

PACTOS SUCESORIOS Y DESIGN THINKING (Vitoria-Gasteiz, 29/05/2018)

ÍNDICE.

1. De dónde venimos:	02
a) Proyecto piloto Arteale-ADCE.	02
b) Objetivos.	02
c) Capacitación previa.	02
2. El Taller:	03
a) Participantes.	03
b) Facilitador.	03
c) “Perfil de Etapa” (Secuencia del Taller).	04
3. Escucha	05
a) Preguntas de Centramiento y Relato Personal.	05
b) Pares de Escucha y Decantación de Ideas-Fuerza.	06
4. Co-Diseño	07
• Traslado de las Ideas-Fuerza a la Secuencia de CreAcción:	07
• Ideas Fuerza (imágenes y textos): Grupos 1, 2 y 3.	08
• Exposición de Retos de Diseño y Co-Diseño de Escenarios de Futuro: ¿Cómo abordamos los retos?	14
• Mapas Relacionales: Grupos 1, 2 y 3 (Imágenes y Explicaciones).	15
5. Feedback	21
6. Documentos Anexos: Encuestas de los participantes	

1. DE DÓNDE VENIMOS

a) PROYECTO PILOTO ARTEALE-ADCE.

En el seno de la ADCE se han llevado a cabo diversas capacitaciones y la Fundación ArTeale está investigando sobre la figura de los Contratos Conscientes desde finales de 2006, momento en el que la líder mundial J. Kim Wright nos presenta esta herramienta y el libro *Discovering Agreement*, de Linda Alvarez.

Se entiende por *Contrato Consciente* un nuevo proceso, metodología y documentos a la hora de contratar. Se busca crear confianza y consenso entre las partes para poder alcanzar acuerdos, así como el diseño del mecanismo de resolución de conflictos entre las partes. Las partes comparten sus intereses y expectativas en el contrato a través de un ejercicio de transparencia de sus misiones, visiones, valores, imperativos y restricciones.

La experiencia americana se ha basado en contratos mercantiles y empresariales y la Fundación ArTeale amplió su aplicación a los Pactos Sucesorios por medio de un proyecto piloto con una familia. En esta clase de pactos los intereses económicos y patrimoniales se unen con los intereses familiares provocando una especial conflictología. La elección de los Pactos Sucesorios responde a la nueva regulación foral y fiscal que apuesta por esta modalidad de acuerdos en vida que garantizan la transmisión del patrimonio familiar en las mejores condiciones posibles.

En aras a sensibilizar y difundir la metodología de la contratación consciente en los pactos sucesorios y la empresa familiar, se plantea la posibilidad de trabajar con familias empresarias y sus abogados. El trabajo consiste en dar a conocer a través de unas formaciones vivenciales, donde puedan conocer la herramienta y ponerla en práctica sin riesgo en el seno de la propia formación. Una vez se conozca y se haya experimentado, será más fácil poder aplicarla en las propias empresas.

En el Proyecto Piloto se incluye un taller de Design Thinking a fin de que los asistentes experimenten esta metodología basada en la escucha activa de todas las personas concernidas, la exploración creativa de opciones y el co-diseño de soluciones y acuerdos.

b) OBJETIVOS.

- Difundir la figura de los Contratos Conscientes.
- Continuar investigando en los Pactos Sucesorios como Contratos Conscientes.
- Sensibilizar a las empresas familiares de la necesidad de una sucesión basada en los principios del Derecho Colaborativo y la contratación consciente.
- Capacitar en negociación y comunicación.
- Experimentar un taller de Design-Thinking como metodología para: 1) indagar mediante la escucha empática y generativa en los intereses de las partes; 2) generar un rango amplio de ideas y opciones; y 3) co-crear escenarios viables de futuro.

c) CAPACITACIÓN PREVIA.

De la mano de la Empresa Habitus Inc se ha dado lugar a una formación de 16 horas. La misma abordaba los siguientes puntos:

- Comunicación eficaz.
- Puntos básicos de la negociación basada en intereses.
- Comunicación en conversaciones difíciles: asertividad, empatía y escucha activa.
- Emociones y comunicación.
- Contratación consciente.

Todo ello en unas jornadas vivenciales con una implicación práctica constante por parte de los asistentes.

2. EL TALLER: ENMARQUE

a) PARTICIPANTES.

Profesión
Diseñadora
Funcionaria
Empresario
Abogada
Abogada
Madre miembro de Empresa Familiar
Empresario fundador
Dentista y miembro de familia empresaria
Abogada
Abogada
Jurista
Funcionaria e hija de familia empresaria

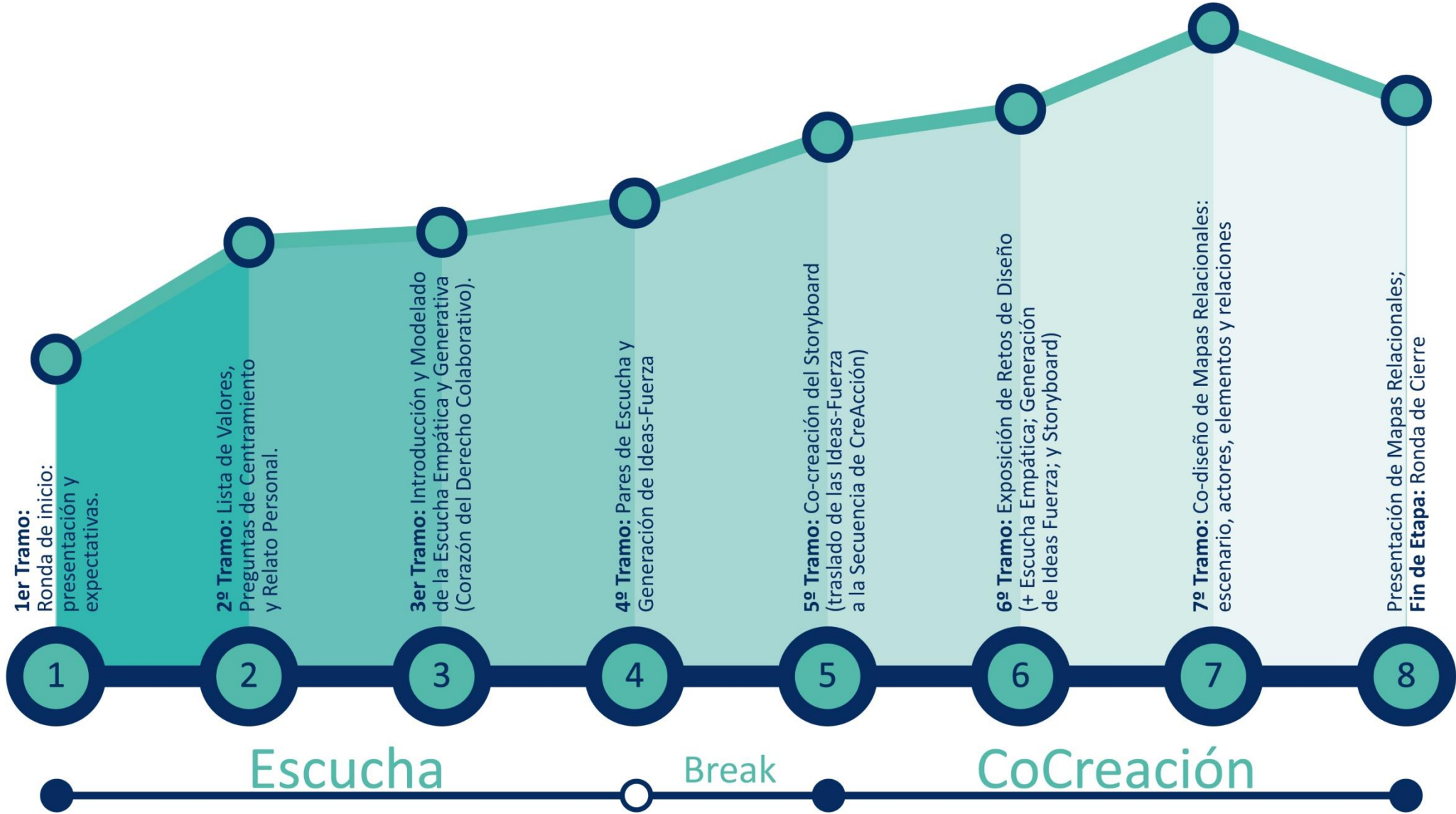
b) FACILITADOR.

