ETORKIZUNA
ERAIKIZ
think tank

NUEVA CULTURA POLÍTICA

MEMORIA DE LA REUNIÓN N°7

13/01/2021

Contenido

1. Programa 3

2. Componentes del Grupo 3

3. Introducción y presentación del taller 4

4. Presentación de María José Canel 5

5. Deliberación por grupos y puesta en común en plenario 11

6. Valoración y cierre 13

7. Anexos 14

a. Presentación utilizada durante la sesión..... 14

b. Documento de trabajo nº 7..... 19

ETORKIZUNA
ERAIKIZ
think tank

ESPACIO DE DELIBERACIÓN SOBRE LA NUEVA CULTURA POLÍTICA

ZOOM, 13 de enero de 2021, 17h-19h

1. Programa

Tema	Responsable
Introducción a la sesión de trabajo	Xabier Barandiaran, Diputación Foral de Gipuzkoa
Entrevista en torno al papel de la confianza en la nueva cultura política	Persona entrevistada: Maria José Canel, Catedrática de Comunicación Política y Sector Público, UCM
Presentación de la dinámica de grupo	Miren Larrea, Orkestra
Valoración, elementos clave del proceso y cierre	Xabier Barandiaran, Diputación Foral de Gipuzkoa

2. Componentes del Grupo

Asisten:

1. Markel Olano. **Diputación Foral de Gipuzkoa.**
2. Sebastian Zurutuza. **Diputación Foral de Gipuzkoa**.
3. Ander Arzelus. **Diputación Foral de Gipuzkoa**.
4. Xabier Barandiaran. **Diputación Foral de Gipuzkoa**.
5. Ion Muñoa. **Diputación Foral de Gipuzkoa**.
6. Goizeder Manotas. **Diputación Foral de Gipuzkoa**.
7. Eider Mendoza. **Diputación Foral de Gipuzkoa**.
8. Itziar Eizagirre. **Diputación Foral de Gipuzkoa.**
9. Miren Larrea. **Orkestra.**
10. Asier Lakidain. **Sinnergiak**
11. Gorka Espiau. **Agirre Lehendakari Center**.
12. Naiara Goia. **Laboratorio de Innovación Social Aranzazu**.

13. Andoni Eizagirre. **Mondragon Unibertsitatea**.
14. Juanjo Álvarez. **Globernance.**
15. Daniel Innerarity. **Globernance.**
16. Mikel Irizar. **Eusko Ikaskuntza**.
17. Fernando Tapia. **UPV/EHU**
18. Ainhoa Arrona. **Orkestra**.
19. Eva Sánchez. **Orkestra**.

3. Introducción y presentación del taller

El Responsable de Estrategia e Investigación da la bienvenida y felicita el año nuevo a las personas participantes. Anuncia que en la sesión se hablará sobre la confianza y presenta rápidamente a María José Canel, la ponente invitada de la sesión. Seguidamente da la palabra al Diputado General.

El Diputado General felicita el año nuevo y da las gracias a los participantes por asistir a la sesión. Comenta que, desde su punto de vista, es una sesión muy importante, porque lleva 7 días siguiendo los acontecimientos que rodean al Capitolio. Siendo "*hoy el impeachment"*, cree que la reflexión que se hará en la sesión es *"más que pertinente*" y agradece a las personas participantes haberse prestado a hacer tal reflexión a nuestra escala.

4. Presentación de María José Canel

El Responsable de Estrategia e Investigación retoma la palabra para presentar más a fondo a la ponente. María José Canel es Catedrática de Comunicación Política y Sector Público en la Universidad Complutense de Madrid. Es colaboradora de Etorkizuna Eraikiz *"lo primero que se escribió sobre Etorkizuna Eraikiz lo escribió ella"*.

"Cuando le pedimos hacer una intervención sobre la confianza, ella tenía mucho trabajo, pero a nosotros nos parece imprescindible y le hemos hecho una especie de atraco que va a merecer la pena".

Continúa explicando la dinámica de la sesión: la ponencia comenzará con una entrevista que el Responsable de Estrategia e Investigación hará a María José, después se abrirá el turno de preguntas y después se trabajará la dinámica.

El Responsable de Estrategia e Investigación da comienzo así a la entrevista preguntando por la confianza: ***"¿Qué es la confianza? ¿De qué hablamos cuando hablamos de confianza? ¿Cuál es su papel en las instituciones?"***

Mará José agradece la invitación a la sesión y comienza diciendo que el trabajo que ha hecho con la Diputación le permite *"comprobar lo mucho que se puede aprender cuando se puede reflexionar sobre lo que estudiamos normativamente en la práctica"*. Los aprendizajes de los líderes públicos le parecen destacables.

