



# ¿Impacto Colectivo?

Varios de los nuevos mandatarios han incorporado en sus discursos y acciones la unión entre actores para sacar adelante diferentes proyectos. Un abordaje que nos hacía falta particularmente en Santander. Sin embargo, se requiere método. Entre la múltiple literatura que hay al respecto quiero ahondar en el concepto denominado “impacto colectivo”. Este término nació en 2011, gracias a la publicación de un artículo titulado de la misma manera. Los autores fueron John Kania y Mark Kramer, destacados investigadores, profesores y emprendedores sociales. Un artículo corto, que ha sido el más leído en la historia del Stanford Social Innovation Review. Desde entonces, se ha generado un movimiento mundial que registra más 30.000 profesionales que aplican este marco conceptual y todos los años se reúnen alrededor de 1.500 en el foro Impacto Colectivo, patrocinado por FSG y el instituto Aspen.

Las razones que están detrás son elementales. Los gobiernos, la cooperación internacional, el sector privado y muchos otros actores, destinan millonarios recursos anualmente para afrontar diversas problemáticas, pero no se ven los resultados esperados. Incluso, se evidencian retrocesos. De ahí que se investigaron varios casos de éxito en resolver problemas complejos como disminuir la obesidad infantil, descontaminar un río o aumentar la calidad educativa. Los casos tenían un patrón común: la existencia de los siguientes cinco elementos:

Primero, agenda común, es decir, los diferentes grupos de interés tienen claridad sobre el problema y existe un acuerdo sobre cómo resolverlo. Por consiguiente, dejan a un lado sus agendas individuales para trabajar de manera mancomunada. La agenda es ambiciosa y desafiante. Segundo, mediciones compartidas. Hay datos, metas e indicadores que permiten tener foco, un diagnóstico riguroso y monitorear los avances. El principal objetivo es generar insumos para el aprendizaje. Tercero, actividades que se fortalecen mutuamente. Cada actor en la mesa usa sus habilidades únicas para alcanzar la meta compartida. Esto implica que deben estar las personas correctas y cada una debe realizar un trabajo individual. Cuarto, comunicación continua con el propósito de generar confianza, dado que es un trabajo con actores diversos. Quinto, una organización que hace las veces de columna vertebral. Debe haber un doliente o un equipo soporte que ayude a coordinar, facilitar conversaciones y dar el apoyo que se requiere para que avance el trabajo colaborativo.

Estos cinco elementos dan luces de cómo crear redes para lograr una unión que transforme la calidad de vida de los ciudadanos y, por lo tanto, deberían alimentar los planes territoriales de desarrollo.