

Proceso de Capitalización de Experiencias

1. DEFINICIÓN de Capitalización de Experiencias

“Capitalizar es transformar la experiencia en conocimiento que se puede compartir”

(traducido del inglés de Pierre de Zutter, Des histoires, des savoirs, des hommes : l'expérience est un capital, FPH, Paris, 1994, p. 36)

Mémediante su Programma de Gestion de Conocimiento KNOW-HOW3000, HORIZONT3000 tiene como objetivo de facilitar una plataforma (virtual) para sus organizaciones socias, sus empleados/empleadas y sus organizaciones miembros para aprender de sus mismas y otras experiencias relevantes con el fin de incrementar la efectividad y el impacto de su trabajo y el de sus organizaciones socias.

Experiencia es el tácito conocimiento que nuestros empleados/empleadas, equipos de proyectos y organizaciones ganen en el los procesos de trabajo. Experiencias se definen como tesoros escondidos dentro de organizaciones y no siempre son compartidas explícitamente con el equipo o con otras personas.

Reflexionando sistemáticamente sobre sus experiencias, aprender de su práctica positiva y negativa así como obtener acceso a otras experiencias, HORIZONT3000 fortalece el **aprendizaje interno** y supone que organizaciones socias adapten su práctica/sus métodos con el fin de mejorar sus servicios para sus beneficiarios.

Para compartir conocimientos de experiencias, la capitalización y la documentación de experiencias sean útiles. Capitalizar experiencias se define como el proceso de reconstruir y documentar de un modo colectivo lo que sucedió, de reflejarlo y deducir lecciones aprendidas.

HORIZONT3000 intenta promocionar modos participativos de la capitalización de experiencias por aprender de experiencias se enriquece si más puntos de vista sean integrados. La **capitalización de experiencias participativas** significa que representantes de actores involucrados en una acción/experiencia están involucrados en el proceso de capitalización. El método “Sistematización de experiencias” es un método participativo que HORIZONT3000 promociona en su proceso de la capitalización de experiencias KNOW-HOW3000. Más métodos son descritos abajo.

2. CATEGORIAS de Experiencias

Las siguientes categorías se han definido y promovido en el sistema de Gestión del Conocimiento de HORIZONT3000 para adquirir conocimientos o compartir know-how y lecciones aprendidas. Todas las experiencias capitalizadas y compartidas en la Plataforma KNOW-HOW3000 deben ser **experiencias relevantes**¹ e **implicar el potencial de aprender de las mismas** – para la organización que ha hecho la experiencia y otras organizaciones trabajando en sectores similares.

- **Categoría: APRENDER DE UN FALLO**

“Aprender de un Fallo” se define como una experiencia relevante y **negativa**. HORIZONT3000 cree que organizaciones pueden aprender mucho de errores u experiencias negativas. En focalizando al aprendizaje de un error, más que evaluar quien ha faltado en algo, implica un gran potencial para aprender.

¹ Relevante significa que una experiencia es importante tanto para la Organización Socia que ha hecho la experiencia como para HORIZONT3000 y su red de conocimientos.

• Categoría: BUENA PRÁCTICA

Una buena práctica se define como una experiencia relevante y **positiva**. Documentar y compartir todo lo que ha sido exitoso es fundamental para evitar que otras personas deben empezar de nuevo o reinventar la rueda.

3. El Proceso: Cómo comenzar a compartir y aprender de los procesos en su organización, proyecto o equipo

El proceso con el cual las organizaciones socias de HORIZONT3000 pueden capitalizar experiencias consta de 4 etapas. En cada etapa, pueden participar varios actores y se usan diferentes métodos de documentación y divulgación. Primero se identifican experiencias con potencial y al final se reintegra la experiencia adquirida de forma definitiva en el trabajo diario².

1) Identificación y evaluación

- Una organización socia, un/a asesor/a técnico/a del Programa de Personal y/o un/a empleado/a de HORIZONT3000 sugiere un tema/una experiencia relevante a los responsables sectoriales (Desarrollo Rural & Manejo de Recursos Naturales, Derechos Humanos & Sociedad Civil y Educación) o a la coordinadora de gestión del conocimiento en la sede de HORIZONT3000 en Viena.
- El equipo de la gestión de conocimiento, las oficinas nacionales y / o regionales se ocupan de las necesidades para aprender de las organizaciones socias y proponen/anuncian experiencias, por ejemplo vía KNOWLYMPICS o contactándose directamente con los organizaciones que ya tienen experiencias en un sector específico.

