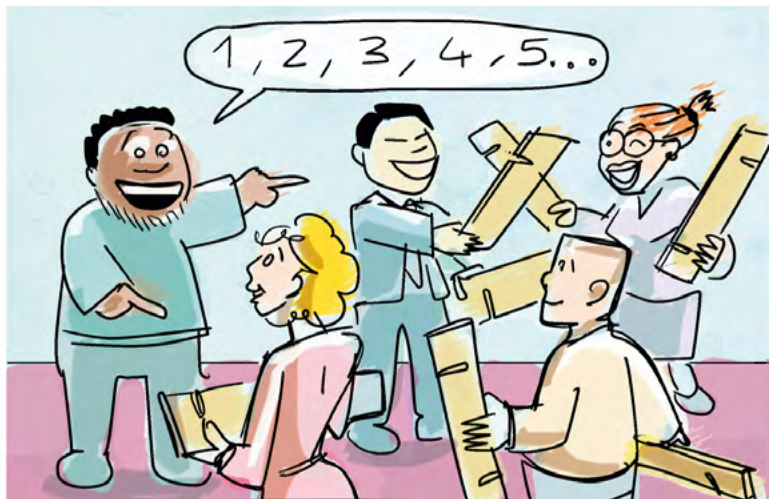


# ¿CÓMO SE CONSIGUEN LOS OBJETIVOS DE FORMA RÁPIDA?



## ENCONTRAR MI PAPEL EN LA PRÁCTICA DIARIA CON LOS DEMÁS

Martin Carnap, *Metaaccion América Latina*

#cambioclimático

#cooperaciónaldesarrollo

#reservabiológica

#comunidaddepráctica

#aprendizajeactivo

#educaciónexperiencial

### Resumen

La *Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH* (GIZ) trabaja contra el cambio climático en todo el mundo. El proyecto de PROCAMBIO, en el que la GIZ coopera en Honduras con la Secretaria del Medio Ambiente, la Secretaria de la Agricultura y el Instituto Forestal, mejora la protección y el uso sostenible de los recursos naturales en una importante reserva de biosfera en el oeste del país. Las actividades de adaptación y la mitigación al cambio climático deben desarrollarse a partir de cada contexto y en particular, sobre el terreno específico, además es imprescindible desarrollar este trabajo con la participación de las organizaciones y la población local.

Esto requiere procesos de aprendizaje activo para la cooperación orientada a objetivos. La serie de seminarios estuvo dirigida al personal técnico del proyecto PROCAMBIO, de las dos secretarías y al Instituto Forestal, así como de las organizaciones

participantes Mancomunidad MAPANCE, ProCelaque, Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, Organización para el Desarrollo de Corquín, Fundación Comunitaria Puca, y la Red de los Jóvenes de la reserva de la biosfera Cacique Lempira Señor de las Montañas (20 participantes en total).

En un curso básico de 3 días "Aprendizaje activo en sistemas de calidad" habíamos introducido métodos de aprendizaje activo con formadores de las organizaciones para realizar pruebas en situaciones prácticas. En el segundo curso "Articulación en redes" estas experiencias se sistematizaron en los dos primeros días y se profundizaron con nuevas herramientas de interacción (*Piedra filosofal*, *Arte de comunicación*, *Reality Check*, *ScenarioCards* y *StackMan*) y nuevas formas de visualización para el aprendizaje.

La facilitación típica por equipos formadores se muestra aquí utilizando StackMan como ejemplo.

## TEMA:

La mañana del tercer día del taller se dedicó a organizar la aplicación de lo aprendido. Un grupo predeterminado de formadores trabajará con los participantes para entender los términos: a) la

aplicación del plan (roles), b) la gestión de las interfaces y c) las rutinas comunes de la organización. El trabajo con la herramienta Stackman como metáfora de la interacción debería crear nueva claridad.

## Escenificación

### A: PREPARACIÓN

El equipo de formación abre el escenario: “Seran empleados para diferentes tareas en una oficina. El objetivo es construir la estructura de un programa. Cada uno tiene que contribuir en su papel” y otro/a formador/a continúa “Así que la **implementación del plan (roles)** tiene que ver con el seguimiento, la evaluación y la retroalimentación, **la gestión de las interfaces** tiene que ver con los objetivos comunes a través de los acuerdos y la coordinación y nuestras **rutinas habituales de organización** tienen que ver con la definición de los roles, los horarios de trabajo y la división de los grupos”-“¿Todo claro?” hubo un primer acuerdo y una notable tensión creciente.

Aquí sale la herramienta StackMan, dividida en dos pilas de tableros y se muestra la pregunta objetivo: “¿Cómo se puede construir una estructura según nuestro plan?”

"Cada persona involucrada encontrará un tablero adecuado más grande o pequeño, este es el "papel" para cada persona en la mejor estructura para la que hemos traído dos planes. Por favor, ¡no dejes que te quiten el "papel"-el tablero- de las manos!"