Alex Carrascosa, Artista y Experto en Tecnologías Sociales: Diseñador y Facilitador de herramientas y procesos de Escucha, Diálogo y Transformación Organizacional.

Principales áreas de trabajo:

- Arte; Design Thinking y Derecho/Práctica Colaborativa; Contratos Conscientes.
- Tecnologías Sociales y Gobernanza Participativa.
- Emprendimiento y coaching de equipos y organizaciones.
- Arte, Construcción de Paz y *Artivismo*.

c) "PERFIL DE ETAPA" (SECUENCIA DEL TALLER):



3. ESCUCHA

PREGUNTAS DE CENTRAMIENTO y RELATO PERSONAL.

01. Preguntas de Centramiento:

POR QUÉ (pasado/presente): “Lo que traigo/ me trae hasta aquí.”	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Por qué estoy en la Organización/Empresa/Despacho/Proyecto Colectivo? • ¿Quiénes son las personas que me inspiran, me motivan, me acompañan, me animan a levantarme cada día? • ¿Qué me aporta estar en la Organización/Proyecto; y qué apporto yo a la Organización/Proyecto?
PARA QUÉ (presente/futuro): “Lo que anhelo/espero de aquí en adelante.”	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Para qué estoy en la Organización/Proyecto? • ¿Qué espero de mi trabajo en la Organización/Proyecto? ¿Cuál es mi expectativa? • ¿Hay alguna diferencia entre mi expectativa y la situación actual de la Organización/Proyecto? • ¿Cuál(es)?
IMPERATIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál debería ser para mí una condición <i>sine qua non</i> del trabajo de esta Organización/Proyecto? [ejemplo: “Transparencia”] • ¿Qué valor/virtud/elemento debe ser imprescindible/ nunca debe faltar en mi mochila/maleta de viaje?
RESTRICCIONES	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué situaciones del trabajo de esta Organización (Empresa) creo deberían evitarse (o en su caso, erradicarse)? [ejemplo: “Opacidad”; “Premura” ...] • ¿Qué valor/virtud/elemento debo sacar y no meter jamás en mi mochila/maleta de viaje?

02. Relato Personal:

Mediante la unión de las respuestas cada participante confecciona en solitario un **breve relato personal**.

PARES DE ESCUCHA y DECANTACIÓN DE IDEAS-FUERZA.

03. Sesión de Escucha Empática y Generativa:

Introducción teórica/ modelado de los 4 niveles de Escucha:

ESCUCHA 1 (desde los HÁBITOS):	FILTRO / DESCARGA (Pre)juicio→		MENTE CORAZÓN	Reconfirmando viejos supuestos / Juzgando.
ESCUCHA 2 (desde el EXTERIOR):	FÁCTICA Percepción de la Diferencia→	Reactiva, Disyuntiva: Defensa	VOLUNTAD CERRADAS	Percibiendo otros puntos de vista. Cuestionando viejos datos.
		Proactiva, Conjuntiva: Cuestionamiento	MENTE ABIERTA	Admitiendo nuevos datos. Llevando la mirada del otro/a a mi mirada.
ESCUCHA 3 (desde el INTERIOR):	EMPÁTICA Conexión Emocional→	Desde el lugar propio: Identificación	CORAZÓN ABIERTO	Mirando a través de los ojos de otra persona.
		Desde el lugar del otro/a (1): Amplificación		
ESCUCHA 4 (desde la FUENTE de nuestras acciones):	GENERATIVA Conexión con el Futuro Emergente		VOLUNTAD ABIERTA	Cambio en la identidad: del ego-sistema al Eco-sistema.

Secuencia del Iceberg de Posiciones e Intereses:

Sobre la superficie, todas las personas sostenemos posiciones diferentes [1]. El primer paso consiste en indagar las necesidades que subyacen a *mi* posición [2]. Todas aquellas personas que comparten espacio deben hacer lo propio: cada una explora sus necesidades (y la fuente de sus acciones) [3], lo que nos permite alinearnos potencialmente [4]. Desde este nivel más hondo de comprensión de los intereses personales, nos escuchamos de forma empática y generativa [5]; integrando las necesidades individuales en un interés e intención comunes [6].



