

Noticiero: PME-Oedi

Instituto WEM - PPM



Fecha: 08-08-2014

Estimados:

Después de haber podido poner en la práctica los conocimientos de los conceptos de “cadena de efecto”, “marco lógico”, etc. a través del ejercicio “ASILATRICA”, les invito a desarrollar una matriz de monitoreo de su propio trabajo.

1

En principio se trata de dar respuesta a dos preguntas claves del monitoreo:

1. ¿Para qué quiero monitorear?
2. ¿Qué quiero monitorear?

Las respuestas a la primera pregunta pueden abarcar propósitos como, “para rendir cuentas” o “para aprender de las experiencias vividas” o “para disponer de evidencias que ayuden a otros en sus labores” o ...

Cuando tratamos de responder la segunda pregunta, “qué queremos monitorear?” podemos caer en la tentación de querer observar una multitud de cosas y aspectos de nuestro trabajo. Eso, lamentablemente, nos obstaculizará fuertemente el “ponernos en acción” y nos “robará” mucho de los recursos de tiempo del cual no disponemos. Con el resultado de “no hacer” y seguir como de “costumbre”.

¡El monitoreo no es fin en sí! Ya lo hablamos en su momento. El monitoreo siempre está en función de algo.

Este “algo” debe de considerar, a mi parecer lo siguiente:

1. Yo quiero observar si estoy logrando el propósito de mi trabajo - el objetivo concreto.
2. Yo quiero observar si las condiciones de mi trabajo se están modificando de forma que tienen influencia en los planteamientos que en su momento vi como oportunos.

En el primer caso tratamos de monitorear si logro mi cometido y si mi planteamiento de trabajo ha sido el más acertado.

En el segundo caso el contextualizar mi trabajo me ayuda a tomar decisiones pertinentes y a tiempo para facilitar lograr los objetivos que me he propuesto.

Con eso ya vamos bien.

¿Eso es teoría? - No, no lo es.

Estamos hablando de algo que es real y concreto.

El reto para todos con el monitoreo propuesto es “desaprender” el enfocarse solamente en las actividades y despreocuparse por las implicaciones y efectos que estas tienen en nuestros “clientes”.

Noticiero: PME-Oedi

Instituto WEM - PPM



El reto del PME orientado a efectos e impacto para todos es lograr valorar y validar nuestra propuesta de trabajo a la luz de un proceso de retroalimentación basado en nuestros “clientes”.

A nosotros, los profesionales, nos puede parecer acertada y oportuna una que otra acción o uno que otro planteamiento. Pero ojo, como tratamos de facilitar cambios a través de nuestro trabajo, el orientarse a una acción sin considerar sus efectos es el camino errado.

Así, no por haber desarrollado un taller bonito y aplaudido por los participantes realmente estamos logrando el objetivo del taller. En la lógica del PME-OEDI el objetivo del taller - cualquiera que fuera - es que los participantes hagan suyo los contenidos del mismo. ¿Y qué es “hacer suyo los contenidos”? Que lo “aprendido” se transforme en práctica! Exactamente eso es el reto de los talleres de capacitación. Si tenemos este punto en el enfoque de nuestro planteamiento de trabajo, nos daremos cuenta que no se trata de solamente “sensibilizar” al participante, o solamente “presentarle herramientas” - hay que convencerlo a la acción!

Es por lo que les sugiero que las acciones planificadas se amplíen por el aspecto del “seguimiento”.

Los talleres son oportunidades de cambio, pero en casos no llegan más allá de ser eventos informativos. Entiendo bien su protesta, la traducción de lo aprendido en los talleres a la vida cotidiana del participante es cosa de este mismo - ¡es su esfuerzo! Bueno, tienen razón y por otro lado están errados. Igual que no es suficiente explicarle a un niño como funciona eso de “montar en bici” y “practicar” varias veces para que este niño realmente pueda montar bici en un ámbito real (con tránsito, huecos en las aceras, barro, agua...), de la misma forma nuestro participante necesita un apoyo para que lo aprendido se vuelva práctica - adaptado a su propio contexto. ¡El esfuerzo de los participantes nunca debe llevar a “traumarlo”! Un niño que se cae tres veces y se hace daño, no sigue practicando. Un niño que no encuentra un beneficio en “saber ir en bici”, no se esmerará en aprender. ¿Les suena conocido esto?

¿Qué sería la propuesta en el caso de los talleres? Un planteamiento de seguimiento a los participantes, a través de llamadas, entrevistas, horarios de visita... y otras cosas que ustedes bien manejan pero no implementan de manera sistemática.

Algo de lo mismo se puede decir con respecto a los encuentros semanales. Cuánto sabemos de lo que “se mueve” en los participantes de estos encuentros a través de los temas hablados y testimonios presentados. Claro que todos pueden aprender algo de lo que se habla, claro que da a pensar y revisar oír los testimonios de los “pares” ... pero quién está con ellos y cada uno de ellos, para darle un orden a su desorden interno? y cómo nos aseguramos que no salgan con “supuestos falsos” y malentendidos. Si una sesión ha sido buena o mala no se valora en el instante, se puede valorar posteriormente - y basado en las decisiones tomadas y experiencias hechas de los participantes. Si no logro identificar estos aspectos claves, si no evidencio estos “cambios” en los hombres, no podré validar y valorar el trabajo hecho en la sesión semanal.

La breve guía de reflexión propuesta es una ayuda a entrar en esa dinámica de revisión de lo que ocurre en las sesiones semanales. También aquí, el aspecto de dar “seguimiento” es crucial. Y para que no me interpreten mal, no se trata de perpetuar un vínculo y asumir la responsabilidad vitalicia con para el “usuario”. Se trata de estar “cerca” y “apoyarlo activamente” hasta que el

Noticiero: PME-Oedi

Instituto WEM - PPM



asuma y se empodere de su propia dinámica de cambio. Este punto de quiebre sí lo podemos identificar - a través de retroalimentaciones individualizadas y evaluaciones psicológicas.

Para lograr todo eso, el principio de la “orientación a efectos e impactos” nos ayuda.

El principio integra el trabajar y pensar en sistemas, donde el elemento clave es el “sujeto que aspira al cambio personal” - en el caso del Instituto WEM.

Este breve “discurso” pretende volver o tratar de rescatar su atención al proceso de aprendizaje que estamos desarrollando desde el año pasado, pues lo veo como beneficioso para lograr la visión institucional del Instituto WEM, mejorar el desempeño de los trabajos que se desarrollan en el instituto y crear un cuerpo de profesionales “diferentes” en su trabajo con grupos.

Como ejercicio les dejo que elaboren una matriz de monitoreo. Para esto pueden revisar la guía útil, al igual que en cada momento pueden acercarse a mí.

Saludos cordiales,

Jose

Instituto WEM

cel. 8439-6158

jose.blanco@institutowemcr.org

Línea de apoyo para hombres:

2234-2730