2) Documentación y capitalización

- Si la experiencia aún no ha sido capitalizada y documentada de manera participativa, la organización socia, el/la asesor/a técnico/a o el responsable sectorial correspondiente propone un método participativo para la capitalización de la experiencia.
- HORIZONT3000 y la organización socia proponen un método de capitalización de la experiencia y planean cómo financiar este proceso³.
- La organización socia y/o el/la asesor/a técnico/a completan el cuestionario de descripción de la experiencia⁴, el cual sirve como información básica para posiblemente compartir la experiencia en el futuro. Para este paso, HORIZONT3000 ofrece su asistencia.
- La descripción de la experiencia ("*Experiencia al detalle*") y un resumen de una página ("*Experiencia en una mirada*") son preparados en la sede central de HORIZONT3000 en Viena.

3) Compartir conocimientos

- La experiencia se comparte en la plataforma virtual KNOW-HOW3000 y/o en las páginas web de las organizaciones socias, en eventos regionales o internacionales (conferencias, visitas de intercambio, etc.), por correo electrónico o por otros medios.

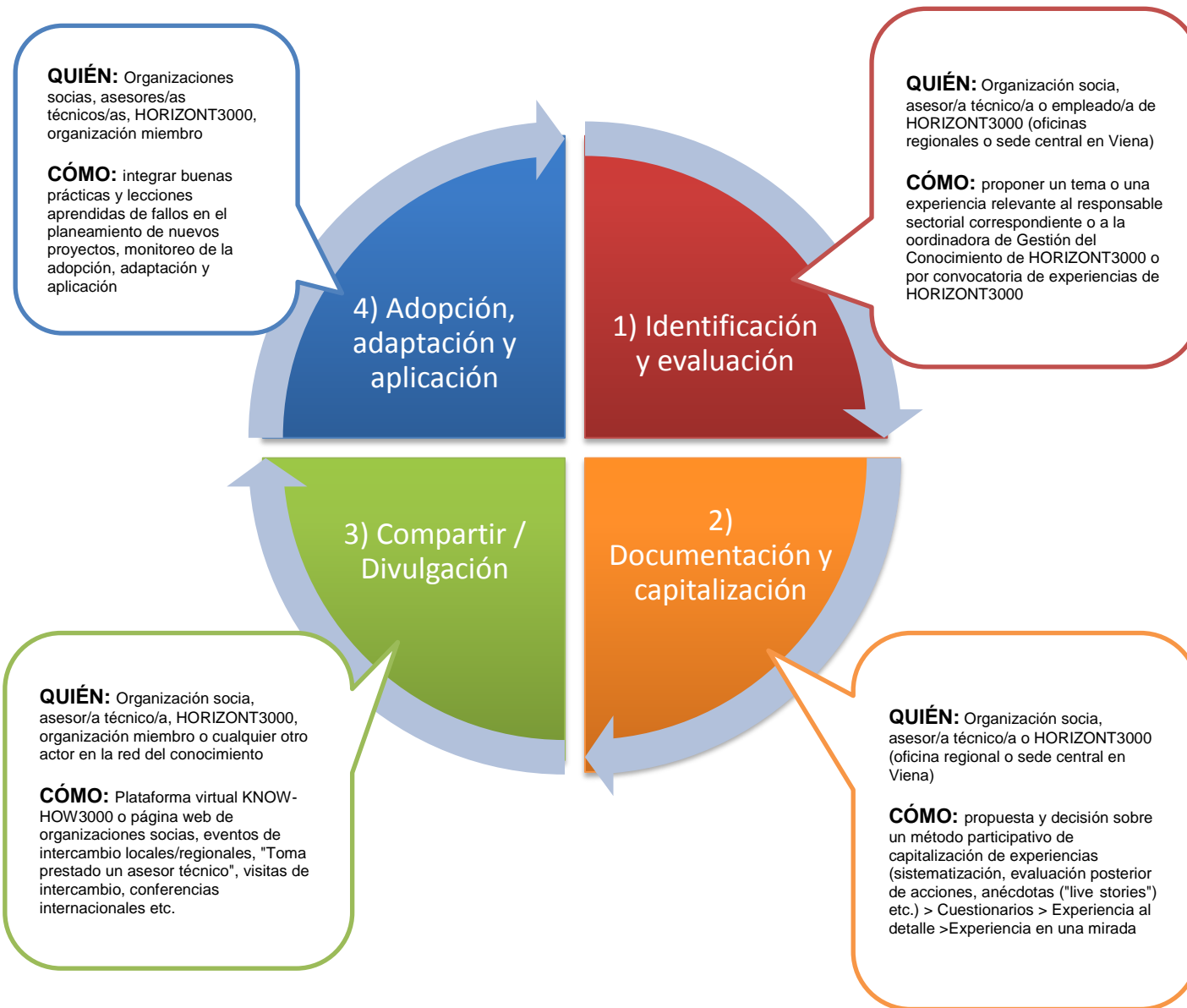
4) Adopción, adaptación y aplicación

- Las organizaciones socias, los/as asesores/as técnicos/as y los responsables sectoriales aplican buenas prácticas/historias de éxito en sus proyectos/programas.
- HORIZONT3000 comprueba si las experiencias, buenas prácticas o historias de éxito han sido adoptadas por otras organizaciones socias y si han sido adaptadas y aplicadas. Esto es necesario para aprender del proceso de aprendizaje y del intercambio de experiencias en su totalidad.

² Más información: FAO (2013): Good practices at FAO: Experience Capitalization for continuous learning. URL: <http://www.fao.org/docrep/017/ap784e/ap784e.pdf>

³ Si no hay tiempo y / o recursos para implementar un proceso de capitalización, basado en la metodología adecuada, se pueda omitir estos dos pasos y solamente completar el cuestionario de descripción de la experiencia.

⁴ Se pueda descargar el cuestionario aquí: <http://www.knowhow3000.org/en/files/questionnaires-experience-capitalization-ra/>



4. ANEXO 1: Métodos participativos para la capitalización de experiencias