04. Pares de Escucha:

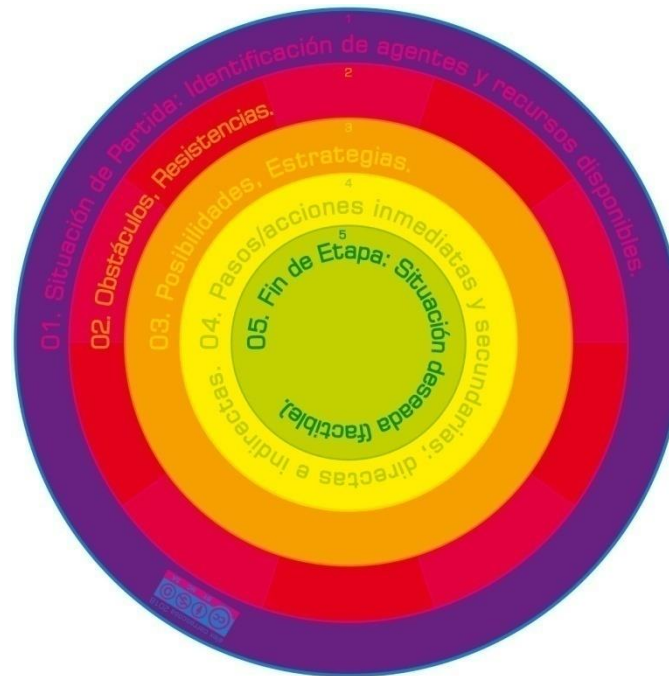
Nos sentamos por parejas. Cada uno/a expone el relato personal a su respectiva pareja. La persona que escucha lo hace de forma *empática* —poniéndose en el lugar de quien habla y tratando de sentir desde ahí— y de forma *generativa*, es decir, fomentando el pensamiento metafórico y visual, escribiendo y/o ilustrando todo aquello que le resuena/llama la atención de cuanto dice la correspondiente pareja. Las personas que escuchan escriben y/o ilustran las ideas más significativas sobre unas piezas de papel que se compartirán en sesión plenaria. La escucha empática mutua constituye la base de la práctica colaborativa.

4. CO-DISEÑO

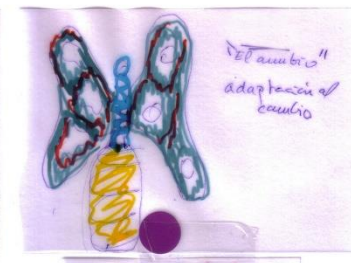
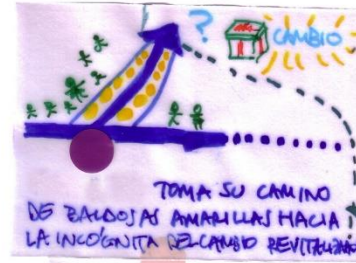
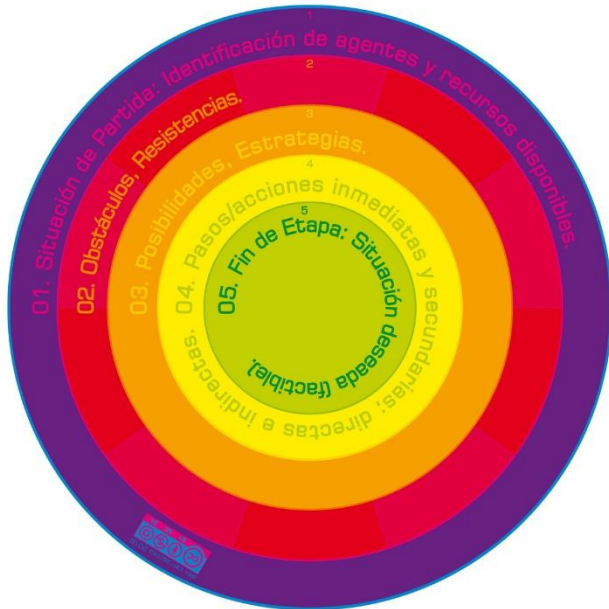
05. Traslado de las Ideas-Fuerza a la Secuencia de CreAcción:

En Sesión Plenaria, todos/as juntos/as compartimos las ideas más significativas.

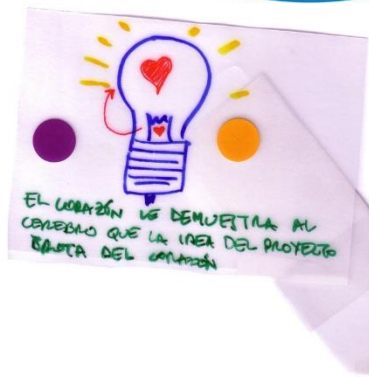
Las organizamos y desarrollamos según la siguiente secuencia:



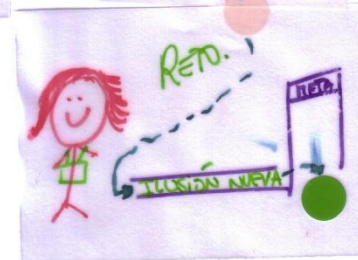
IDEAS-FUERZA GRUPO 01 (IMÁGENES):



LO QUE YO TENGO PARA DARLES



SIGUIENTES PASOS EN LA SUCESION



FAMILIARIDAD

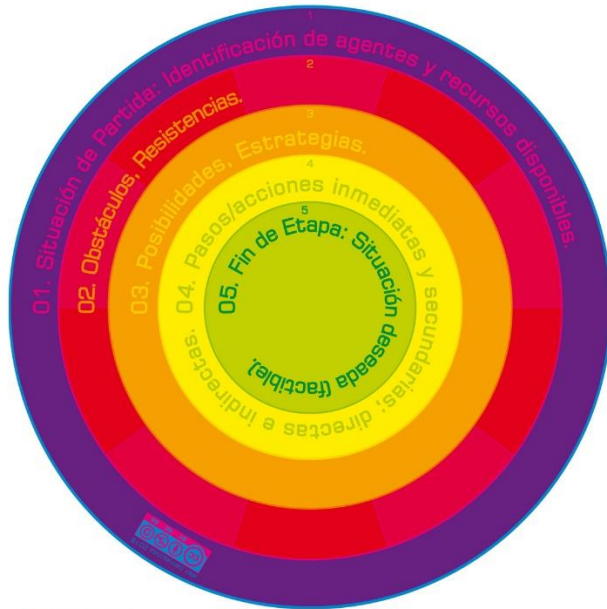
TRANSMISION ENSEÑAR

LEGADO MUNDO MEJOR

CAFE PARA TODOS



IDEAS-FUERZA GRUPO 01 (TEXTOS):



El corazón le demuestra al cerebro que la idea del proyecto brota del corazón.

Mujer de Paz y Consenso: Una persona muy humana, que ha cambiado su trayectoria, en unión a otras personas, a su familia

Familiaridad

Transmisión/ Enseñanza

Legado de humanidad muy importante

Árbol fuerte que ha construido en solitario; y que ahora quiere dar una sombra de inspiración a su familia, para que le ayude en el reto de la sucesión de la empresa familiar.

"Lo que yo tengo para daros"

En ese relevo generacional, donde él y su mujer han sido muy importantes, lo ha hecho todo con mucha pasión y dedicación y se mueve motivado por sus hij@s.

En los siguientes pasos está aprender nuevas herramientas (Proyecto Piloto).

Tiene una mochila muy pesada (niveles de autoexigencia altos).