"La confianza es un estado psicológico que se produce en un contexto de incertidumbre. Sólo existe confianza si existe incertidumbre porque si no no necesitaríamos confiar. Hay confianza porque hay una asunción de vulnerabilidad y esto se asocia a que vivimos en un contexto de interdependencia. En esa incertidumbre esperas que en el futuro la otra parte en la que necesitas confiar se comporte como en el pasado".

Continúa diciendo que para trasladar el concepto de confianza interpersonal a la institución pública hay que añadir grandes matices. Para poder trabajar en este tema, propone una definición de confianza aplicada a la administración: "*la voluntad que tienen los públicos de otorgar un margen de la discrecionalidad a la hora de gestionar"*. Ilustra la definición de la siguiente manera: "*yo confío en las instituciones públicas*

asumiendo mi vulnerabilidad, tomando la decisión de arriesgar porque espero que se comporten como en el pasado, porque en el pasado se han comportado conforme lo que yo esperaba".

"Hay un enorme debate sobre si la confianza es buena o mala. De primeras, la investigación académica establece que la confianza es buena e importante para la democracia. La confianza lubrica las fricciones inevitables en las relaciones entre personas y son un requisito para generar un capital social. Es una base para el apoyo público que necesitan los gobiernos para realizar sus acciones. Sobre todo, en situaciones de crisis e incertidumbre los gobiernos requieren de un reservorio de apoyo y confianza. Por eso en principio la confianza es buena".

"La desconfianza incrementa el conflicto. Dificulta la retención de talento. En la Administración pública es fácil que sea difícil acometer proyectos con su propio personal porque no confían en su institución".

El Responsable de Estrategia e investigación pregunta: ***"Se ha escrito mucho sobre la desconfianza en Instituciones Públicas, en políticos, en el sistema, en los representantes… ¿Por qué sucede eso?"***

María José contesta formulando la siguiente pregunta: *"¿estamos realmente en un contexto de desconfianza?"*

Y argumenta que hay estudios que indican que sí, pero que en la visión más específica no está tan claro. Edelman realiza estudios sobre la confianza en medios de comunicación, instituciones públicas y empresas y ONGs y sostiene que la confianza en el gobierno es la más baja. Añade que en 2018 se denota un punto de inflexión y que es la que más ha subido desde entonces.

María José afirma que existe también un problema relativo a la medición de la confianza: "*todo lo que tenga la palabra política, inspira menos confianza que si se sustituye por la palabra público. Hay autores que afirman que la confianza en lo público no ha ido a la baja. Sostienen que hay una confusión entre la comprensión de la confianza en lo público y lo político. Se trata de cosas distintas que enturbian las mediciones"*.

Añade lo siguiente: *"De hecho, ni siquiera el COVID va a generar una desconfianza. Generará cambios estructurales, pero se volverá a lo de siempre".*

Los factores que determinan la confianza en los gobiernos son una incógnita: *"Con esto no te contesto Xabier. No puedo dar respuestas de receta. Es un misterio que*

frustra a los investigadores que estamos cerca de gestores públicos y los propios gestores. No hay relación causal entre mejora de la gestión y confianza. Es un misterio. ¿Qué hace que la confianza suba o baje? ¿Es su buena gestión? ¿Es el líder?"

La confianza es un fenómeno multicausal. "*Hay tres grandes fuentes de confianza grosso modo. 1) líder, 2) resultados de gestión, 3) procesos por los que se logran/proporcionan los resultados de gestión"*.

"En los estudios nos preguntamos si es el Ministro de Sanidad el que genera confianza, si son los resultados o que el Gobierno lo esté gestionando con transparencia, consenso, agilidad… Es complicado saber qué factores influyen porque los efectos se solapan. Puede pasar que los Guipuzcoanos confíen en Etorkizuna Eraikiz porque confían en el Diputado General. No experimentan ni ven Etorkizuna Eraikiz, pero confían porque confían en el Diputado General. También es posible que un líder corrupto eche al traste toda la buena gestión de su gobierno porque es lo que trasciende al público mayoritario". En definitiva, las tres grandes fuentes de confianza se solapan.

El Responsable de Estrategia e Investigación formula ahora las siguientes preguntas: ***"¿se puede gestionar la confianza? ¿Se puede analizar? ¿Se puede medir? ¿Se puede intervenir? ¿Podemos generar más confianza?"***

María José contesta lo siguiente: *"se puede trabajar por mejorar la confianza desde luego, que no equivale a conseguirlo siempre. Para trabajar en la confianza es importante explicar bien cuáles son las causas que ocasionan una baja confianza, que no es igual que la desconfianza. Hay que conocer cuáles son las actitudes de los públicos respecto al gobierno en confianza y desconfianza"*.

