

FORMACIÓN DE FACILITADORES

¿Qué es hacer facilitación?

En un encuentro de facilitadores realizado durante la Esquina de Desarrollo de Capacidades, de Diálogo 21¹, arrojó una serie de ideas sugerentes sobre lo que significa e implica la facilitación. Se la definió como:

- El arte de recoger, conjugar y plasmar ideas que se generan en un grupo
- Abrir de caminos para llegar a la solución de problemas comunes
- Un instrumento provocador de análisis profundo para solucionar conflictos
- Conducir a un colectivo hacia la identificación de objetivos comunes. La herramienta para lograr objetivos.
- Es un líder de guía, orientador a la realidad de las cosas.
- Es encontrar formas que (de acuerdo a la realidad) puedan lograr objetivos.
- Es la técnica de aplicación práctica que facilita la consecución de objetivos.
- Entender y organizar las necesidades de un grupo.
- Provocar debate, reflexión, confrontación, para conseguir logros comunes.
- Crear consensos para el desarrollo.
- Provocar espacios de comunicación.
- Acompañar un proceso de desarrollo social.
- Es una técnica que guía un camino.
- Conseguir objetivos a través de diálogos.
- Permite generar ideas, reflexiones y acuerdos para llegar a un objetivo común.
- Ayudar en procesos sociales.
- Movilizar gobiernos y ejecutivos.

Facilitar es incrementar las de capacidades de comunicación-diálogo entre personas que se juntan en un proceso y eventos (conferencia), para la *búsqueda* de respuestas comunes. Al facilitar se contribuye decididamente a la cultura del diálogo. Es un aporte que puede marcar la diferencia entre una reunión desordenada y sin control, y un proceso exitoso.

La Conferencia de Búsqueda es un método grupal para la planeación estratégica participativa. Consiste esencialmente en un evento en el que participan todas las partes involucradas en una situación problemática y del cual surgen ideas compartidas en un ambiente de colaboración voluntaria. Constituye un catalizador para una dinámica actividad planeadora...

La Conferencia de Búsqueda está basada en el hecho de que las organizaciones sociales tienen la habilidad para adaptarse de una forma activa a su entorno, lo que significa la posibilidad de intervenir en éste para modificarlo. Presenta a los participantes la oportunidad de ejercer la libertad requerida para descubrir o formular respuestas positivas a los cambios surgidos a su alrededor. Ello se logra a través de la participación que se da al interior de la comunidad planeadora, que constituyen quienes asisten a una Conferencia de Búsqueda.

La libertad y la participación, en un ambiente que favorezca la igualdad, son los requerimientos esenciales en una organización humana capaz de desarrollarse en su medio².

¹ Encuentro de dialogadores de Diálogo 21-PNUD. Getsemaní-Quito, 18 a 20 de octubre de 2000.

² Carlos Rodríguez Contreras. La Conferencia de Búsqueda en el contexto organizacional mexicano: reunión de reflexión y diseño. Tesis de Maestría en Ciencias en Planeación y Sistemas (UASLP, México, 1998).

La facilitación, además de permitir que un grupo encuentre un camino para avanzar hacia su propio futuro, conlleva una serie de hallazgos significativos³:

- Es un generador de problemas.
- Permite lograr cambiar los roles establecidos.
- Es persuadir, inducir y provocar la participación.
- Crea un lenguaje común.
- Es el logro de equidad en la diversidad.
- Es construir liderazgo potenciador.
- Es impartir y adquirir conocimientos.
- Es llegar a la gente con un mensaje.
- Es hacer que nos escuchemos.
- Posibilita cambiar códigos mentales anquilosados por nuevos paradigmas innovadores.
- Es llevar las ideas a la concreción.

Un/a facilitador/a es responsable de mantener el proceso y, sobre todo los eventos, enfocados y en movimiento, intervenir si se fragmenta, impedir que haya distorsiones por presencias dominantes o desapercibidas, ayudar a concluir en las discusiones, notificar y advertir sobre el tiempo y decidir si continúa la discusión a costa de otros puntos o posponerla. Para lograr ello se recomienda una actitud por parte del facilitador o facilitadora que contemple⁴:

- Propiciar una atmósfera de creatividad y desarrollo de capacidades.
- Encontrarse con la prudencia, coherencia y sensatez en el reflejo del otro mirándome a mi mismo.
- Aprender, respetar y confiar.
- Ser un partero de ideas.
- Provocar el silencio meditado.
- Actor de teatro. No debe inhibirse.
- Crear empatía, sintonía con y entre el grupo

"El papel que juega el facilitador del evento requiere de una gran habilidad y un cuidado muy especial para la interacción con los participantes... el facilitador no tiene como objetivo la solución de problemas, su tarea consiste en propiciar las condiciones adecuadas para que los miembros de una organización desarrollen capacidades para hacer frente a sus problemas.