Nueva oportunidad, puerta que se abre de colaborar con su familia. Nueva etapa de compartir sus conocimientos con sus hijos, para que la continuidad tenga los menos sobresaltos posibles.

Rumbo que tenía que tomar, sobre baldosas amarillas hacia un cambio revitalizador.

Mujer volcada con la familia.

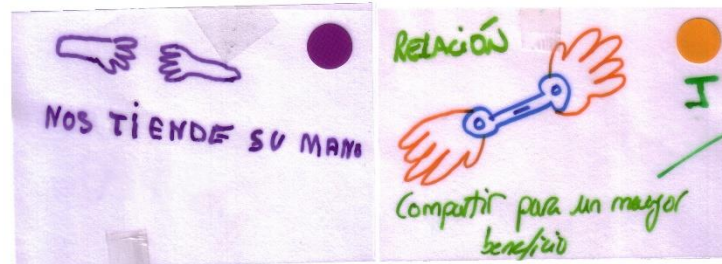
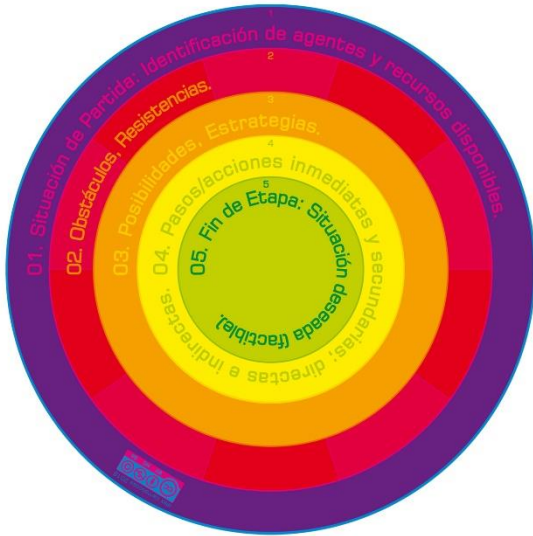
Crisálida que sale del capullo. Está en un momento de cambio personal trayendo un gran bagaje de atrás.

Mujer de grandes miras (gafas que invitan a mirar al futuro) con dotes/ cualidades muy importantes.

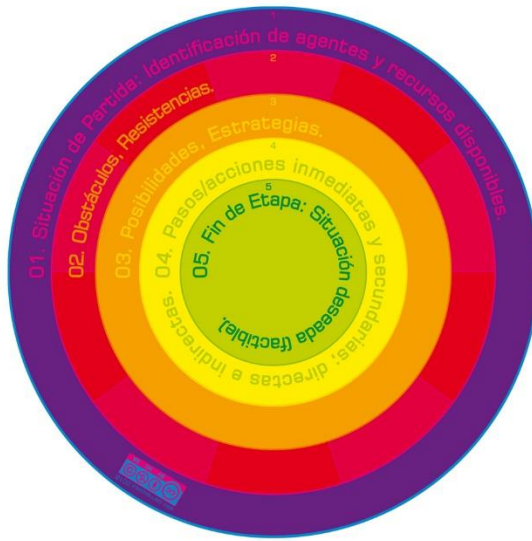
Ve el futuro soltando amarras y trabajando en equipo, para lograr el cambio de crecimiento personal suyo y de los clientes con los que va a trabajar.

Y se visibiliza desde su pasión por el mar, con el faro que le va a alumbrar y en ese barco van a trabajar todos/as en equipo por hacer ese cambio posible.

IDEAS-FUERZA GRUPO 02 (IMÁGENES):



IDEAS-FUERZA GRUPO 02 (TEXTOS):



Su familia es uno de sus motores más importantes en la vida. Gran parte de lo que hace lo hace por ellos. Alicia (abajo) es su mentora y su inspiración para avanzar profesionalmente.

Representado como una cadena de bici. Toma conocimientos y herramientas (de Alicia, de la Asociación -cursos, negociación basada en intereses, Design Thinking) y toma como misión el transmitirlos, y generar movimiento, generar un cambio.

En este caso transmite lo que tiene a la familia a la que desea acompañar en el proceso de sucesión empresarial, por eso quiere que vengan todos juntos a estas formaciones y al taller de diseño.

Nos tiende su mano, no se limita a asesorarnos jurídicamente en este proceso, sino que empatiza con nosotros, nos hace sentir que la relación personal que se establece es muy importante.

Había estado trabajando en la empresa familiar y ahora está en el Ayuntamiento. Le gustaría volver a trabajar con su familia, continuar lo que su padre inició y aportar sus conocimientos para seguir avanzando.

es como una "chef" que se esfuerza en "cocinar" algo por el bienestar de su familia y ahora mismo está en una situación laboral de búsqueda de nuevos ingredientes para enriquecer la receta y ofrecerla a su familia.

Corazón de corazones. Tiene en su corazón a la familia y la ve como guía, como algo muy importante en su vida personal (tanto familia hacia arriba -padres; hermano-, como hacia abajo -pareja; hija-).

Quiere que esa parte personal se una con la profesional y se enriquezcan ambos ámbitos.

Tiende las manos para ayudar, y ofrece las herramientas que tiene para un mayor beneficio de todos. Comparte lo que tiene por el bien de la familia en el proceso de sucesión.

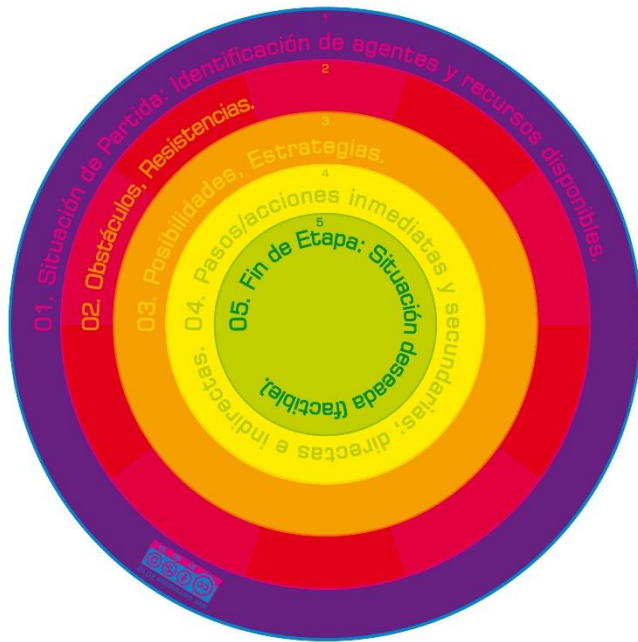
El calendario y los iconos representan todas las tareas que ha estado llevando a cabo a lo largo de su vida, siempre por el bienestar de la familia. Los puntos suspensivos representan que ahora ya no tiene la agenda repleta de mil cosas que hacer.

