización de poderes. Hay una dinámica de la réplica, no hay acción sin respuesta. Vivimos en una sociedad donde es importante entender la perspectiva minoritaria. Si yo tuviera que hacer una constitución de una isla secreta, yo me pondría en el punto de vista de la minoría y de cómo me gustaría que me trataran a mi. Incluso aunque uno pertenezca a la mayoría”.

Respecto a la horizontalidad añade: “Os mandé un escrito que viene a decir que la mayor parte de las acciones de gobierno son fracasos: cualquiera que tiene experiencia en el gobierno tiene experiencia en no haber conseguido lo que querían, en que la sociedad no se movilizara... ¿Qué solución tiene esto? Es difícil y requiere una construcción de la voluntad política muy sofisticada y la única forma de gobernar es no hacerlo, la única forma de gobierno es el autogobierno”.

“Freud decía que educar, curar y gobernar son las tres profesiones imposibles. Tu éxito como educador es volverte prescindible. El mejor médico es el que no vuelves a ver. El médico no te ha curado, te ha proporcionado instrumentos para que tú puedas curarte. Gobernar tiene que ser igual: es algo que tiene éxito cuando se nota poco. Cuando quien gobierna atiende a las mejores dinámicas sociales y facilita su despliegue, es como el sumo en el que el que gana no es el más fuerte, sino el que sabe sumar su fuerza a la del otro. Hay que observar las dinámicas de la sociedad y favorecer el juego virtuoso de la misma. Eso puede hacerse usando 1) el “soft-power”: el poder no es o mandas o no mandas, existe un sistema equilibrado, siempre hay gente más influyente y quien tiene más autoridad. Hay mucha vida fuera de las formas verticales de estatalidad. 2) Gobierno de contexto, crear contextos positivos de competencia, duración, solidaridad... 3) La teoría del codazo: tú como gobernante que quieres una cosa, estableces una cultura de la gobernanza que esté orientada a lo que tu quieres y la gente lo hará, no lo impondrás”.

Pone el ejemplo de las máquinas de dinero de los bancos. Cuando se empezaron a utilizar se observó que la gente cogía el dinero y se iba olvidando la tarjeta en el cajero. Así que idearon un sistema en el cual la máquina escupe primero la tarjeta y después el dinero para evitar esos descuidos. *“Vamos a establecer las condiciones para que esa tarjeta no se pierda. No es solo el poder como control e imposición, sino explorar formas de poder como el “soft-power””*.

“¿Qué hacemos mientras tanto? Pensar. estamos en un momento muy interesante porque vamos a dar un giro cognitivo. Enseguida hay gente que ante un fenómeno hace bandos de buenos y malos. Por qué no pensamos que la mayor parte de los problemas de la sociedad son problemas cognitivos porque no tenemos conceptos para resolverlos. Es bestial la cantidad de falta de datos que tenemos. Recomendaría centrarnos menos en la prescriptiva normativa y moralización y pensar más en términos cognitivos: vamos a aprender, a explorar, mejoremos nuestra percepción, creemos nuestros propios conceptos o mejoremos los que ya tenemos. Vamos a generar inteligencia cognitiva. Hay una corriente que versa sobre la ventaja de generar contextos diversos para tomar decisiones”.

“Sobre el futuro; hay demasiada gente distraída con el presente. No hay nadie pensando en el futuro y es importantísimo. En medio de una pandemia seguramente en parte estamos pagando las consecuencias de unos sistemas de gobernanza muy deficientes en la anticipación. Una gran parte de nuestra reflexión como sociedad democrática debería ir a preparar la siguiente crisis. Es impredecible”.

Termina dando las gracias y recibiendo un aplauso por parte de la sala.