Se recomienda que las organizaciones socias que quieran compartir sus experiencias con otras organizaciones dentro de la red del conocimiento de HORIZONT3000 hayan implementado un método participativo antes de completar el cuestionario de capitalización de experiencias. Los siguientes métodos pueden ser útiles para la capitalización de experiencias participativas.

- **Sistematización** es un método participativo para captar y documentar experiencias / conocimientos prácticos
Más información:
http://www.knowhow3000.org/download/manuals_handbooks_h3/ENG_AUT_SYS_Handbook_Systematisation_2012_v1.pdf
- **Narración** es uso de anécdotas o relatos como herramientas de comunicación para valorar, compartir y capitalizar los conocimientos y el know-how de individuos.
Más información:
<http://www.adb.org/sites/default/files/pub/2008/storytelling.pdf> o http://www.sdc-learningandnetworking.ch/en/Home/SDC_KM_Tools/Storytelling
- **Evaluación posterior de acciones** es una herramienta de evaluación con la cual un equipo se reúne para discutir los resultados de un proyecto de manera abierta y honesta.
Más información:
<http://www.adb.org/sites/default/files/pub/2008/conducting-after-action-reviews.pdf> o http://www.foodsec.org/fileadmin/user_upload/eufao-fsi4dm/docs/PG_AARRetrospects.pdf o [http://www.sdc-learningandnetworking.ch/en/Home/SDC_KM_Tools/After Action Review AAR](http://www.sdc-learningandnetworking.ch/en/Home/SDC_KM_Tools/After_Action_Review_AAR)
- **Indagación apreciativa** es un método para provocar cambios positivos en organizaciones. La idea básica es simple: cada organización tiene algo que funciona bien.
Más información
<http://www.adb.org/sites/default/files/pub/2008/appreciative-inquiry.pdf> o [http://www.sdc-learningandnetworking.ch/en/Home/SDC_KM_Tools/Appreciative Inquiry](http://www.sdc-learningandnetworking.ch/en/Home/SDC_KM_Tools/Appreciative_Inquiry)
- **Discusión de grupo de enfoque** es un método de reunir a personas de contextos similares o experiencias parecidas para debatir sobre un tema de interés o una experiencia específica.
Más información
<http://www.odi.org.uk/sites/odi.org.uk/files/odi-assets/publications-opinion-files/7074.pdf>