

# 100 IDEAS CLAVE SOBRE LAS COMUNIDADES DE PRÁCTICA

*Resultado de la Jornada Interadministrativa*



Valladolid, noviembre de 2025

**© ECLAP – Escuela de Administración Pública de Castilla y León.**

Este documento es propiedad de la ECLAP. Por respeto a las autoras y autores de las ideas aquí recogidas, Su reproducción o distribución solo está permitida si se cita claramente la fuente original.

**No se autoriza su uso comercial ni la creación de versiones modificadas para su difusión.**

Su contenido puede compartirse con finalidad formativa o informativa, respetando en todo momento la autoría institucional y los términos aquí establecidos.

## Índice

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>4</b>
<b>RELACIÓN DE PERSONAS CUYAS CONTRIBUCIONES CONFORMAN LAS 100 IDEAS CLAVE</b>	<b>5</b>
<b>100 IDEAS CLAVE SOBRE LAS COMUNIDADES DE PRÁCTICA</b>	<b>6</b>
1. ORIGEN Y SENTIDO DE UNA COMUNIDAD DE PRÁCTICA	6
2. CONDICIONES Y FACILITACIÓN	6
3. MOTIVACIÓN Y ENERGÍA	7
5. APRENDIZAJE Y CONOCIMIENTO	8
6. PRÁCTICAS Y MECANISMOS DE TRABAJO	8
7. APOYO ORGANIZATIVO Y ALINEAMIENTO	8
8. CULTURA COLABORATIVA	9
9. IMPACTO Y SOSTENIBILIDAD	9

## INTRODUCCIÓN

El presente documento recoge de manera sistemática los aprendizajes esenciales de la **Jornada Interadministrativa sobre Comunidades de Práctica**, organizada por la **ECLAP** con la voluntad de impulsar nuevas formas de colaboración profesional dentro del sector público. A partir de las aportaciones realizadas durante la entrevista inicial, las mesas redondas y el diálogo final, se han sintetizado **cien ideas clave** que reflejan la riqueza de miradas y experiencias compartidas a lo largo de la jornada.

El propósito de este documento es **profundamente práctico**. No pretende describir teóricamente qué es una comunidad de práctica, sino ofrecer un conjunto de orientaciones concretas, aplicables y fácilmente reutilizables para todas aquellas personas y equipos que deseen **iniciar, consolidar o mejorar** una comunidad en su ámbito profesional. Las frases aquí reunidas funcionan como guía rápida, como recordatorio, como inspiración y como apoyo para la toma de decisiones en cada etapa del ciclo de vida de una Comunidad de Práctica.

Este material puede servir tanto para quienes comienzan a explorar esta metodología como para quienes ya tienen experiencia y buscan fortalecer la cultura colaborativa de sus organizaciones. La fuerza del documento reside en que recoge **la voz real de las prácticas**, expresada por profesionales que impulsan, facilitan o participan en comunidades de práctica en distintos contextos. Cada idea es una pieza de sentido surgida de la experiencia directa.

El resultado es un compendio estructurado que facilita **la transferencia, la reflexión y la implantación**, y que ayuda a mantener vivo el espíritu con el que se celebró la Jornada: aprender juntas, compartir lo que sabemos y avanzar hacia formas de trabajo más colaborativas, más humanas y alineadas con las necesidades reales de nuestros servicios públicos.

## RELACIÓN DE PERSONAS CUYAS CONTRIBUCIONES CONFORMAN LAS 100 IDEAS CLAVE

Las ideas recogidas en este documento proceden directamente de las aportaciones realizadas por las personas que participaron en la Jornada Interadministrativa sobre Comunidades de Práctica, organizada por la ECLAP.

Sus experiencias, reflexiones y aprendizajes compartidos a lo largo de la entrevista, las mesas redondas y el diálogo final constituyen la base del contenido que sigue.

A continuación, se presenta la relación de participantes cuya voz ha dado forma a este documento.