El Responsable de Estrategia e Investigación toma la palabra para agradecer la intervención de Daniel y comentar que se le había olvidado mencionar que la Diputación Foral de Gipuzkoa tiene un acuerdo con Globernance *“para que nos ayuden a transitar en todos estos retos desde el punto de vista de la inyección de generación de conocimiento para poder ir incorporando estas reflexiones y poder perfeccionarlas. Si no escuchamos cosas nuevas siempre estaremos en una espiral”*. Añade que, tras la definición de los retos, Globernance será el apoyo para poder dar *“una respuesta más aclimatada”*. Se encargarán de observar el devenir del grupo y proveerán de *“expertise”* en función de cómo este avance en formatos que pueden ser diversos: charlas, investigaciones, aportaciones... añade que prefiere hablar de la igualdad en otro momento.

5. Presentación del Documento de trabajo nº3

La Dinamizadora de Orkestra comienza presentando los [resultados obtenidos de los deberes para casa derivados de la última sesión](#) y añade que es necesario tomar todo el tiempo necesario para comprender la dinámica de la sesión porque tenerla clara es de gran importancia.

“Hoy vamos a responder al reto de la falta de una definición unificada de Nueva Cultura Política e Igualdad. Para ello hemos contado con Daniel, tenemos la propuesta de Nueva Cultura Política que el Responsable de Estrategia e Investigación hizo en el Documento de Trabajo nº1 y cómo la situasteis vosotras/os en el Documento de Trabajo nº2, además de la experiencia de cada uno/a”.

Añade que no es objetivo de la sesión producir una definición teórica, puesto que ese es menester de Daniel, “*por ejemplo*”. Sino que, al ser gestores de una situación compleja, es necesario concretar las definiciones que permiten pasar a la acción. Por lo tanto, el objetivo es hacer unas definiciones más sencillas cuyo cometido es ayudar el trabajo del grupo y la transición a la acción. “*Debe ayudarnos a entendernos entre nosotros. Tal vez para el mundo esta definición no es significativa, pero sí lo es para nosotros/as a la hora de trabajar. A su vez debe ser una fuente de inspiración para nuestro proceso de transformación y deben poner el foco en aquello que queremos transformar en nuestros proyectos en los próximos meses*”.

Explica la [dinámica](#) y la [plantilla](#) y recomienda partir de la experiencia propia para trabajar en esta.

6. El trabajo en grupos

El trabajo en grupos se ha desarrollado durante un tiempo estimado de 40 minutos a lo que ha seguido la puesta en común en grupo plenario.





7. Grupo plenario – Puesta en común

El grupo pone en común los resultados obtenidos en el trabajo en grupos pequeños. Se ha recogido de la siguiente forma:

GRUPO 1

Definición operativa de Nueva Cultura Política para trabajar desde septiembre de 2020 hasta abril de 2021.

La definición se establece por niveles:

Contexto

- la Nueva Cultura Política es una fase avanzada en el proceso de desarrollo de la democracia:
representativa > participativa > colaborativa

Método

- Gobernanza colaborativa
 - o Sistema de cohesión (valores)
 - o Sistemas de interacción efectivos
 - o Conocimiento comunitario

Objetivo

- transformar la relación entre la administración y los principales agentes para hacer frente a la nueva agenda.

Plan

- Líneas de trabajo
 - o Modificar la forma de entender los problemas
 - o Buscar la organización idónea de los espacios compartidos para que sean colaborativos
 - o Prototipación y cocreación para responder a la incertidumbre
 - o Transformación interna de las administraciones para adecuar el rol de los técnicos.

Criterios que se utilizarán para demostrar que estamos desarrollando una Nueva Cultura Política

- Evaluación
- Comunicación
- Herramientas digitales

Relación entre Nueva Cultura Política e Igualdad

GRUPO 2

Definición operativa de Nueva Cultura Política para trabajar desde septiembre de 2020 hasta abril de 2021.

La definición establecida consta de capas:

Capa 1:

- Contexto: la Nueva Cultura Política es una nueva fase en el desarrollo de la democracia: la sustitución

Capa 2

- Sistema: gobernanza colaborativa
 - o Sistema de cohesión (valores)
 - o Sistemas de interacción efectivos
 - o Conocimiento comunitario

Capa 3.