Los hijos son mayores y llevan su propia vida. Es un momento de pararse a mirarse a sí misma, a lo que ella quiere y necesita. Es también un momento de aprendizaje.

Globo que fluye y se mueve por y para sus hijos. Su familia es su principal motor.

Hogar y pilar de la familia; persona que se preocupa por el bienestar de todos. Les da protección y los lleva dentro siempre.

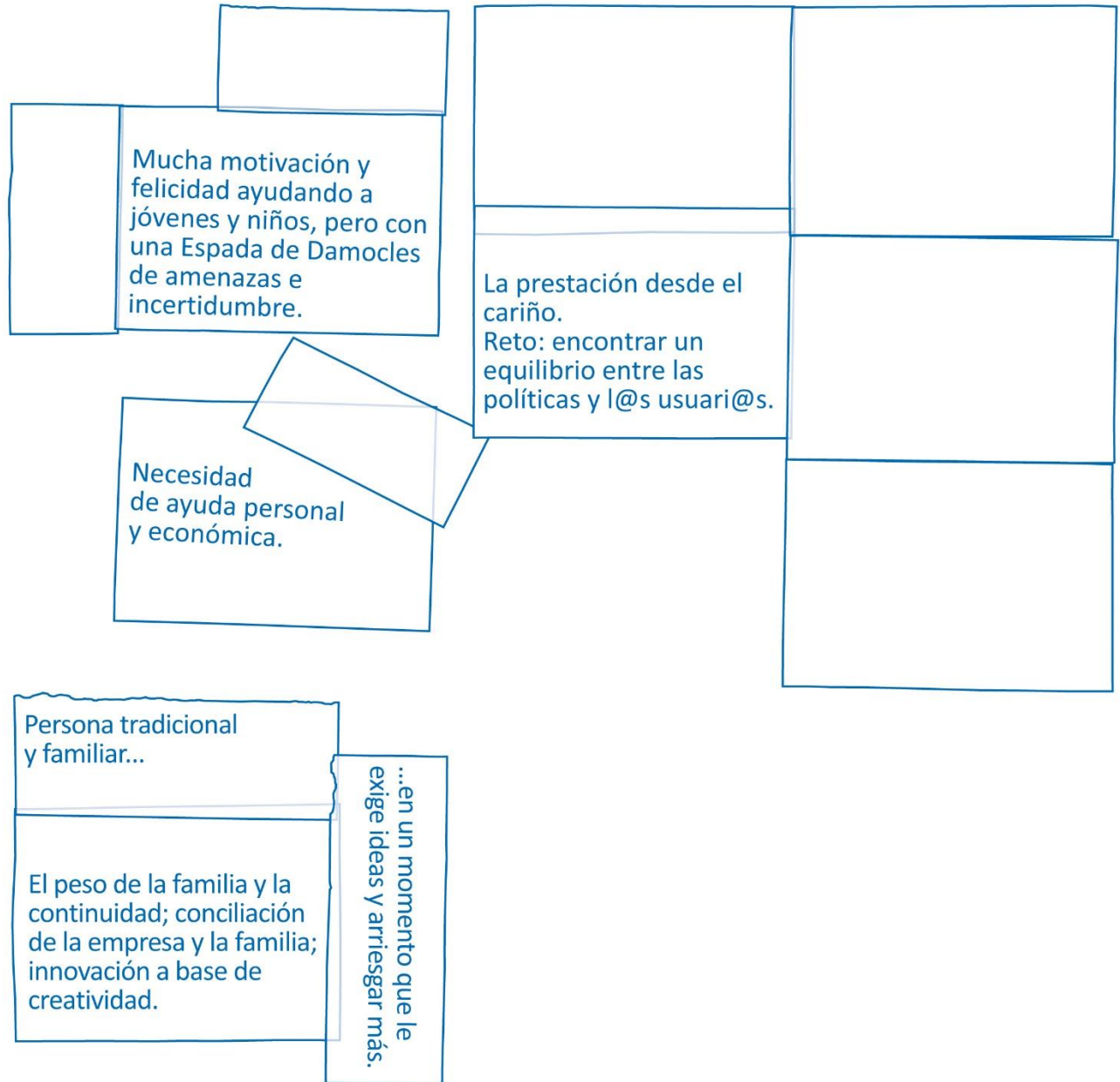
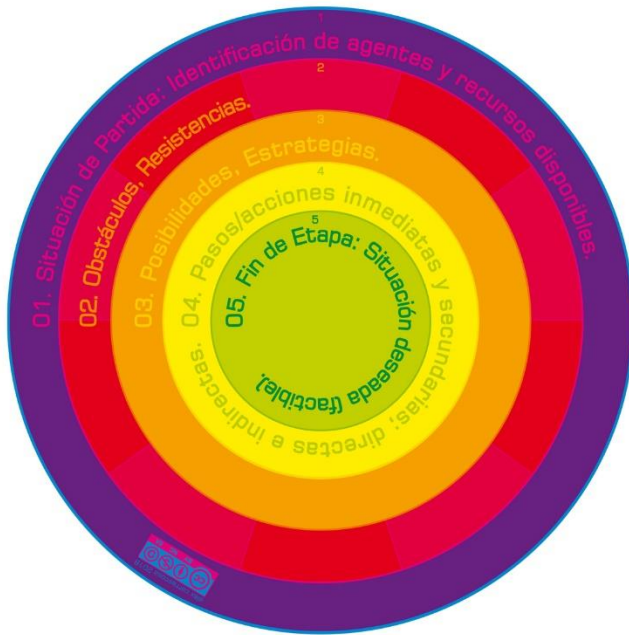
IDEAS-FUERZA GRUPO 03 (IMÁGENES):



Hand-drawn sketches and notes on sticky paper:

- Top Left:** "INGERTIM BARE DUNAS MIERDS" (Ignorance is a bad thing). Drawing of a sun, a person, and a lightning bolt labeled "MIEDO" (Fear).
- Top Middle:** "NINXS JOVENES FENCES" (Young people are fences). Drawing of three stick figures and a person.
- Top Right:** "¡ME HA ENCANISADO!" (I have been charmed!). List: "COHERENCIA, HONRABILIDAD, SADMARAS, VALOR". Drawing of a hand and a face. "29 años".
- Middle Left:** "VOCACION-CROSTRA" (Vocation-Crossroad). Drawing of a person and a path.
- Middle Right:** "NO ME ABURRO" (I don't get bored). Drawing of a scale and stick figures. "CONCIENCIA SOCIAL - JUSTICIA" (Social Conscience - Justice).
- Bottom Left:** "Nec. Ayuda personal y económica" (Need for personal and economic help). Drawing of a Euro symbol and a hand.
- Bottom Middle:** "CONCIENCIADORA CRITERIO" (Conscience-raising criterion). Drawing of a smiling face and a scale. "LIBRA" (Libra).
- Bottom Right:** "ATENTA-AGRABLE" (Attentive-Pleasant). Drawing of a person and a scale.
- Bottom Center:** "Es persona tradicional y familiar" (It is a traditional and family person). Drawing of a factory and a lightbulb. "ARABESGARIA MAS".
- Bottom Far Right:** "En un momento de ideas y de acción" (In a moment of ideas and action). Drawing of a lightbulb.