Considera que es importante explorar las fuentes de desconfianza, siendo estas (1) la distancia entre lo que hacemos y lo que decimos que hacemos y (2) lo que hacemos y lo que la gente percibe. *"Este último no es del todo controlable porque se ve intervenido por otros actores que arrojan sobre el gobierno relatos o imágenes que lo hacen desconfiable ante sus públicos y que son difíciles de controlar"*. La distancia entre lo que hacemos y lo que decimos que hacemos en cambio, sí se puede controlar. *"Generalmente esta distancia es grande; no por la intención de mentir, sino porque la organización de la comunicación de las organizaciones da lugar a esas distancias entre lo que hacemos y lo que comunicamos que hacemos. Deriva en mensajes dispersos que no dan información real sobre lo que hacemos".*

También es importante la gestión de la comunicación. La gestión de la comunicación de las instituciones tiene influencia sobre personas que, en principio, desconfían de discursos gubernamentales. *"Cuando dan la impresión de autobombo y la impresión de defensivo, hay que verificar si nuestro mensaje es de promoción y si es unidireccional o tiene en cuenta al receptor"*.

Para gestionar la confianza es muy importante que gestionar las expectativas. *"La confianza se genera cuando yo cumplo las expectativas de mi público. No cumplirlas genera desconfianza. Por eso es muy importante conocer las expectativas de mis públicos y enviar mensajes sobre lo que esperan mis públicos de lo que yo voy a proporcionar"*.

El Responsable de Estrategia e Investigación pide a María José que ponga ejemplos de instituciones que lo hayan hecho bien.

María José contesta: *"no doy un caso, sino una idea general. Los casos de gobernanza que han generado confianza son aquellos en los que las autoridades implicadas actuaron conjuntamente con sus públicos. Esos son casos que tienen asociados altos niveles de confianza. Me da reparo decirlo así porque la medición de confianza es muy compleja. Los casos en los que hay co-participación y co-actuación están asociados a niveles altos de confianza porque el mensaje llega por medio de comportamientos y no solo palabras. Ejemplos de cogobernanza colaborativa que han implicado a los ciudadanos en trabajar codo con codo con las autoridades públicas que les ha hecho creer en los intentos auténticos de la deliberación para trabajar por el bien común"*.

El Responsable de Estrategia e Investigación pregunta sobre la relación entre confianza y gobernanza colaborativa desde su perspectiva en Etorkizuna Eraikiz.

María José comienza diciendo que la confianza se relaciona positivamente con la gobernanza colaborativa. *"Experimentos de gobernanza colaborativa se relacionan a más altos niveles de confianza o menores de desconfianza"*.

Sobre Etorkizuna Eraikiz, continúa, *"los análisis realizados sobre la confianza me han permitido comprobar algunas cosas: para generar confianza primero hay que confiar. En un análisis que he hecho en un proceso de implementar los proyectos de Etorkizuna Eraikiz el dibujo que la administración hacía de la ciudadanía era negativo. Al conocer a la sociedad mediante su representación en los proyectos de Etorkizuna Eraikiz,*

la sociedad está más cerca de lo que parece. Es más capaz de lo que se creía y está más dispuesta de lo que parecía. Se ha producido el efecto de refuerzo de confianza. Las organizaciones retroalimentan la confianza de la Diputación Foral y se entra en una rueda porque hay una interacción continuada".

"La principal fuente de desconfianza en Etorkizuna Eraikiz es la posibilidad o riesgo de politización del proyecto. Que las elecciones estuvieran en el horizonte en ese momento era el principal motivo de desconfianza. El principal motivo de confianza era las relaciones personales que han llevado a las personas participantes a creer que el intento de gobernanza era autentico y real, que la diputación no buscaba un rédito electoral con ello".

El Responsable de Estrategia e Investigación da las gracias a María José Canel por su intervención y abre una ronda de preguntas en la que pide expresamente a ECO2 su intervención por haber trabajado estos temas también.

ECO2 interviene expresando gran agrado por la intervención de María José y destacando lo oportuna que ha sido la síntesis que ha realizado. Dice tener un comentario general y tres propuestas:

El comentario general está encaminado a *"entender lo difícil que es este tema. Una sociedad democrática es una sociedad en la que debe haber una mezcla adecuada de confianza y desconfianza. Hay instituciones que tienen como base desconfiar. Además, tampoco podemos tener una confianza ciega en las instituciones. Deberíamos preguntarnos si ese equilibrio es adecuado o no. Yo creo que ahora mismo no. Y creo que es natural que la gente desconfíe de los gobiernos porque estamos para eso".*

Las tres propuestas que hace son encaminadas a políticos.