- Objeto: transformar la relación entre la administración y los principales agentes para hacer frente a la nueva agenda.

Capa 4.

- Líneas de trabajo:
 - o Modificar las formas de entender los problemas

<ul style="list-style-type: none"> ○ Organización de los ámbitos colaborativos ○ Prototipación y cocreación para responder a la inseguridad ○ Transformación interna de las administraciones para adecuar el rol de los técnicos.
<p>Criterios que se utilizarán para demostrar que estamos desarrollando una Nueva Cultura Política</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación - Comunicación - Herramientas digitales
<p>Relación entre Nueva Cultura Política e Igualdad</p>

GRUPO 3

<p>Definición operativa de Igualdad para trabajar desde septiembre de 2020 hasta abril de 2021.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Igualdad de oportunidades para los individuos. - Sistemas e compensación de la desigualdad
<p>Criterios que se utilizarán para demostrar que estamos incidiendo en la igualdad</p>
<p>Diferenciación entre datos estructurales y perceptuales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Datos estructurales <ul style="list-style-type: none"> - Índice Gini - Datos socioeconómicos - Género - Datos perceptuales: <ul style="list-style-type: none"> - Encuesta de percepción sobre la igualdad - Confianza, igualdad - Áreas en las que actuar: <ul style="list-style-type: none"> - Igualdad lingüística - Igualdad de género - Igualdad económica - Bienestar social - Economía <p>Comentarios en plenario:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ECO1: Tened cuidado con comprender la igualdad sólo como igualdad de oportunidades. Existe una reflexión de fondo en ello. El punto de partida no es el mismo para todos. Una cosa es la igualdad de derechos y otra la igualdad en el resultado. Algo bueno que tiene Gipuzkoa es que en resultados hay más equilibrio. Es importante añadirlo a la definición porque es una característica clave en Gipuzkoa. Sin entrar en discusiones ideológicas, el equilibrio entre la igualdad de derechos y la igualdad en el resultado.

- ECO6: Para conseguir una igualdad de oportunidades garantizar una igualdad en el punto de inicio es fundamental, pero también se debe garantizar una igualdad de proceso de igual forma.

8. Cierre de la sesión

La Dinamizadora de Orkestra pide por favor que se rellene la evaluación e informa de que los deberes para casa no se han definido ni se definirán hasta analizar las definiciones que los grupos de trabajo han aportado. Por lo tanto, los resultados serán ordenados y en base a ese marco se pedirá una definición de un problema aterrizándolo en el proyecto de cada participante. Deben pensar en un problema que, si se resolviera, confluyera con las definiciones que se han hecho sobre Nueva Cultura Política e Igualdad. También se establecerán las características del problema a escoger, que, adelanta, será pequeño, para permitir que se lleve a cabo.

Aclara que lo que se hace en las sesiones conjuntas es establecer una visión común y general y que es en los deberes para casa donde las personas participantes aterrizan lo trabajado en sus proyectos.

El Responsable de Estrategia e Investigación termina dando las gracias a Daniel por su intervención y diciendo que se siente muy contento porque le ve sentido a lo que han hecho en la sesión: traer a la concreción los marcos abstractos.

