



Interacción y comunicación¹ Preparación individual de un proceso de reflexión Ciclo de entrevista para proyectos y unidades de organizaciones^{2 3}

Introducción y generalidades:

Organizar y organización implican crear orden, confiabilidad, previsibilidad, contabilidad, predicción, y son condiciones para la cooperación productiva y sostenible en todas las áreas de la vida laboral. Pero esto es solamente una cara de la moneda. La complejidad y los cambios exigen evaluación y adaptación de la forma de organizar.

El aprendizaje se asocia con cambio, apertura, sorpresa e incertidumbre por un periodo, en búsqueda de nuevas rutinas de organización. Con este cuestionario queremos partir de las experiencias y saberes previos de las personas involucradas, para fortalecer sus competencias de interacción y comunicación.

Al facilitar la reflexión sobre el conjunto de aportes, los participantes desarrollan mejores actitudes y destrezas de comunicación, aprendizaje acelerado y colaboración, permitiendo que todos se manifiesten en una atmósfera de escucha mutua. Esto es la base para llegar a acuerdos consensuados y su implementación directa.

Este cuestionario reúne información sobre la interacción y la comunicación actual en un contexto seleccionado, la cual será aprovechada en un proceso de reflexión con las personas involucradas.

Contexto: ¿En qué ámbito se enfocan las preguntas?

Por favor contestar las preguntas sobre interacción y comunicación en este contexto.

Paso 1: Valoración

Se presentan 7 áreas clave, cada una con dos escenarios opuestos que se valoran según su percepción de la situación actual. Lea con atención los dos escenarios de cada área clave y marque una "x" en uno de los círculos, indicando el grado en que cada escenario se asemeja a su realidad.

Paso 2: Observación

Después de que haya valorado las 7 áreas clave, escriba para cada área una observación desde su experiencia diaria, en relación con su valoración dada.

Paso 3: Orientación

En el último paso se le pedirá identificar, desde su punto de vista, la importancia de las áreas clave para el desarrollo de innovación hacia una nueva cultura de aprendizaje. Por favor usar la tabla que se presenta al final del cuestionario. Por favor realimentar sobre la situación hasta la fecha en el contexto indicado.

Lea con atención los dos escenarios opuestos de cada área clave y marque una "x" en uno de los círculos, indicando el grado en que un escenario se asemeja más a su realidad.

1 Autor: Martin Carnap (2016)

2 El cuestionario se dirige a grupos de personas que comparten un objetivo. Estas personas podrían pertenecer a una unidad o departamento de una organización, o ser un grupo mixto entre dos o múltiples unidades u organizaciones.

3 Docente es, según el contexto, entre otros profesor/a, capacitador/a, facilitador/a, instructor/a, extensionista, promotor/a, especialista de materia.

Paso 1: Valoración y **Paso 2:** Observación

Lea con atención los dos escenarios opuestos de cada área clave y marque una “x” en uno de los círculos, indicando el grado en que un escenario se asemeja más a su realidad.

Área clave 1: Apoyo recíproco		
El apoyo es algo natural, forma parte de la vida diaria y el brindarlo es la norma organizacional.	○ ○ ○ ○ ○ ○	Apenas se brinda apoyo o se espera demasiado para hacerlo; somos más bien individualistas.
	Marque con x según su percepción de la situación actual.	
Observación desde mi experiencia diaria:		

Escriba para cada área una observación desde su experiencia diaria, en relación con su valoración dada.

Área clave 2: Evaluación de experiencias		
La evaluación de las experiencias forma parte de los procesos operativos; los actores evalúan periódicamente sus experiencias y las aprovechan.	○ ○ ○ ○ ○ ○	Las experiencias apenas se evalúan, las evaluaciones se guardan en algún cajón. Se miran críticamente los éxitos de otros, los errores de uno se tapan.
	Marque con x según su percepción de la situación actual.	
Observación desde mi experiencia diaria:		

Área clave 3: Volumen de trabajo		
La maraña de reglas consume tiempo, fuerte presión de tiempo y de trabajo, no hay tiempo para establecer y mantener contactos informales.	○ ○ ○ ○ ○ ○	Se han planificado espacios libres y los fomentan contactos informales. Los espacios libres se aprovechan para mantener los vínculos y buscar nuevas tareas.
	Marque con x según su percepción de la situación actual.	
Observación desde mi experiencia diaria:		