"(1) La confianza no puede generarse de manera intencional, sólo es posible hacerlo así de una forma limitada. Todos tenemos la experiencia de tener la tendencia en desconfiar de quien insiste en que confiemos. Hoy en día hay muchas actuaciones de postureo, simulación de cercanía, que las personas perciben como falsas. Yo creo que no hay que obsesionarse con la generación instantánea de confianza. Esta se genera poco a poco y casi sola".

"(2) el panorama político actual es muy disfuncional porque los líderes políticos prometen por encima de sus posibilidades. La expansión de la política competitiva ha disparado las promesas y por lo tanto las expectativas. Los políticos deben prometer

poco, porque para gobernar las expectativas generadas pueden venir de vuelta y deben pasar por el filtro de los consensos a los que deben llegar los políticos".

"(3) Es más una pregunta, hasta qué punto genera confianza que los gobiernos comuniquen las incertidumbres que tienen. Venimos de una cultura en la que los gobiernos controlaban todo y estaban seguros de todo. Hace poco el Ministro de Sanidad Alemán se atrevió a aceptar un desconocimiento y a mí me generó confianza. ¿Hay alguna fórmula para comunicar la incertidumbre para que no genere desconfianza?"

María José interviene diciendo lo siguiente: *"respecto a la primera, es bueno tener un cierto nivel de desconfianza. Una sociedad confiada no participa. El equilibrio actual no es bueno, adecuado y por tanto presenta enormes desafíos para las instituciones públicas que deben aprender a trabajar con públicos hostiles. En realidad, estos son los más interesantes para trabajar en algo. Permiten cambiar la hostilidad en colaboración".*

Sobre las promesas dice que *"la comunicación de hechos es la más eficaz, aunque la más difícil de lograr en el largo plazo. Hay que calmar las ansias de no estar haciendo ruido, en el debate público, ocupando espacio en el espacio público y dejar que los hechos comuniquen"*.

Comparte una reflexión sobre la comunicación de Donald Trump. *"Yo le he dado muchas vueltas a los millones de votos que ha obtenido Trump. Para mí no todo se explica por populismo, la apelación a las bajas pasiones, ni el odio. No comparto nada con el líder, pero como investigadora no me quedo tranquila explicándome esa subida de votos exclusivamente con el populismo. Hay algo que tiene que ver con lo que puede haber de conexión del sentido común con lo políticamente incorrecto, ciertas políticas que han podido mejorar las vidas de muchísimas personas. Es una paradoja porque es un emisor de bulos, pero a su vez ha generado mejoras en seguros médicos, mejora económica…"*.

Sobre el tema de las incertidumbres, considera que *"es la típica cuestión de si es bueno que un gobierno reconozca errores o incertidumbres"*. Utiliza para ilustrar esta idea un ejemplo cercano: *"las mascarillas no son buenas porque no las hay, pero cuando las hay son buenas porque antes generaríamos una incertidumbre tremenda"*. Considera que las instituciones públicas deberían integrar lo que hacen las instituciones etiquetadas como "high reliability institutions" o instituciones confiables. *"Son*

organizaciones que sitúan a su público en la situación que tienen y reconocen lo que saben y no saben y cosas que han hecho bien o no y lo que sale mal. Es difícil en una situación de incertidumbre, que puede generar pánico y generar dificultades para salir de la misma, como la pandemia. Es bueno comunicar la incertidumbre poner las cartas sobre la mesa, pero habría que matizarlo muchísimo porque hay que analizar los casos".

5. Deliberación por grupos y puesta en común en plenario

La Investigadora de Orkestra comparte pantalla y comparte la agenda e informa de que el tema a tratar hoy es en respuesta de lo que se planteó al inicio del proceso. *"Después de escuchar lo que dice María José vamos a intentar aterrizar lo que ella ha focalizado en instituciones en nuestros propios proyectos"*.

Tras algunos comentarios relativos al calendario de los deberes para casa de la última sesión, explica que en la dinámica de esta sesión los grupos se mezclarán. *"En cada grupo va a haber una persona de cada sub-grupo de trabajo de los deberes para casa"*. Insta a los participantes del grupo de la reflexión teórica y conceptual estén a disposición de lo que se está trabajando en cada grupo.