9. Anexos

9.1. Anexo 1 – Presentación utilizada durante la sesión



Grupo de Deliberación sobre la Nueva Cultura Política

16/09/2020



La agenda que elaboramos

DIA	RETO (la agenda está compuesta de retos. Estos retos se han trasladado desde un plano general al contexto de los proyectos que nos ocupan. Se mostrarán estos retos a las personas expertas y ellas mismas nos harán la propuesta de qué <i>tema/teoría/concepto/herramienta</i> deberíamos trabajar en cada reunión para ello)
16/09/2020	Desarrollo por parte del grupo de sus propias definiciones para dos conceptos que muestran los resultados del proceso <ul style="list-style-type: none"> - Nueva cultura política - Igualdad
14/10/2020	Comprender la complejidad y desarrollar el enfoque sistémico en los proyectos/iniciativas que vamos a trabajar
18/11/2020	Impulsar la responsabilidad de las personas (valores) en nuestros proyectos/iniciativas
16/12/2020	Impulsar la responsabilidad de las personas (valores) en nuestros proyectos/iniciativas
Enero/2021	Generar espacios de confianza y fortalecer la comunicación en nuestros proyectos/iniciativas
Febrero/2021	Desarrollar sistemas eficaces de escucha a la sociedad en nuestros proyectos/iniciativas
Marzo/2021	Transformar la administración pública en el marco de nuestros proyectos/iniciativas impulsando el vínculo entre el personal político y técnico
Abril/2021	Elaboración de los resultados del proceso
Mayo/2021	Decisiones sobre el futuro del proceso

¿Adelante con esto?

Programa

Tema	Presenta/dinamiza
Introducción y presentación del taller (10 min.)	Xabier Barandiaran
Marco conceptual para la nueva cultura política (30 + 10 min.)	Daniel Innerarity
Dinámica de grupo (65 min.)	Miren Larrea
Valoración y cierre (5 min.)	Xabier Barandiaran

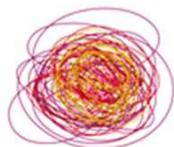
De las hojas de evaluación

¿Qué es lo que menos te ha gustado de la sesión de hoy?

- **Creo que sigue existiendo duda sobre lo que cada miembro entiende por cultura política. Resulta genérico y nos cuesta llegar a un consenso colectivo sin pensar en el proyecto individual de cada actor.**
- **Disponer de 10 minutos menos de discusión por empezar 10 minutos tarde.** → Es un detalle, pero importante.
- Gestión del tiempo, (suele ser difícil).
- Distancias para el trabajo en equipo (pero es muy razonable).
- Poco tiempo para profundizar.
- No era fácil determinar de forma adecuada.
- Se queda corto el tiempo.
- **El bloque explicativo me ha parecido un poco confuso y he tenido la sensación de que hemos entrado a la carrera.**
- Antes de comenzar la jornada hemos pasado demasiado tiempo en explicar los procesos.

ETORKIZUNA ERAIKIZ

Igualdad



GLOBERNANCE

GOBERNANTZA DEMOKRATIKOAREN INSTITUTUA
INSTITUTO DE GOBERNANZA DEMOCRÁTICA



La crisis de la democracia liberal

Daniel Innerarity

Profesor de Filosofía Política /
Universidad del País Vasco /
Ikerbasque Fundación para la Ciencia /
Instituto Universitario Europeo de Florencia
Instituto de Gobernanza Democrática

Presentación.
En San Sebastián, a 16 de septiembre de 2020

¿Qué crisis?

¿Qué es lo nuevo?

1. Complejidad
2. Incertidumbre
3. Heterogeneidad
4. Horizontalidad

Pensemos

5. El giro cognitivo
6. Pensar el futuro

Presentación. En San Sebastián, a 18 de septiembre de 2020



Resultados de los deberes

TEMA / PUNTUACIÓN GENERAL	PROYECTOS QUE LO PRIORIZAN
Fomentar la responsabilidad (valores) de las personas en nuestros proyectos/iniciativas (56)	- Innovación ciudadana - Laboratorio IS Arantzazu - EE Think Tank – Investigación
Crear espacios de confianza en nuestros proyectos/iniciativas y reforzar la comunicación (54)	- Grupo de trabajo con las Juntas Generales
Desarrollo de sistemas eficaces de escucha a la sociedad en nuestros proyectos/iniciativas (52)	- Escuela de ciudadanía
Comprender la complejidad y desarrollar el enfoque sistémico en los proyectos/iniciativas que vamos a trabajar (49)	- Cooperación EE, C.KIC, OPSI Deba 2030 - Laboratorio para el desarrollo territorial
Transformar la administración pública en el marco de nuestros proyectos/iniciativas promoviendo la conexión entre personal político y técnico (46)	- Transformación de la entidad - Ekinez ikasi - Recursos humanos y competencias
Desarrollo de definiciones propias del grupo para dos conceptos, nueva cultura política e igualdad (44)	- BADALAB - Proceso de internacionalización - Oficina de Reflexión Estratégica