IDEAS-FUERZA GRUPO 03 (TEXTOS):

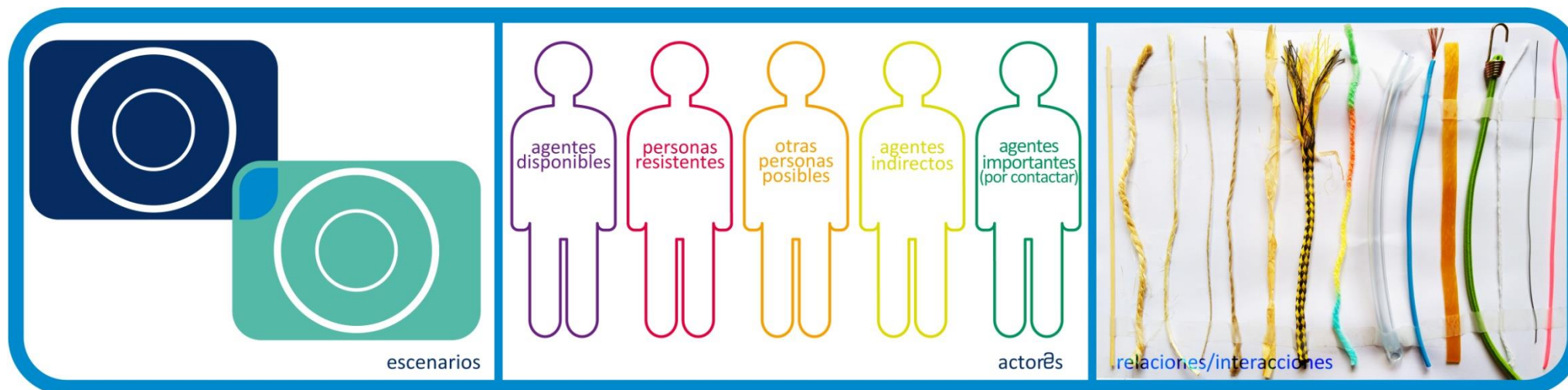


06. Exposición de Retos de Diseño y Co-Diseño de Escenarios de Futuro: ¿Cómo abordamos los retos?

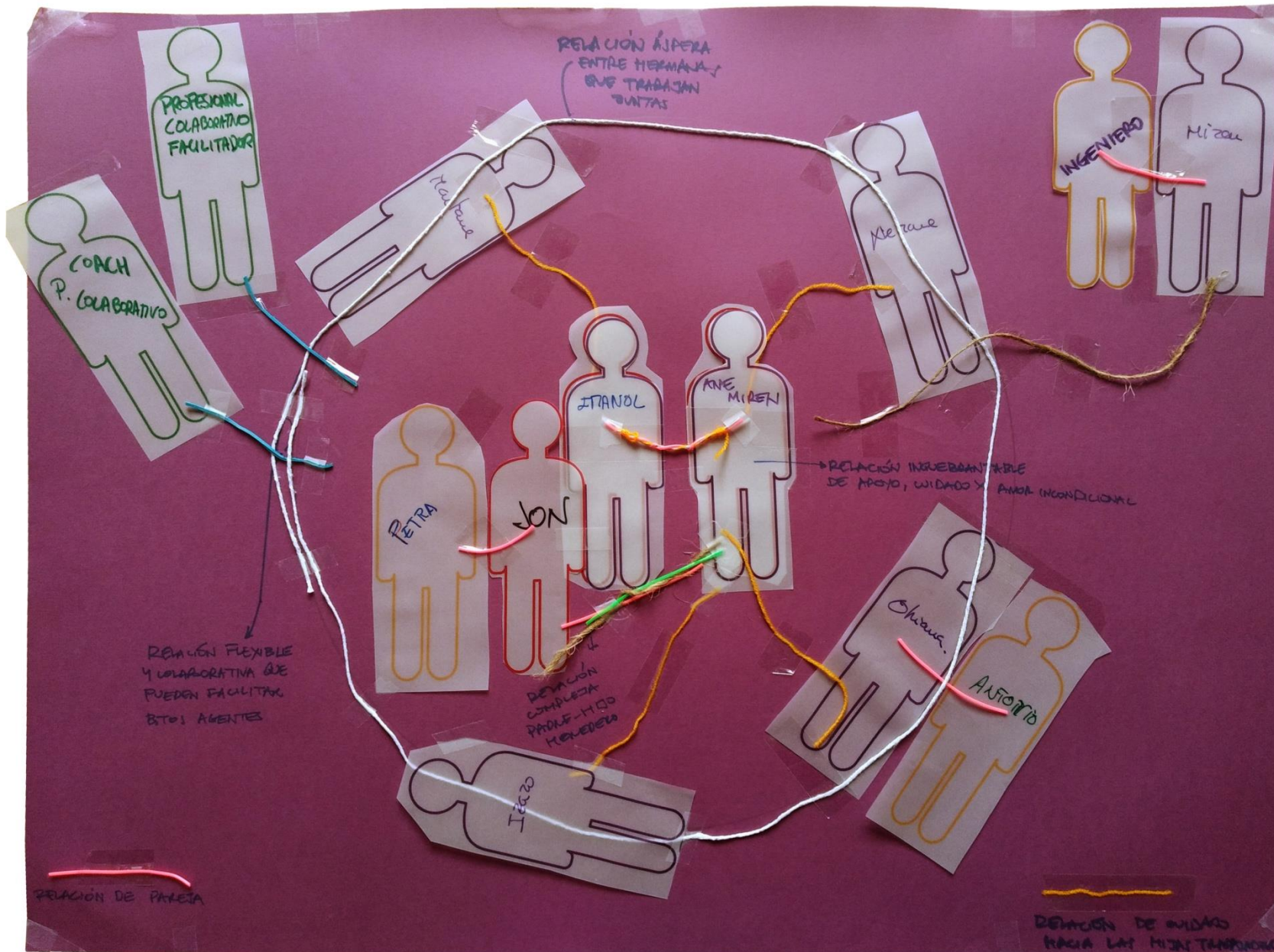
Nos repartimos en 2 grupos de 5 personas con un *reto de diseño* por grupo. Una persona expone el reto y las demás escuchan poniendo en práctica los ejercicios realizados durante las fases anteriores: la escucha empática y generativa y la sistematización del relato según la Secuencia de CreAcción.