Diciendo que la dinámica propuesta es la de siempre, recalca la necesidad de que las personas participantes compartan tanto la reflexión individual y la grupal. Asimismo, explica la importancia del movimiento de hoy: *"vamos a entender los trabajos de todos los grupos para permitir que trabajemos bien y el libro (el resultado) quede bien y unificado"*.

Seguidamente expone las preguntas propuestas para el trabajo grupal y las personas participantes se mueven a los grupos de trabajo durante 45' aproximadamente.

Al volver del trabajo en grupos Vuelven del trabajo en grupos la Investigadora de Orkestra propone poner en común los dos elementos relacionados con la confianza que se han trabajado en los grupos pequeños. En concreto, propone centrarse en el segundo elemento, "*pero si algunos no habéis llegado a esa parte podéis plantear las de la primera pregunta*".

Grupo 1:

DFG6 comparte que han desarrollado poco. "*Hemos hablado sobre cómo generar confianza en la institución. La sociedad ha tenido un cambio brutal en muy poco tiempo y para poder generar confianza tenemos que llegar al público hostil pero también al afín. Y tener una visión de la realidad para saber con quién nos enfrentamos"*.

ECO1 añadiría que les ha parecido sugerente la aportación de MJ sobre los públicos hostiles y que también hay necesidad de experimentación con este tipo de públicos. *"Plantear iniciativas que respondan a diferentes expectativas y públicos nos puede llevar a escenarios de confianza mucho mejores"*.

Grupo 2:

El Responsable de Estrategia e Investigación dice: *"nosotros como estaban ECO2 y María José no nos hemos situado en el primer ejercicio, pero hemos hecho un comentario sobre cómo creemos que nos afecta lo escuchado a cada uno de los grupos. La intervención de María José ha sido una intervención muy interesante y yo he hablado de que para la conceptualización teórica, la intervención de María José rompe la linealidad de la revisión anterior porque estas revisiones se hicieron en contextos menos complejos y más estables. ECO6 ha hablado de cómo se puede trabajar la confianza ya sea desde la perspectiva tradicional, o desde la co-creación. ¿Cómo podemos trabajar la confianza? Parece que puede ir por la co-creación, la colaboración, mezclarnos más…"*

Concluye valorando la intervención de María José: *"es muy operacionalizable tanto en el ejercicio individual como el de grupo"*.

Grupo 3:

DFG5 comparte dos cosas concretas para generar confianza: la necesidad de conocimiento mutuo para generar confianza. Los últimos debates se han realizado en torno a los temas propuestos por las personas expertas invitadas y creemos que tal vez también los sub-grupos de trabajo pueden proponer temas. Termina diciendo que el

grupo que trabaja la reflexión teórica necesita un contraste en el modelo de co-participación que permita hacer críticas y suscitar debate.

Grupo 4:

ECO10 interviene diciendo que en su grupo se han sentido descolocados por el cambio en los grupos de trabajo. Añade que les ha hecho salir de la zona de confort y que ha tenido cierto efecto porque lo primero que han hecho es compartir el progreso del trabajo en cada grupo y luego han trabajado sobre la confianza.

"Hemos visto que es necesario que la comunicación entre grupos se de en un ambiente de confianza". Ven complementariedad entre lo que los grupos hacen e interdependencia entre lo que hacen unos grupos y otros. Añade que han reflexionado sobre la relación entre la teoría y la práctica. Termina destacando la honestidad y la comunicación honesta como elemento para la generación de confianza.

La Investigadora de Orkestra da por terminada la dinámica diciendo que el grupo se ha propuesto un objetivo ambicioso y que ello requerirá pivotar sobre un equilibrio. *"Cada sub-grupo de trabajo quiere juntarse entre sí como tendencia, pero siendo los principios la co-creación y la colaboración, debemos romper con esa tendencia"*.

Finaliza con la petición de recibir todas las reflexiones individuales, porque pierde mucha información y son vitales para el diseño de los talleres.

6. Valoración y cierre

El Responsable de Estrategia e Investigación despide la sesión agradeciendo a María José su intervención: *"siempre es agradable escucharte"*. Asimismo, agradece la fidelidad del grupo, y la estabilidad que ofrece al trabajo, a la Investigadora de Orkestra por la labor de dirección que realiza en las sesiones. Finalmente añade que el tema de la sesión es muy importante y recalca la necesidad de hacerlo converger con la acción.