### B: EJECUCIÓN

#### FASE 1:

Ahora se cogen rápidamente las tablas de diferentes tamaños y ven que las tablas tienen ranuras aserradas y “sólo” hay que unirlas correctamente. Se forman dos grupos en torno a los dos planos y, tras algo de ensayo y error, todos los y las participantes crean la estructura correcta del puzzle StackMan construida en unos 20 minutos. Todos se alegran de que haya funcionado, hay risas y aplausos.

“¡Esperen!” se dice de repente desde el grupo de los y las formadores. Todos prestan atención de nuevo, porque ahora continúa. La estructura del programa ya está en marcha, pero, como saben, hay que restablecerla una y otra vez. Así que la segunda pregunta objetivo es: ¿Pueden volver a construir la estructura, pero sin los planos? ...y en menos de un minuto y queda claro para todos que aquí es donde realmente comienza la tarea.



*En el taller, entre otras cosas, se utilizaron métodos activos (aquí StackMan) para profundizar en los temas y preparar su uso en la práctica.*

## FASE 2:

En la discusión del grupo surge la idea de desmontar la estructura del Stackman contando lentamente hacia atrás. Con esta lógica se sigue hasta el tablero número 3, 2 y 1, es decir, los tres primeros tableros de la estructura.

Así que ahora en el comando; “tablero 1, tablero 2, tablero 3, etc, se vuelve a montar. Pero de alguna manera la gente ha estado hablando y los tableros se han revuelto y cambiado. El primer intento fracasa debido a que las tablas y las juntas no coinciden. “¡Dame los planos otra vez!”, “¡Pongamos atención a la fila otra vez!”. Nos vamos, todo se desarrolla bien, y luego hay otro bloqueo.

El resentimiento se eleva, ¡¡¡no puede ser!!! Se discute más, se intercambian los tableros (roles) se acuerda la cooperación en las ranuras (interfaces) y finalmente se encuentran equipos que funcionan para las subestructuras. Ahora todo es cuestión de tiempo y todo se une para alcanzar el objetivo en menos de un minuto, por poco y no se logra, pero aún así... ¡Salvado!

### REFLEXIÓN:

*Ya en rutina del tercer día se forman tres grupos para discutir los términos a la luz de la interacción y otras experiencias para aclarar los términos de una manera nueva y más precisa. Los resultados se registran en tarjetas para la plenaria. El grupo formador también reflexionan sus experiencias. La tabla muestra los resultados de la reflexión autogestionada en los cuatro grupos.*

### Visualización de la inducción y de los debates de grupo en un tablero de moderación

#### Pregunta objetivo 1 y 2 en StackMan:

Pregunta objetivo 1 en StackMan:

¿Cómo se puede construir una estructura según nuestro plan?

Pregunta objetivo 2  
(revelada en el transcurso):

¿Se puede volver a construir la estructura, pero sin los planos? ...  
y en menos de un minuto.

Expectativa del equipo formador	Escenario (ante actividad)	Significado (desde la actividad)	
Seguimiento a planes (roles)	-Monitoreo. -Evaluación. -Realimentación	-Liderazgo. -La repetición genera experiencia.	-Debe haber planificación. -Organizar el equipo.
Gestión de enlaces	Objetivos en común. - Acuerdos identificación. - Mapeos actores. - Coordinación. - Articulación ágil.	-Coordinación. -Definición de roles. -Trabajo en equipo. -Comunicación.	-Apoyo mutuo. -Empoderamiento de procesos.
Rutinas organizacionales	-Definición de roles. -Planes de trabajo. -Segmento grupo.	-Realizar el mismo trabajo para que pueda ser eficaz y eficiente.	-Hábitos de la organización desde su experiencia de trabajo para alcanzar objetivos.
Comentarios del equipo formador (después de la actividad)		Tenemos nuevas ideas basadas en el aprendizaje.	Aprendemos nuevos criterios trabajando juntos.

#### Proyecto PROCAMBIO II



**Denominación:** Gestión Sostenible de los Recursos Naturales con Enfoque a la Adaptación al Cambio Climático (PROCAMBIO-II).

**Comitente:** Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ) de Alemania.

**Entidad responsable a nivel político:** Secretaría de Relaciones Exteriores y Cooperación Internacional de Honduras.

**Duración total:** 2020 a 2023.

Leer más: <https://www.giz.de/en/worldwide/94461.html>

La tensión en el grupo había surgido inmediatamente al inicio con la introducción de los términos del contexto. Sí, ahora se trata de organizarnos para la aplicación. Las tablas fueron adoptadas inmediatamente como

"mi papel". La interacción metamórfica se desarrolló en cada una de las mentes implicadas, y los elementos del proyecto de aprendizaje se transfirieron desde y hacia el mundo real.

### *Transferencia al mundo real (isomorfismo)*

Elementos del proyecto de aprendizaje	Elementos del mundo real
Tableros de diferente longitudes	Diferentes roles, funciones, tareas.
Ranuras en los tableros	Interfaces entre las personas involucradas.
Planos, plan de planta	Organigramas de la empresa, estructura de un proyecto, instrucciones de funcionamiento.
Quitando los planes	Ocurrencia de una emergencia, incendio, terremoto, hábito.
Cronómetro, límite de tiempo	Estrés diario, presión de tiempo por parte del cliente, operación de desastre.