En una Conferencia de Búsqueda, cada grupo de los formados para las primeras etapas, es conducido por un facilitador que debe observar rigurosamente la regla de no intervenir en los contenidos, lo que significa abstenerse de externar sus opiniones, aunque éstas resultaran de importancia para el tema tratado. Ante todo, debe motivar la participación de cada miembro de su grupo, lo cual es sustancialmente diferente a solicitar expresamente la opinión de aquellas personas que permanecen en silencio. La motivación reside en la voluntad humana y no puede ser activada con una simple petición.

Para mantener una actitud participativa, el facilitador debe crear una atmósfera de confianza, donde los participantes estén seguros de que sus ideas serán registradas y no debatidas, y donde sepan que cada idea contribuirá de igual manera en el contenido. La captura de las contribuciones en hojas de rotafolios, las que una vez llenas son colocadas en las paredes, ayuda al facilitador a mantener la creatividad de cuatro formas (Williams, 1979):

- *Asegura un espacio para la participación de todos los asistentes.*

³ Encuentro de dialogadores de Diálogo 21. Getsemaní-Quito, 18 a 20 de octubre de 2000.

⁴ Encuentro de dialogadores de Diálogo 21. Getsemaní-Quito, 18 a 20 de octubre de 2000.

- Crea en el facilitador la imagen de una persona que está ahí para respaldar las potencialidades de las personas, y que apoya, en vez de dirigir, la actividad del grupo.
- Proporciona una sensación de progreso en las tareas.
- Habilita al grupo en las revisiones de posibles inconsistencias en lo vertido en sesiones pasadas.

El facilitador no es responsable de los resultados, sino de que su grupo logre su objetivo y se sienta responsable de realizar las acciones convenidas. El permanecer de pie ante el grupo, tiende a crear en él la sensación de una persona que señala el camino, que dirige, que decide lo que es correcto e incorrecto. Por ello, el facilitador, consciente de este hecho, debe comprender que, "aunque lleva el timón y sabe cómo funciona la máquina, es el grupo quien traza la ruta" (Cloyd, 1996)⁵.

Objetivo general

Los y las asistentes han adquirido una visión sobre la importancia de la facilitación, su dimensión y sus componentes. Manejan herramientas de diseño y aplicación y están en capacidad de emprender procesos de facilitación adecuados a los procesos en que se insertan.

Objetivos específicos

- Los y las asistentes han comprendido el significado la facilitación como un ejercicio de comunicación.
- Los y las asistentes conocen diversas situaciones y alternativas de facilitación.
- Los y las asistentes han comprendido la importancia y manejan herramientas de construcción de grupo.
- Los y las asistentes están en capacidad de plantear estrategias de facilitación de procesos y reuniones.
- Los y las asistentes están en capacidad de diseñar procesos adecuados de facilitación.
- Los y las asistentes están en capacidad de facilitar eventos mediante el manejo de herramientas diversas.

UNIDADES DEL CURSO

| Unidad | Resultado Esperado | Contenido |
|--|---|---|
| Unidad 1: Desde la creación de sentidos: Qué es la facilitación | Se han identificado los y las participantes y las expectativas particulares y de conjunto | ¿Quién soy yo? ¿Qué expectativas existen en los participantes? |
| | Se identifica actitudes individuales y de grupo para el trabajo | Sentir la facilitación. Un proceso, un evento, una acción. |
| Desde el concepto: Porqué la facilitación | Re-crear las experiencias acumuladas por el grupo | ¿Que experiencias y capacidades están presentes? Identificar capacidades individuales y sistematizar en colectivo |

⁵ Carlos Rodríguez Contreras. Op. Cit.

| Unidad | Resultado Esperado | Contenido |
|--------|---|---|
| | Mediador del desarrollo de capacidades para el conocimiento | El contexto de modernidad y Gestión Social. La Acción comunicativa frente a la tensión, el conflicto, la complejidad La facilitación en su dimensión ética, pedagógica, política El sujeto de la Facilitación: el actor político |