7. Anexos

a. Presentación utilizada durante la sesión

Gipuzkoako Foru Aldundia
Diputación Foral de Gipuzkoa
ETORKIZUNA ORAIN
Es futuro

Grupo de Deliberación sobre la Nueva Cultura Política
13/12/2020

Programa

Tema	Responsable
Introducción a la sesión de trabajo	Xabier Barandiaran, Diputación Foral de Gipuzkoa
Entrevista en torno al papel de la confianza en la nueva cultura política	Persona entrevistada: Maria José Canel, Catedrática de Comunicación Política y Sector Público, UCM
Presentación de la dinámica de grupo	Miren Larrea, Orkestra
Valoración, elementos clave del proceso y cierre	Xabier Barandiaran, Diputación Foral de Gipuzkoa

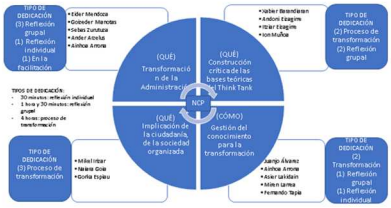
Agenda consensuada

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 *tema/teoría/concepto/herramienta* 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 - 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
13/01/2021	Generar espacios de confianza y fortalecer la comunicación en nuestros proyectos/iniciativas
17/02/2021	Desarrollar sistemas eficaces de escucha a la sociedad en nuestros proyectos/iniciativas
17/03/2021	Transformar la administración pública en el marco de nuestros proyectos/iniciativas impulsando el vínculo entre el personal político y técnico
14/04/2021	Elaboración de los resultados del proceso
19/05/2021	Decisiones sobre el futuro del proceso

Retos que trabajamos hoy: incorporar la complejidad y el enfoque sistémico en la reflexión sobre la deliberación

ÍNDICE

Presentación
Introducción
Capítulo 1. Fundamentos teóricos de la nueva cultura política
Capítulo 2. Bases metodológicas para trabajar la nueva cultura política
Capítulo 3. La transformación de la administración pública en el marco de la nueva cultura política
3.1. Introducción
3.2. La definición del reto
3.3. El proceso de experimentación
3.4. La complejidad y la elaboración del enfoque sistémico
3.5. OTROS
3.x. Resultados
3.y. Estudios
Capítulo 4. La sociedad organizada y la implicación de la ciudadanía en la construcción de una nueva cultura política
(Estructura anterior adaptada a múltiples casos)
Capítulo 5. La gestión del conocimiento para la transformación y el papel de la universidad en la nueva cultura política
(Estructura anterior adaptada a múltiples casos)
Capítulo 6. La nueva cultura política en Etorkizuna Eraikiz Think Tank. Trayectoria, resultados y retos de futuro



Plazo: 20 de enero

Deberes hasta el mes de enero: el grupo que trabaja cada eje deberá debatir esta propuesta y realizar sugerencias. En la reunión de enero se aprobará la estructura provisional y se fijarán las personas responsables para la redacción de cada sección.

Lo recopilado en la evaluación

- Quizás la dificultad que hemos tenido en la dinámica realizada en el grupo para responder a las dos preguntas de la plantilla
- La gestión del tiempo
- En nuestro grupo hemos tenido bastantes problemas
- Estar en un nuevo grupo sin esperarlo.
- No había traducción
- Problemas técnicos
- Han sacado gente de nuestro grupo y nos hemos quedado muy pocos
- Problemas técnicos

Ante cualquier duda en la composición de los grupos o en la interpretación del ejercicio, llamar por teléfono

645727955

Introducción a la dinámica

Naturaleza de los grupos. Los grupos de reflexión estarán formados por un miembro de cada grupo de trabajo para ir desarrollando la interacción.

Preguntas.

Cada participante reflexionará primero individualmente sobre:

(1) ¿Cómo afecta lo dicho en torno a la confianza a la ***actividad de nuestro equipo de trabajo?*** (puede ser desde el punto de vista teórico o práctico)

(2) ¿Qué podemos hacer desde esta perspectiva para mejorar nuestro proceso?

En el grupo, después de que cada uno comparta su reflexión, se responderá a la siguiente pregunta:

(3) Teniendo en cuenta los esfuerzos y retos de los diferentes grupos de trabajo, ¿cómo podemos desarrollar la confianza y la cooperación ***entre los grupos***?

El proceso:

(1) Una vez colocados en grupo, tomar 5-10 minutos para escribir las respuestas individuales en la plantilla que se ha preparado para ello. Por favor, enviar dicho archivo a la siguiente dirección:miren.larrea@orkestra.deusto.es Si en lugar de la plantilla se prefiere enviar una foto de lo escrito a mano, un audio o cualquier otra cosa, no hay problema, pero el envío de respuestas individuales ES MUY IMPORTANTE.

(2) Decidir quién recogerá los resultados del grupo en la plantilla preparada al efecto.