<b>DOLORES ANDREU ÁLVAREZ</b>	Dirección General de Servicios Sociales, Tercer Sector y Gestión de la Diversidad – Región de Murcia
<b>MARÍA TERESA CANO LÓPEZ</b>	Escuela de Formación e Innovación de la Administración Pública (EFIAP) – Región de Murcia
<b>LAURA DÍAZ PANÓ</b>	CEJFE – Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada (Generalitat de Catalunya)
<b>JESÚS MIGUEL GÓMEZ</b>	Servicio de Informática Corporativa – Junta de Castilla y León
<b>MARÍA DEL MAR IBÁÑEZ CAMACHO</b>	Archivo Histórico Provincial de Córdoba – Junta de Andalucía / Asociación de Archiveros de Andalucía
<b>SONIA MARCO PLA</b>	Departament de Justícia i Qualitat Democràtica – Servei de Rehabilitació i Sanitat (Generalitat de Catalunya)
<b>ÁNGELA MARTÍNEZ PEINADO</b>	Departament de Justícia i Qualitat Democràtica – Servei de Rehabilitació i Sanitat (Generalitat de Catalunya)
<b>JESÚS MARTÍNEZ MARÍN</b>	Departament de Justícia – Generalitat de Catalunya (CEJFE)
<b>VICTORIA SALVADÓ PASCUAL</b>	Agència de Salut Pública de Catalunya
<b>ÁNGEL MIGUEL VEGA</b>	Dirección General de la Mujer – Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades (Junta de Castilla y León)
<b>JORDI VENDRELL CEDÓ</b>	Agència de Salut Pública de Catalunya

## 100 IDEAS CLAVE SOBRE LAS COMUNIDADES DE PRÁCTICA

### 1. ORIGEN Y SENTIDO DE UNA COMUNIDAD DE PRÁCTICA

1. Una comunidad nace cuando hay un reto que preocupa y no puede resolverse en soledad.
2. La necesidad auténtica es el motor más sólido para iniciar una Comunidad de Práctica.
3. Las Comunidad de Práctica nacen de la práctica profesional, no de la estructura organizativa.
4. El origen suele ser un momento pequeño que revela algo grande.
5. Las Comunidades de Práctica prosperan donde hay margen real para transformar la práctica.
6. No se crea una Comunidad de Práctica para cumplir un plan, sino para responder a una necesidad.
7. Un colectivo empieza a moverse cuando reconoce que juntas pueden más que aisladas.
8. La chispa inicial suele surgir de manera espontánea en encuentros informales.
9. El grupo promotor se detecta por energía, no por jerarquía.
10. Una Comunidad de Práctica nace siempre de conversaciones significativas.
11. El propósito inicial debe ser claro, sencillo y realista.
12. Las Comunidades de Práctica florecen cuando hay diversidad de perspectivas sobre un mismo reto.
13. Un oficio disperso encuentra orden y dirección en una comunidad.
14. Lo que moviliza al principio no es el producto, sino el deseo de mejorar.
15. Una Comunidad de Práctica existe cuando hay un “por qué” compartido.

### 2. CONDICIONES Y FACILITACIÓN

16. Las Comunidades de Práctica necesitan tiempo protegido, no tiempo residual.
17. La dirección tiene un papel decisivo: crear condiciones, no dirigir la comunidad.
18. El liderazgo dentro de la Comunidad de Práctica es relacional, no jerárquico.
19. Un buen facilitador cuida el clima antes que la agenda.
20. La comunidad necesita un ritmo propio, no impuesto.
21. La facilitación invita, no obliga.
22. La Comunidad de Práctica se fortalece cuando su facilitación es compartida.
23. Las reuniones deben ser espacios de sentido, no de trámite.

24. La calidad del encuentro determina la calidad del producto.
25. La confianza es la infraestructura invisible de toda comunidad.
26. Para sostener una Comunidad de Práctica hace falta cuidar tanto el proceso como el resultado.
27. Sin un clima seguro, el conocimiento no fluye.

### 3. MOTIVACIÓN Y ENERGÍA

28. Una Comunidad de Práctica se mantiene viva si energiza, no si agota.
29. La motivación crece cuando la comunidad ve impacto real en su entorno.
30. Los rituales simples sostienen la conexión emocional del grupo.
31. Las dinámicas informales son tan importantes como las formales.
32. La presencialidad periódica renueva la energía.
33. Los proyectos ilusionantes actúan como motor emocional.
34. La sensación de pertenencia sostiene la continuidad.
35. La motivación aparece cuando cada persona se siente reconocida.
36. El entusiasmo es contagioso y se convierte en cultura.
37. La comunidad late cuando la gente participa sin que nadie lo pida.
38. La alegría profesional es un indicador de buena salud comunitaria.
39. Las Comunidades de Práctica funcionan cuando la gente quiere volver.