Introducción a la dinámica

Objetivo: que el grupo desarrolle para su trabajo definiciones propias de los dos conceptos siguientes:

- a) **Nueva cultura política**
- b) **Igualdad**

Objetivo de las definiciones de trabajo:

- No se trata de hacer una aportación académica (para ello utilizaremos las definiciones de autores significativos)
- **Mejorar el entendimiento** entre los miembros del equipo cuando trabajamos juntos
- **Ser fuente de inspiración** en nuestra **transformación experimental**

Bases:

- Aportaciones de Daniel Innerarity y Xabier Barandiaran
- Lo que hemos aprendido y compartido hasta ahora del proceso (documentos de trabajo, dinámicas)
- Experiencia personal



Plantilla para la dinámica (grupos 1 y 2)

Definición de trabajo de la nueva cultura política para trabajar desde septiembre de 2020 hasta abril de 2021

Criterios que utilizaremos para demostrar que estamos desarrollando una nueva cultura política

-
-
- ...

Vínculos de la nueva cultura política con la igualdad

-
-
- ...

Plantilla para la dinámica (grupo 3)

Definición de trabajo de la igualdad para trabajar desde septiembre de 2020 hasta abril de 2021
Criterios que utilizaremos para demostrar que estamos incidiendo en la igualdad
<ul style="list-style-type: none">••• ...
Vínculos de la igualdad con la nueva cultura política
<ul style="list-style-type: none">••• ...

Tiempos para la dinámica

- 5 minutos **individuales**, para elaborar un borrador de la definición que cada uno quiere proponer
- 45 minutos de **trabajo en grupo**, respondiendo a la plantilla
- 15 minutos para leer las definiciones en alto y recoger las reacciones de los demás (5 minutos por definición). El resto de contenidos se recogerán en la memoria y se incorporarán al documento de trabajo

Deberes para el próximo mes:

Definir un problema que cada uno quiere abordar en su proyecto, asegurando que tiene las condiciones adecuadas para la experimentación.

En función de los resultados de hoy, esta tarea se compartirá en los próximos días mediante correo.



Recuerda, por favor, responder al cuestionario de valoración y reflexión orientada a la acción

9.2. Anexo 2 – Documento de trabajo nº 3

ETORKIZUNA ERAIKIZ think tank

Proceso de deliberación sobre la nueva cultura política: Documento de Trabajo nº 3

ESPACIOS Y RETOS DE LA EXPERIMENTACIÓN DE LA NUEVA CULTURA POLÍTICA

Tras reflexionar sobre la crisis de las democracias liberales y la necesidad de una nueva cultura política (documento nº 1) y compartir los principales retos a abordar para construirla (documento nº 2) este documento profundiza en los proyectos que los participantes han propuesto como espacios para la experimentación y empieza a explorar los vínculos entre estos proyectos y los temas priorizados por el grupo para la deliberación.

La Tabla 11 refleja el potencial que el grupo ve a los distintos temas de deliberación² para transformar la cultura política en sus proyectos. La columna de la izquierda presenta los temas que se han priorizado para la deliberación, ordenados de mayor a menor puntuación. La columna derecha presenta cuáles son los proyectos para los que cada tema se ha considerado prioritario³.