(3) Comparte las visiones de cada uno con el grupo y realiza reflexiones y propuestas sobre la confianza entre grupos

(4) Se ruega que la persona responsable designada al efecto envíe la plantilla que recoge esas reflexiones a la siguiente dirección: miren.larrea@orkestra.deusto.es

Plantilla para la dinámica 1: individualmente, antes del trabajo en equipo

¿Cómo afecta lo dicho en torno a la confianza a la *actividad de nuestro equipo de trabajo?* (recuerda que puedes trabajar el impacto desde una perspectiva teórica o práctica)
¿Qué mejoras propondrías en consecuencia?

Plantilla para la dinámica 2: consensos del grupo

Tras escuchar los esfuerzos y retos de los diferentes grupos de trabajo, ¿cómo podemos desarrollar la confianza y la cooperación *entre los grupos*?

Deberes para el próximo mes:

Los compartiremos por correo. El objetivo, en la línea abierta por el grupo de coordinación del think tank, será fijar los objetivos concretos para la acción en cada proyecto/iniciativa. Se volverá a canalizar de la mano de los facilitadores.

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

b. Documento de trabajo nº 7

THINK TANK

Proceso de deliberación sobre una nueva cultura política: Documento de Trabajo nº7

LA INTELIGENCIA COLECTIVA COMO OBJETIVO DE LA DELIBERACIÓN EN EL THINK TANK

(23 de diciembre de 2020)

Como complemento a la reflexión realizada en torno a la deliberación como herramienta para generar el compromiso de las personas en los distintos procesos vinculados a Etorkizuna Eraikiz (véase Documento de trabajo nº6), en este documento se refleja el proceso de deliberación del grupo en torno al concepto de inteligencia colectiva, planteado por Josep Lluis Martí. La decisión de focalizar la reflexión en este concepto surgió del deseo de los participantes de integrar, en la reflexión sobre la deliberación, las dimensiones de complejidad y visión sistémica abordados con anterioridad.
La idea fundamental planteada por Josep Lluis Martí fue que la democracia no sólo es más legítima, sino que también nos conducirá a tomar mejores decisiones si diseñamos los procesos de gobernanza (toma de decisiones públicas) de manera que aprovechemos la inteligencia colectiva distribuida. La inteligencia colectiva se define como el conjunto de capacidades cognitivas y prácticas que ciertos grupos (agentes colectivos con alguna forma, aunque sea metafórica) tienen, en determinadas condiciones, para desarrollar una "mente común". Implica:

- Identificar, compartir, comprender y acumular/preservar información
- Formar o filtrar creencias, preferencias o juicios colectivos sobre esta información o sobre los problemas o retos conjuntos
- Aprender colectivamente y colaborativamente
- Desarrollar la capacidad de resolver problemas
- Tomar decisiones colectivas
- Colaborar para ejecutar estas decisiones llevando a cabo acciones colectivas
- Adaptarse a circunstancias cambiantes

La pregunta relevante en torno a la inteligencia colectiva es en qué condiciones precisas los grupos pueden desarrollar su inteligencia colectiva y tomar mejores decisiones o producir mejores resultados. En resumen, la inteligencia colectiva es la capacidad de razonar, aprender, crear, resolver problemas o tomar decisiones en grupo.
Uno de los elementos subrayados en la presentación fue la diversidad, señalando que, bajo ciertas circunstancias, los grupos numerosos resuelven problemas de manera más acertada que grupos de expertos reducidos, o personas individuales (expertas o no).
En este marco, la deliberación en los grupos de trabajo se centró en analizar cómo el grupo de deliberación sobre la nueva cultura política dentro de Etorkizuna Eraikiz Think Tank puede contribuir al desarrollo de la inteligencia colectiva en el propio think tank y en Etorkizuna Eraikiz.
El grupo que abordó la inteligencia colectiva desde la perspectiva de la ***gestión del conocimiento para la transformación*** desarrolló una visión crítica del think tank que puede ayudar a su mejora. Los elementos planteados fueron:

- Teniendo en cuenta la relevancia de las "condiciones" para que se pueda dar la construcción de inteligencia colectiva, deberíamos empezar por analizar cuáles son esas condiciones y cómo podemos generarlas. Las siguientes son algunas de las condiciones que deberíamos considerar:
    - Respeto por la diversidad
    - Disposición para debatir las propias creencias
    - Disposición a aceptar los puntos de vista de los demás participantes
    - El compromiso mutuo
    - Voluntad de colaborar con personas que piensan distinto para buscar salidas comunes
    - Voluntad para llegar a acuerdos
    - Disposición a revisar acuerdos ya tomados