### 4. RELACIÓN CON LA JERARQUÍA

40. La Comunidad de Práctica debe mantener autonomía, pero no aislamiento.
41. La jerarquía aporta marco, pero no contenido.
42. El equilibrio entre autonomía y alineamiento es fundamental.
43. Incluir puntualmente a responsables ofrece legitimidad y fluidez.
44. La Comunidad de Práctica avanza mejor cuando la dirección comprende su lógica.
45. La jerarquía debe reconocer la Comunidad de Práctica como espacio de aprendizaje real.
46. El apoyo institucional se gana mostrando utilidad, no pidiéndolo.
47. Cuando la jerarquía protege el tiempo, la Comunidad de Práctica prospera.
48. El producto final debe ser útil para la organización.
49. La Comunidad de Práctica transforma la cultura cuando la dirección la respalda.

## 5. APRENDIZAJE Y CONOCIMIENTO

50. La comunidad es un espacio donde el conocimiento tácito se hace visible.
51. El aprendizaje profundo ocurre entre iguales, no solo entre expertos.
52. Una Comunidad de Práctica convierte la experiencia individual en conocimiento colectivo.
53. La conversación es una herramienta de aprendizaje.
54. El intercambio profesional tiene más valor que cualquier manual.
55. La Comunidad de Práctica convierte problemas aislados en soluciones compartidas.
56. Transferir no es clonar: es compartir valores, criterios y maneras de hacer.
57. El conocimiento nace del diálogo, no de la acumulación.
58. La comunidad convierte la práctica en sabiduría.
59. El aprendizaje colaborativo significa el oficio.

## 6. PRÁCTICAS Y MECANISMOS DE TRABAJO

60. Las Comunidades de Práctica funcionan mejor cuando tienen entregables breves en su elaboración y útiles.
61. La periodicidad estable crea hábito y continuidad.
62. La escucha activa es técnica y actitud al mismo tiempo.
63. La comunidad avanza cuando se documenta lo aprendido.
64. Los prototipos permiten avanzar sin miedo a equivocarse.
65. Las metodologías deben adaptarse al grupo, no al revés.
66. La dinamización ligera evita rigidez y fomenta creatividad.
67. Las Comunidades de Práctica necesitan espacios híbridos: formales e informales.
68. La variedad de formatos mantiene la frescura.
69. El producto final tiene que ser práctico y usable.
70. Las Comunidades de Práctica crecen cuando se abren a agentes externos.
71. Cada reunión debe cerrar con algo que el grupo pueda usar.

## 7. APOYO ORGANIZATIVO Y ALINEAMIENTO

72. La organización apoya cuando entiende qué problema resuelve la Comunidad de Práctica.
73. La utilidad práctica es el mejor argumento ante la jerarquía.

74. El tiempo dedicado a la Comunidad de Práctica debe ser reconocido como trabajo, no como voluntariado.
75. La Comunidad de Práctica debe mostrar cómo contribuye a objetivos institucionales.
76. La visibilidad aumenta el respaldo organizativo.
77. La Comunidad de Práctica necesita espacios formales donde presentar su trabajo.
78. Los responsables estratégicos deben conocer los avances del grupo.
79. El apoyo institucional no solo se pide: se cultiva.
80. Cuando la Comunidad de Práctica aporta orden, claridad y coherencia, su valor es incuestionable.
81. Alinear no es someterse: es conectar lo que se hace con el propósito global.

## 8. CULTURA COLABORATIVA

82. Una Comunidad de Práctica es un antídoto natural contra la soledad profesional.
83. Crea comunidad quien cuida la relación, no quien habla más.
84. La cultura colaborativa nace de gestos pequeños y repetidos.
85. Compartir conocimiento requiere confianza; sin confianza, no hay Comunidad de Práctica.
86. La Comunidad de Práctica debe ser un espacio seguro, sin juicio ni jerarquías.
87. La colaboración necesita clima, no solo estructura.
88. La comunidad crea identidad profesional compartida.
89. Las Comunidades de Práctica generan cohesión entre áreas que nunca antes se relacionaron.
90. La cultura colaborativa transforma más que cualquier plan estratégico.
91. El vínculo afectivo sostiene la permanencia del grupo.
92. La colaboración no se decreta: se vive.

## 9. IMPACTO Y SOSTENIBILIDAD

93. Una Comunidad de Práctica madura cuando lo aprendido cambia prácticas reales.
94. La continuidad depende tanto del sentido como de la estructura.
95. El impacto visible legitima el esfuerzo colectivo.

96. Las Comunidades de Práctica sostienen equipos que viven situaciones de alta presión.
97. El impacto se multiplica cuando se comparten resultados más allá del grupo.
98. Una comunidad sostenible es aquella donde el relevo se da de manera natural.
99. La Comunidad de Práctica deja huella cuando genera cambios en la cultura, no solo en los productos.
- 100. Una Comunidad de Práctica perdura cuando cada miembro siente que su presencia importa.**