A continuación, construimos sendos *Escenarios de Futuro* sobre tres categorías: 1) escenario (relacionado con la organización o empresa); 2) agentes y 3) elementos que intervienen en dicho escenario; y 4) relaciones e interacciones que se establecen entre dichos agentes y elementos.

Sobre el escenario situaremos los agentes (ver tipologías más abajo) y elementos (generados durante las sesiones de escucha) y diseñaremos el *Mapa Relacional*, es decir, la trama y secuencia de relaciones y acciones.



MAPA RELACIONAL GRUPO 01 (IMAGEN)



MAPA RELACIONAL GRUPO 01 (EXPLICACIÓN)

El caso plantea la problemática de la sucesión en una empresa familiar cuando sobreviene una enfermedad, circunstancia que tiene una gran afcción emocional en la toma de decisiones. Durante un protocolo familiar anterior, elaborado con tranquilidad, ya se habían tomado determinadas decisiones. Sin embargo, a raíz de la situación de enfermedad repentina, se decide acometer la otorgación del testamento al final de la vida del fundador familiar. Mediante este mapeo relacional se ha pretendido abordar la gestión de este caso mediante un pacto sucesorio.

El mapa de vínculos familiar-laborales representa diferentes niveles:

1) En el centro aparece el matrimonio fundador: Imanol (padre) y Ane Miren (madre). La relación de Miren con Imanol es sólida, inquebrantable, de amor incondicional y cuidado en este último momento.

Al lado del padre se representa a Jon, el único hijo varón (de seis hijos en total: un varón y cinco mujeres). Junto a Jon está su mujer, Petra. La relación de Jon con sus padres es paterno-filial y compleja. Éste ha sido designado heredero en sustitución de un gerente externo, a pesar de no estar capacitado para la gerencia. Jon, aun siendo trabajador de la empresa, no cuenta con la suficiente formación ni experiencia.

2) Rodeando al matrimonio fundador, al hijo y a la nuera, se representa un círculo y alrededor, las cuatro hermanas co-partícipes de la empresa. Este conjunto de personas —4 hermanas (y la pareja de una de ellas), padres, hijo y nuera— representan el “núcleo duro” de la familia. El hilo vincula a las hermanas e indica una relación áspera sobre la suposición de las tensiones (y rencillas) que puede generar el doble hecho de ser hermanas y compañeras de trabajo. Las hermanas son: Izaro, Maitane, Nekane y Oihana; el marido de esta última, Antonio. La relación de la madre (Ane Miren) hacia las cuatro hijas implicadas en el proyecto es también de cuidado.

3) En la periferia del mapa [extremo vertical derecho] hay una sexta hija, Miren, apartada del vínculo empresarial/familiar. Miren no ha sido tenida en cuenta en los procesos de decisión familiares. En todo caso, se ha representado a su marido, de profesión ingeniero, a quien se considera una persona con posibilidades de aportar determinadas capacidades a la empresa familiar. La relación de la madre (Ane Miren) hacia Miren es difícil.

4) Por último [extremo vertical izquierdo] se han introducido dos agentes posibles que se cree podrían representar un papel importante en esta estructura, a saber: un profesional facilitador y un coach. De ellos se espera la aportación de una relación flexible dado que se adaptarían a las necesidades de la familia, a fin de encaminarla hacia una actitud más colaborativa, que traería consigo que las decisiones finales:

- a) A efectos de responsabilidad, no recayeran de forma tan evidente hacia el único hijo varón (de cuyas capacidades se ha dudado);
- b) En términos financieros, no se concentraran en la madre (Ane Miren), quien recibe buena parte de la herencia;
- c) No excluyan del resultado final a Miren, la sexta hija.

MAPA RELACIONAL GRUPO 02 (IMAGEN)



MAPA RELACIONAL GRUPO 02 (EXPLICACIÓN)

Breve resumen del caso:

Se trata de una empresa constituida y exitosa, con numerosas patentes, donde es crucial la experiencia de Francisco (cabeza de familia y fundador).

Francisco tiene dos hijos vinculados a la empresa familiar: Roberto, el hijo mayor, que tiende a la inseguridad y necesidad de supervisión, sobre todo en vistas a la sucesión del proyecto; esta posibilidad le produce vértigo: "no soy ingeniero, no soy como mi padre, no puedo crear ese tipo de patentes". En todo caso, sí cuenta con habilidades comerciales en el sector.

Jose, el hijo pequeño, muestra desinterés hacia el proyecto familiar y el deseo de emprender otro camino. Está en la empresa forzado, "porque algo hay que hacer con su vida". La posición de Jose genera mucha incertidumbre.

En el mapa relacional que se describe a continuación afloran las siguientes preguntas: ¿Qué futuro puede tener la empresa cuando dicho futuro se liga expresamente al de los hijos? ¿Es la sucesión la única posibilidad? ¿Cuál es la mejor opción para el futuro de los hijos?

Mapa Relacional:

En el centro del mapa relacional se representa a Francisco (el padre y dueño de la empresa); a la derecha de Francisco, Roberto (el hijo mayor); y a la izquierda, Jose (el hijo pequeño).

La relación de Francisco con Roberto se visibiliza con un hilo de algodón. El padre sostiene al hijo y el hijo acompaña día a día al padre. Se trata de una relación fluida, que funciona bien, sólo que, como se ha dicho, el hijo muestra ciertas inseguridades.

La relación del padre con Jose, el hijo pequeño, se visibiliza con un material más áspero. El padre lo sostiene, pero se trata de una relación tirante y difícil.

Alrededor de estos tres actores se establece un círculo cuyo 75% (rafia azul) simboliza la situación normal, estable de la empresa, que en principio no experimenta cambio alguno, mientras que el 25% (rafia roja) alude al momento en el que Francisco (padre) plantee hacer la sucesión de la empresa.

A falta de más datos, la relación entre los dos hermanos, Roberto y Jose, se representa con un material tan flexible como tenso, ya que una vez se plantee la sucesión, no sabemos hasta dónde va a poder estirarse la goma.

En los límites externos del círculo se sitúan otros actores:

En el lado inferior izquierdo, está Soraya, una ingeniera importante para la empresa, persona de confianza de Francisco (el padre). Se trata de una mujer muy cualificada y con gran inventiva. Francisco tiene con ella una relación profesional sólida (que de alguna forma suple las inseguridades o limitaciones del hijo mayor). Pero el hecho es que Soraya recién ha comenzado una relación con Jose (el hijo menor). Dicha relación se visibiliza mediante un material poco consistente, dado que no se sabe aún qué futuro tendrá.