| Unidad | Resultado Esperado | Contenido |
|--|--|--|
| Unidad 2: Metodología Desde la práctica: Cómo se facilita | Construcción de metodología: forma y contenido | Objetivos. Cómo empatar conceptos y formas Estrategia de facilitación Procesos, proyectos y eventos Búsqueda de opciones |
| | Modalidades o situaciones | - Diálogo - Construcción consensos - Foros - talleres - Espacios lúdicos - Procesos concertación - Construcción de redes - Facilitación de conflictos - Negociación - Mediación - Arbitraje - Manejo de crisis |
| | Diseños | Armar procesos y eventos: actores, convocatorias, logística, momentos, agenda, sistematización, equipo, difusión, evaluación. |
| | Gestión del grupo | Percepción del grupo Grupos y personas difíciles Estilos: mediadores considerados y controladores |

| Unidad | Resultado Esperado | Contenido |
|------------------------------------|---|--|
| Unidad 3: Técnicas de facilitación | Los/las asistentes han conocido y ejercitado técnicas de varios momentos de la facilitación | Ejercicio práctico de facilitación de contenido |
| | Visión General de los diferentes momentos de un evento | Presentación Construcción de grupo Vitalizadores |
| | Las técnicas en función de la experiencia estructurada Actividades que faciliten la reflexión, interacción y procesamiento de la información, la construcción del conocimiento | ¿Qué es la experiencia estructurada? ¿Cómo se la propone? ¿Qué actividades individuales o colectivas pueden generar una experiencia estructurada? ¿Cómo se conecta con el proceso de formación? |
| | | 1. Taller de capacitación sobre comercio justo 2. Taller sobre derechos sexuales y reproductivos con Jóvenes. Tema: Uso anticonceptivos 3. Encuentro de sensibilización sobre equidad de género entre líderes hombres y mujeres Indígenas 4. Taller para capacitar a comunidad campesina de Manabí en Proyectos Productivos |
| | Socialización - publicación – Procesamiento- Generalización ¿Cuál es su importancia? ¿Qué técnicas se pueden usar? ¿Cuál es su utilidad? Aplicación- Compromisos | |

| Unidad | Resultado Esperado | Contenido |
|--------|--|--|
| | | Afirmación de contenidos: Función de la evaluación en los procesos participativos |
| | Hacer retroalimentación durante y después del taller | Hilo conductor Evaluación |

| Unidad | Resultado Esperado | Contenido |
|-------------------------------------|--|--|
| Unidad 4: Construcción de equipo | Lograr un conocimiento personal y creación de grupo | Construcción de grupo mediante el uso de técnicas de teatro. |
| Reflexión general | Reflexión y articulación de componentes de la facilitación | Construcción en taller Construcción en proceso |

Presentación

El taller comienza con un conjunto de dinámicas de presentación

| Resultado esperado | Contenido | Metodología | Hr |
|---|---|---------------------------------|----|
| Se han identificado los y las participantes y las expectativas particulares y de conjunto | ¿Quién soy yo? ¿Qué expectativas existen en los participantes? | Etiquetas. Cédula de identidad. | 1 |
| | | Rueda de grupos. | 1 |
| | | Reflexión sobre la presentación | 1 |

No olvidar que lo que se busca es que se hayan identificado los y las participantes y presenten de alguna manera la visión particular y de conjunto de lo que esperan del curso. ¿Quién soy yo? ¿Qué expectativas existen en los participantes?

Etiquetas

Se pone a cada persona una etiqueta grande en el pecho con su nombre para que los demás puedan tratarlo por el nombre.

Cédula de identidad

Cada persona llena una hoja de papel con su “cédula de identidad” donde se dibuja si mismo/a o un símbolo, pone su nombre. su signo, en que trabaja. Luego cada persona pasa adelante, muestra su cédula y se presenta. Esta actividad puede durar hasta una hora.

Rueda de grupos

Se divide a todos en grupos de 5 personas, de pie y se les pide que conversen en cada grupo sobre los temas que se les presenta.

Luego de conversado un tema (por unos 2 minutos) se hace una señal (aplauso) y deben cambiarse de grupo buscando a otras 5 personas con las que no han estado antes. Luego se les propone otro tema de conversación y así sucesivamente durante unas seis vueltas. Las preguntas pueden ser:

- Converse o cuente cada uno/a sobre una costumbre de su tierra natal.

- Converse o cuente sobre una costumbre de su familia
- Converse o cuente sobre una preferencia personal
- Converse o cuente sobre que significa para usted facilitar
- Converse o cuente cual su expectativa de lo que va a lograr en este taller

Esta actividad requiere unos 30 minutos o más.

Reflexión sobre la presentación

Se trata de recoger de los y las participantes su primer “sentir” sobre el taller y sobre iniciar la facilitación de un evento. Se recogen opiniones sobre la importancia y utilidad de las presentaciones en los eventos, los temores y el uso de herramientas. Se recogen las expectativas y se reconstruye las primeras actividades. Es una actividad de 1 hora.