Tabla 1. Priorización de temas para la deliberación en función de requerimientos para la acción

TEMA / PUNTUACIÓN GENERAL	PROYECTOS QUE LO PRIORIZAN
Fomentar la responsabilidad (valores) de las personas en nuestros proyectos/iniciativas (56)	- Innovación ciudadana - Laboratorio GB Arantzazu - EE Think Tank – Investigación
Crear espacios de confianza en nuestros proyectos/iniciativas y reforzar la comunicación (54)	- Grupo de trabajo con las Juntas Generales
Desarrollo de sistemas eficaces de escucha a la sociedad en nuestros proyectos/iniciativas (52)	- Escuela de ciudadanía

¹ Los datos para la elaboración de la tabla se han extraído de un cuestionario en el que los participantes han asignado a cada proyecto una puntuación entre 6 (el más importante para el proyecto) y 1 (el menos importante para el proyecto).

² Los temas se priorizaron conjuntamente en el taller de julio de 2020.

³ Se considera que un tema es prioritario para un proyecto cuando se le han asignado 6 puntos.

Comprender la complejidad y desarrollar el enfoque sistémico en los proyectos/iniciativas que vamos a trabajar (49)	<ul style="list-style-type: none"> - Cooperación EE, C.KIC, OPSI Deba 2030 - Laboratorio para el desarrollo territorial.
Transformar la administración pública en el marco de nuestros proyectos/iniciativas promoviendo la conexión entre personal político y técnico (46)	<ul style="list-style-type: none"> - Transformación de la entidad - Aprender mediante la práctica - Recursos humanos y competencias
Desarrollo de definiciones propias del grupo para dos conceptos, nueva cultura política e igualdad (44)	<ul style="list-style-type: none"> - BADALAB - Proceso de internacionalización - Oficina de Reflexión Estratégica

Fuente: encuesta respondida por las personas participantes.

La horquilla 44-56 refleja que todos los temas se consideran relevantes. El tema que más se ha valorado es el de la *potenciación de la responsabilidad (valores)* de las personas, que es el tema prioritario para tres proyectos. Sin embargo, los dos temas con las puntuaciones más bajas cuentan también, cada uno, con tres proyectos que los priorizan. Se detecta un foco de priorización por parte de los participantes de la DFG en torno a la transformación de la administración pública impulsando la conexión entre políticos y técnicos, mientras que las prioridades de los participantes con otras filiaciones están más distribuidas.

Finalmente, en el documento de trabajo nº2 se presentó una lista de potenciales proyectos que podrían ser el contexto en que se lleve a la práctica la deliberación de este grupo. En este documento se procede a presentar una lista revisada y a describir, brevemente, cada uno de estos proyectos tratando de mostrar, sobre todo, sus puntos de conexión con la experimentación de una nueva cultura política.

Tabla 2. Espacios para la experimentación en torno a la nueva cultura política

NOMBRE	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
Escuela de ciudadanía	Tiene como objetivo el desarrollo de la Escuela de Ciudadanía Abierta de Gipuzkoa. Desarrollará nuevos modelos, espacios de encuentro y aprendizaje para promover una ciudadanía más activa en los asuntos públicos y lograr una administración más abierta	DFG6
Transformación de la entidad	Renovar la estructura y forma de trabajo de la DFG, realizando un relevo adecuado de los jubilados, identificando los perfiles necesarios e innecesarios y fomentando la colaboración interdepartamental	DFG6