La transferencia de los elementos de una herramienta desde y hacia la práctica es de gran importancia, porque así se toman decisiones "reales" en el juego. Juan Calderón, de la Fundación Puca, por ejemplo, nos escribió después del seminario: „He visto un fuerte desarrollo de habilidades en participantes

en los diferentes talleres y seminarios impartidos con esta metodología de aprendizaje. Valoro esta experiencia, en cuanto al interés y motivación de las personas durante el desarrollo de cada sesión de trabajo, como una de las mejores jornadas en las que he participado."

### Conclusión

La tarea parecía sencilla al principio, los términos y la situación eran claros. La primera parte de la tarea se ha desarrollado trabajando en equipo con total normalidad. También es probable que en el equipo grande algunos/as participantes lo han tomado a la ligera. La primera fase del Stackman induce a la relajación.

Sólo en la segunda fase surgen dificultades inesperadas y la relajación no ayuda en absoluto.

Todo el mundo tiene que entender primero su tarea "correctamente". Toda distracción, el abandono de la posición y la falta de atención a las interfaces conducen al bloqueo de la construcción común.



**Martin Carnap**, es autor de varios libros, artículos, manuales y herramientas digitales, coach didáctico y consultor senior internacional sobre desarrollo territorial y cambio climático, con amplia experiencia en facilitación de seminarios y Metodología de Aprendizaje Activo (Metaaccion). Es facilitador de procesos en programas y formador de formadores en Alemania, África del Norte, Oriente Medio y América Latina.

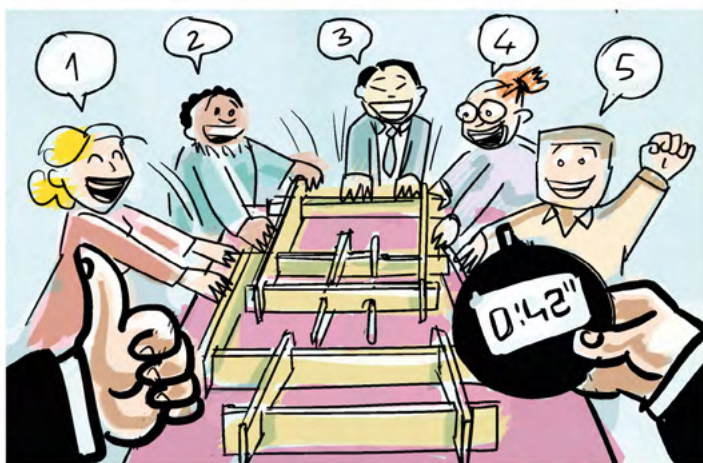
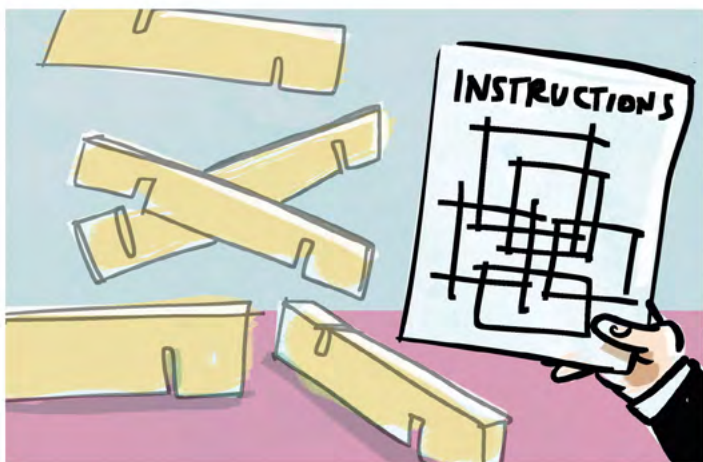
El éxito sólo se consigue con una reflexión más profunda, las conexiones (las interfaces) se vuelven importantes. La efectividad en el proceso se logra mediante la formación de subgrupos con tareas especiales.

Los y las facilitadores/as también aprendieron, ellos también estuvieron primero relajados/as y luego sorprendidos/as por las dificultades del grupo. Stackman puso a prueba el talento organizativo y la creatividad de los y las participantes.

En el debate plenario se describieron situaciones prácticas para el uso significativo de Stackman. Se trataba sobre todo de la organización de las comunidades y la formación de equipos para

prevención y control de catástrofes, para una ayuda rápida en caso de inundaciones, deslizamientos de tierra, terremotos, protección contra los incendios forestales y otros casos en los que se necesita una buena cooperación autogestionada y rutinaria.

El tratamiento de la cuestión central fue activo y claramente determinado por la nueva experiencia común con las respectivas herramientas. Los grupos independientes crearon, reflexionaron y sistematizaron nuevos conocimientos sobre los conceptos en el diálogo. Sobre esta base -aprendizaje activo, autonomía y diálogo grupal creativo- vale la pena acompañar el proceso de la práctica diaria de los distintos grupos involucrados y sus efectos.



#cambioclimático  
#cooperaciónaldesarrollo

#reservabiológica  
#comunidaddepráctica

#aprendizajeactivo  
#educaciónexperiencial