- Si asumimos la diversidad como un valor, es importante aceptar que nuestro grupo no es diverso (género, ideología, nivel socioeconómico, residencia en entorno rural/urbano, etc.). Por ejemplo, somos todos universitarios, lo que conlleva un riesgo de quedarnos en soluciones teóricas. Deberíamos contrastar nuestras ideas, prejuicios y metodologías con personas de fuera del ámbito universitario a la hora de construir inteligencia colectiva.
- Para poder generar inteligencia colectiva el grupo debe generar un clima de confianza y compromiso mutuo (responsabilidad) entre sus miembros. Además, el grupo debe tener información relevante sobre las cuestiones objeto de deliberación.
- Si la diversidad del grupo es importante, no menos lo es el tamaño del mismo. Que el grupo no sea demasiado grande es importante de cara a generar un clima de confianza dentro del grupo.

En el ámbito específico de la ***construcción de un marco teórico sobre la nueva cultura política***, la contribución a la construcción de inteligencia colectiva se abordó en términos del proceso entre enero y mayo de 2021, en el que:

- El grupo promoverá el conocimiento mutuo para identificar áreas de conocimiento e interés
- Establecerá las condiciones existentes en términos de opciones, tiempo y recursos con los que cuenta cada persona para hacer una contribución conceptual
- Empezará a completar la conceptualización
- Definirá cuáles son los temas para tratar en forma de monográficos
- Segmentará el grupo entre aquellos que puede traccionar y aquellos que contribuirán de otra manera
- Con todo lo anterior, definirá el objetivo a conseguir en mayo, señalando objetivos precisos y operativos

En el ámbito específico de la ***transformación de la administración pública***, en el que la aportación se va a realizar sobre todo desde la práctica, una de las principales aportaciones será contribuir a la inteligencia colectiva con el conocimiento teórico y práctico sobre la facilitación. Teniendo esto en cuenta, el grupo señaló que:

- Podemos establecer dinámicas para compartir el conocimiento. El proceso Aurrerabide puede ser una buena fuente de conocimiento sobre las trabas y

dificultades para desarrollar esta nueva cultura política y el gabinete tiene conocimiento sobre la facilitación que puede compartir

- Aunque trabajemos por grupos, el conocimiento con que se cuenta en cada grupo no será suficiente para la transformación que cada uno aborda y será importante tener mecanismos para trasladar al proyecto el conocimiento de los demás participantes en el grupo de deliberación
- Debemos tener presente un punto de insatisfacción al preguntarnos si somos capaces de incorporar la perspectiva de los que están fuera del proceso

En el ámbito específico de la ***implicación de la ciudadanía y la sociedad organizada***, se enfatizó que un elemento importante con el que este grupo puede contribuir es su cercanía a la práctica. La reflexión se centró en las condiciones y proceso para la construcción de inteligencia colectiva y la contribución de este grupo al resto de grupos.

- Condiciones:
  - Hay distintos agentes en los experimentos que se van a abordar (la administración pública, la ciudadanía – distintos colectivos: jóvenes, mayores, niños-, partidos políticos, agentes sociales, agentes en el ámbito del euskera y la cultura, etc.)
  - Hemos propuesto, para fortalecer la diversidad, la incorporación de nuevas tecnologías, nuevos canales de escucha
  - Vamos a realizar contrastes con experiencias avanzadas (se prevé de forma consciente realizar algunos de estos experimentos con agentes internacionales)
- El proceso (orientado desde el inicio a la construcción de inteligencia colectiva):
  - Detectar sinergias entre experimentos/prototipos orientados a la acción (una lista de 19 proyectos)
  - Elegir, entre los proyectos, los que tengan una vinculación más directa con la inteligencia colectiva (por ejemplo, 5 prototipos). Serán experimentos en tiempo real
  - Profundizar en el desarrollo comunitario y la participación de la ciudadanía, el empoderamiento y la implicación, aunando distintas dimensiones: herrigintza- euskalgintza- innovación social- gobernanza colaborativa
- Contribución al proceso deliberativo e inteligencia colectiva del think tank
  - Compartir lo que estamos haciendo con el resto del grupo porque estamos cerca de la acción
  - Identificar necesidades de y conexiones con el resto de los grupos
  - Orientar nuestro aprendizaje en los proyectos a mejorar los mismos en relación a procesos y contenidos
  - Integrar nuestro conocimiento en los proyectos en el think tank y su dinámica y también en los ejes que van a abordar los otros grupos (aportando a la visión sistémica)

Los anteriores son elementos que se integrarán tanto en la reflexión como en la práctica de los grupos de trabajo, como parte de su esfuerzo por contribuir a la construcción de inteligencia colectiva en el marco de Etorkizuna Eraikiz.