Ekinez ikasi	Un proyecto que aborde dos problemas: a) “ modelo de relaciones que permita un funcionamiento eficiente y una visión coherente e integrada del conjunto del sector público foral”; b) “una nueva gobernanza interna en el marco de Etorikizuna Eraikiz”	DFG3 y DFG1
Recursos humanos y competencias	El proyecto experimental que se redefinirá para adaptar y mejorar las formas de trabajo en la DFG por parte del Departamento de Gobernanza y del Gabinete	DFG3 y DFG1
Gestión Pública Avanzada	Objetivo: facilitar un uso eficiente y ético de los recursos disponibles y una gestión orientada a resultados para el cumplimiento de la misión social de la Administración, es decir, para satisfacer las necesidades de la ciudadanía .	DFG4
Grupo de trabajo con las Juntas Generales	Es el grupo de trabajo de Etorikizuna Eraikiz entre los representantes de la Diputación Foral de Gipuzkoa y de los Grupos de Juntas Generales de Gipuzkoa para abordar los retos del territorio tras la pandemia.	Responsable de Estrategia e Investigación
BADALAB	Es un laboratorio de innovación lingüística. En los próximos meses trabajará en su modelo de gobernanza para consolidar, estructurar y desplegar la colaboración público-social existente, basándose en parámetros de igualdad y corresponsabilidad	ECO3
El Laboratorio de Innovación Social de Arantzazu	Es un proyecto que prioriza la colaboración, la investigación, experimentación y formación en retos globales y complejos y la socialización y acción social para dar respuesta a los retos mediante procesos participativos .	ECO6.
Proceso de Internacionalización	La Red/Grupo de trabajo para la Gobernanza Colaborativa impulsa el intercambio de conocimiento con agentes internacionales sobre el futuro de sus territorios y potencia la capacidad colectiva de compartir soluciones de las políticas públicas	ECO4
Colaboración E Eraikiz, C.KIC, OPSI Debag. 2030	ALC colabora con Etorikizuna Eraikiz y el resto de instituciones mencionadas para diseñar una estrategia de experimentación masiva en Gipuzkoa que permita afrontar la siguiente transformación hacia un modelo de sostenibilidad social, económica y medioambiental	ECO1.
Oficina de Reflexión Estratégica	Tiene como objetivo promover la reflexión estratégica en el marco de Etorikizuna Eraikiz y, en concreto, la reflexión sobre la situación posterior a la COVID-19 en el ámbito político y ciudadano	DFG5

<p>Laboratorio para el desarrollo territorial</p>	<p>Es un espacio para compartir y desarrollar estrategias de desarrollo territorial en el marco de la gobernanza colaborativa multinivel. Tiene como objetivo desarrollar y consolidar un nuevo modelo de gobernanza para el desarrollo territorial</p>	<p>ECO7.</p>
<p>Etorbizuna eraikiz Think Tank - Investigación</p>	<p>En lo que se refiere a los retos de futuro de Gipuzkoa, tiene como objetivo impulsar procesos de deliberación que sean transformadores y para ello desarrollará una metodología de investigación que se ajuste a sus objetivos, entre otros</p>	<p>Dinamizadora de Orkestra</p>