Área clave 4: Distribución de funciones		
Los actores trabajan simultáneamente en diferentes grupos e implementan proyectos conjuntos. Unidades organizativas sólidamente interconectadas horizontal y verticalmente.	○ ○ ○ ○ ○ ○	Existe un alto grado de especialización de grupos pequeños, que se comunican con una jerga propia (código); poco contacto entre las unidades organizativas; pensamiento territorial.
	Marque con x según su percepción de la situación actual.	
Observación desde mi experiencia diaria:		

Lea con atención los dos escenarios opuestos de cada área clave y marque una “x” en uno de los círculos, indicando el grado en que un escenario se asemeja más a su realidad.

Área clave 5: Transparencia y confianza		
Información activa, abierta. Los actores están bien informados y se comunican proactivamente. La confianza está basada en la transparencia.	○ ○ ○ ○ ○ ○	La información es poco clara. Los actores están mal informados. La insuficiencia en la información, es usada como herramienta de poder. Hay pocas posibilidades de intercambio.
	Marque con x según su percepción de la situación actual.	
Observación desde mi experiencia diaria:		

Área clave 6: Libertad de expresión		
Es muy arriesgado formular críticas, uno cae en desgracia y las propuestas no se toman en serio. Las opiniones discrepantes se consideran desacertadas, cualquier crítica entraña riesgos.	○ ○ ○ ○ ○ ○	Se solicitan y recompensan las críticas, las propuestas son tomadas en cuenta y el cambio es visto como algo positivo. Los actores están inclinados a experimentar. Se invita a la réplica.
	Marque con x según su percepción de la situación actual.	
Observación desde mi experiencia diaria:		

Área clave 7: Cultura de innovación		
Los temas de la innovación no se comunican con claridad, los esfuerzos se fragmentan en demasiadas iniciativas descoordinadas. El trabajo queda en manos de una serie de individualistas.	○ ○ ○ ○ ○ ○	Las innovaciones son impulsadas desde diferentes direcciones. Definición clara de las prioridades y la agrupación de las iniciativas. La integración transversal tiene alta prioridad y todos ayudan a empujar el carro.
	Marque con x según su percepción de la situación actual.	
Observación desde mi experiencia diaria:		

Paso 3: Orientación

Por favor identifique desde su punto de vista, la importancia de las áreas clave para el desarrollo de innovación hacia interacción y comunicación efectiva.

Distribuya los números 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7 en la primera columna sin repetir número, según la importancia de cada área clave para el futuro.

1: Muy importante hasta 7: muy poco importante.

Rango	Área clave para el desarrollo de innovación
	Apoyo recíproco
	Evaluación de experiencias
	Volumen de Trabajo
	Distribución de funciones
	Transparencia y confianza
	Libertad de expresión
	Cultura de innovación

Se sobreentiende que el cuestionario es anónimo (sin nombre). Así se presentan los datos en un manual del participante, para una sesión de realimentación y perspectiva. Por ello, les pedimos que se tomen el tiempo necesario para llenar completamente el cuestionario.

Muchas gracias para su contribución.

El marco de referencia para la metodología de desarrollo de cooperación se presenta por Zimmermann (2016). La creación de esta herramienta y su presentación en e-meta fue apoyado por Gunter L. Huber, Universidad Tubinga, Alemania. El método didáctico para procesos de cambio y la plataforma electrónica e-meta, son desarrollados por Metaaccion, S.A. ⁴ La Certificación Procesos de cambio de Metaaccion da acceso a la plataforma electrónica para gestionar campañas de entrevistas a involucrados y crear el informe como material para el y la participante, y habilidad de facilitar eventos con gran diversidad de grupos para alinear equipos, formar líderes facilitadores y desarrollar competencias necesarias. La ventaja de este proceso consiste en la cercanía a la práctica, el aprendizaje activo y la aplicación directa de los resultados.

⁴ Zimmermann, Arthur (2016): Sistemas de cooperación. Conceptos y herramientas. Abya-Yala, Quito