9.3. Anexo 3 – Plantilla de la dinámica

ETORKIZUNA ERAIKIZ

think tank

NUEVA CULTURA POLÍTICA – DINÁMICA 16/09/2020

1. GRUPO DE TRABAJO:

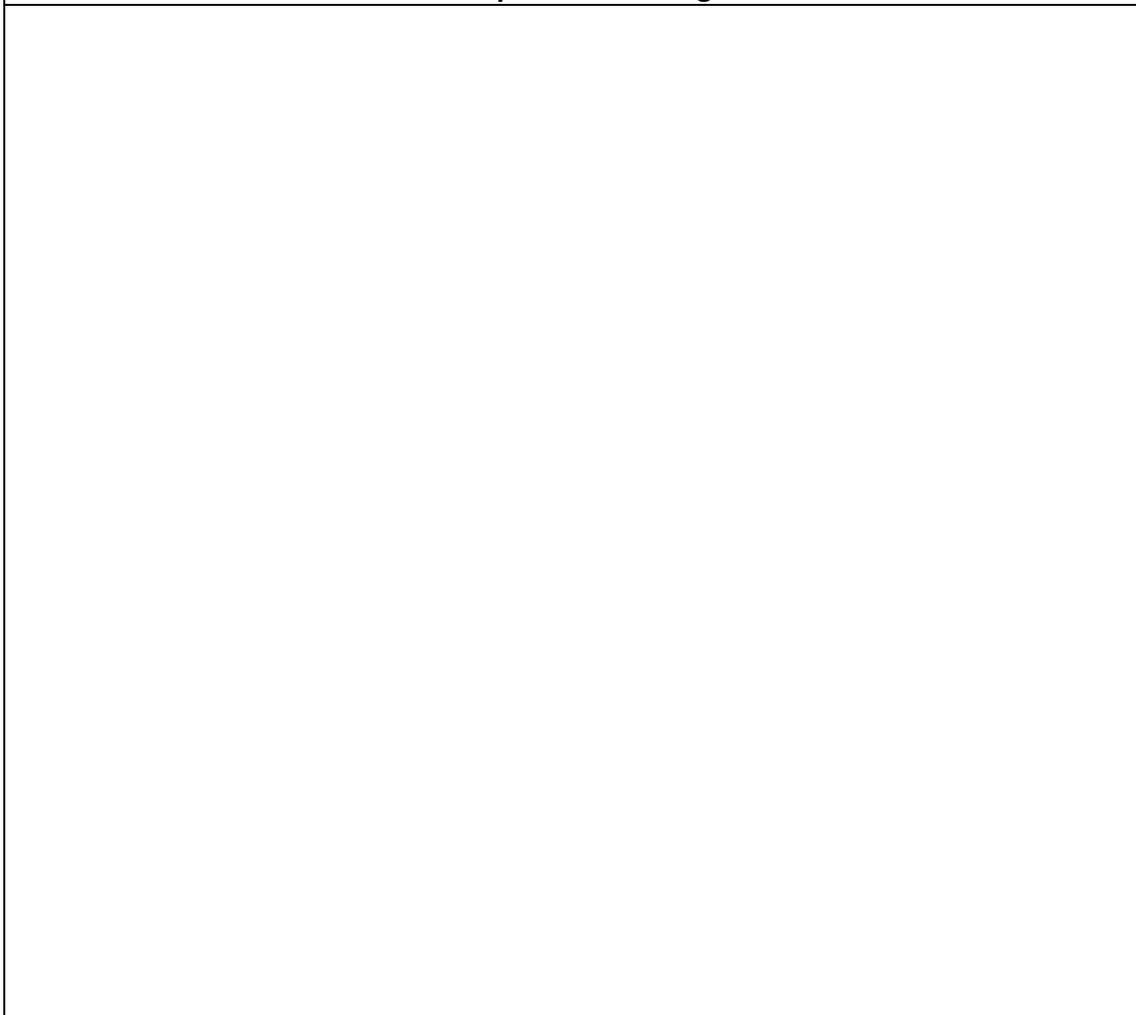
- a. DFG3
- b. ECO5
- c. DFG4
- d. ECO7

Definición de trabajo de la nueva cultura política para trabajar desde septiembre de 2020 hasta abril de 2021

Crterios que utilizaremos para demostrar que estamos desarrollando una nueva cultura política



Vínculos de la nueva cultura política con la igualdad



ETORKIZUNA
ERAIKIZ
think tank

NUEVA CULTURA POLÍTICA – DINÁMICA 16/09/2020

2. EQUIPO DE TRABAJO

- a. Responsable de Estrategia e Investigación
- b. ECO6
- c. ECO3
- d. ECO1

Definición de trabajo de la nueva cultura política para trabajar desde septiembre de 2020 hasta abril de 2021

Criteria que utilizaremos para demostrar que estamos desarrollando una nueva cultura política

Vínculos de la nueva cultura política con la igualdad

ETORKIZUNA
ERAIKIZ
think tank

NUEVA CULTURA POLÍTICA – DINÁMICA 16/09/2020

3. EQUIPO DE TRABAJO

- a. DFG5
- b. ECO4
- c. DFG1
- d. DFG6

Definición de trabajo de la igualdad para trabajar desde septiembre de 2020 hasta abril de 2021

--

Criteriaos que utilizaremos para demostrar que estamos incidiendo en la igualdad

Vínculos de la igualdad con la nueva cultura política