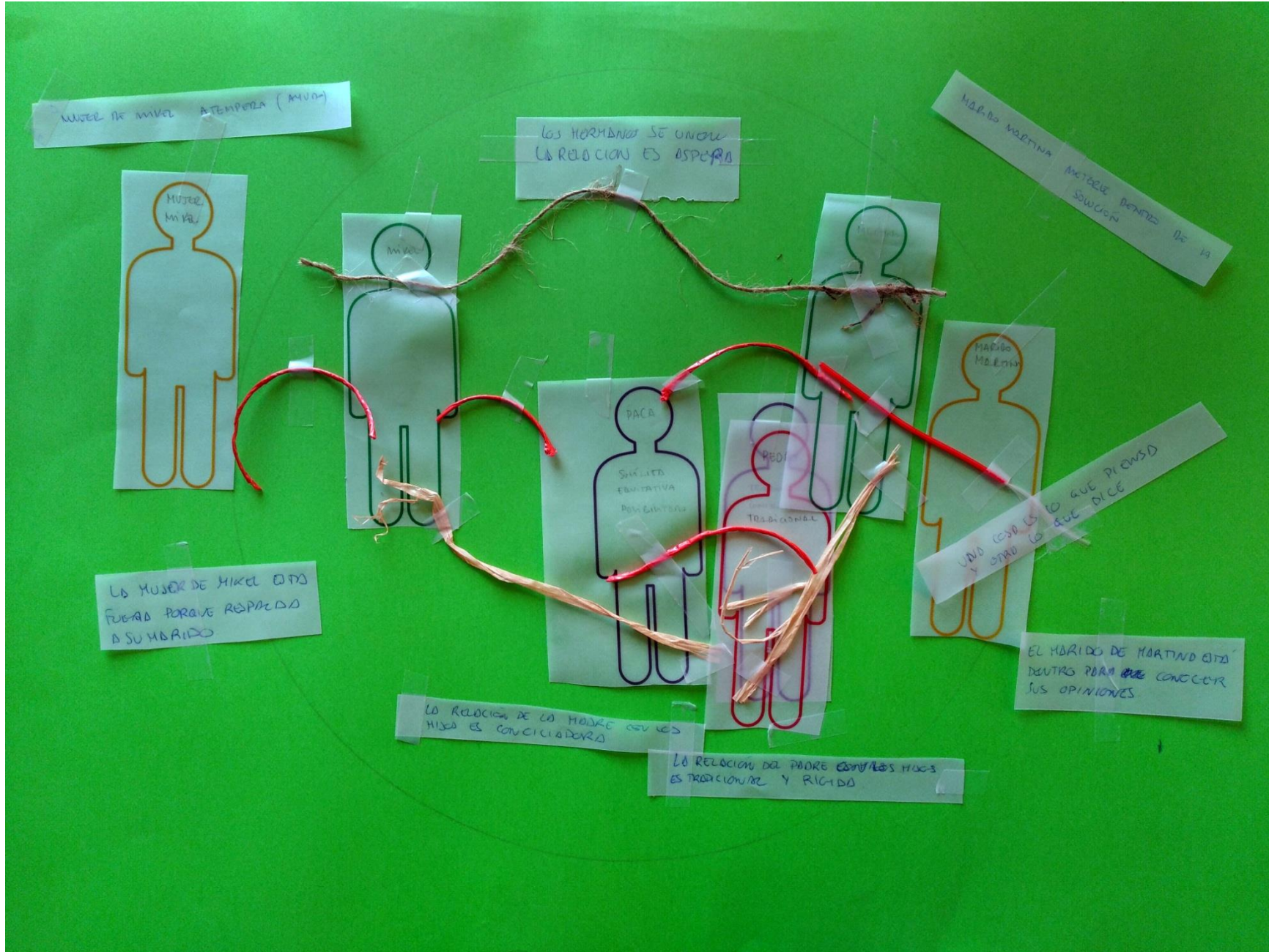
Y en el lado inferior derecho, está María, pareja de Roberto desde hace 10 años, cuyo hilo conductor es claro y estable. Aunque de forma indirecta, María tiene también incidencia en la situación de la empresa, dado que todas decisiones de Roberto, ya sean de implicarse o viajar al extranjero, pasan por ella.

En las esquinas del mapa se representan a otros trabajadores de la empresa. Se los diferencia en las distintas situaciones por colores: la situación estable de la empresa queda simbolizada por el amarillo claro, que tiende a oscurecerse según va produciéndose el tránsito hacia la sucesión y surgen mayores inseguridades.

En torno a Francisco hay otro foco relacional que conviene tener en cuenta: la ex-mujer y la actual pareja del padre y dueño de la empresa.

Y en último lugar, en el extremo superior derecho, se sitúa al agente/asesor externo (nosotros/as), representado por un alambre por cuanto es un material conductor (que permite transmitir corriente) con intención de conectar a las partes.

MAPA RELACIONAL GRUPO 03 (IMAGEN)



MAPA RELACIONAL GRUPO 03 (EXPLICACIÓN)

Breve resumen del caso:

El caso describe a un matrimonio, dos progenitores, Pedro (padre) y Paca (madre) que son los responsables de sendos negocios. Se retrata a Pedro como "tradicional y controlador"; y a Paca como "solícita, equitativa y posibilitadora".

En torno al matrimonio se sitúan una hija, Martina, y un hijo, Mikel. Martina ha trabajado toda la vida con sus padres; mientras que Mikel, tras haber estado fuera durante largo tiempo, se incorpora ahora a los negocios familiares.

Paca, la madre, tiene la voluntad de repartir los dos negocios a cada uno de los hijos, sólo que sin tomar consciencia del parecer, opinión o sentimiento de éstos; sin abordar el trasfondo emocional. Y Pedro, el padre (retratado como una figura doble, compleja), a pesar de estar jubilado, no puede soltar las riendas de las empresas y sigue pendiente de su contexto y evolución.

Mapa Relacional:

En el centro del mapa aparecen Paca y Pedro. La relación de Paca con su hija y su hijo (Martina y Mikel) es conciliadora, fácil y fluida y se representa con hilos visibles y fuertes; por el contrario, la relación de Pedro hacia ellos es tradicional, rígida y jerárquica y se simboliza con rafia áspera y quebrada.

Martina (muy próxima al padre) y Mikel (a cierta distancia de la madre) están muy separados entre sí. Se visibiliza una relación de esparto, áspera, con altibajos. Se presumen envidias entre ellos.

Y contiguas a ambos hermanos, aparecen sus respectivas parejas. La mujer de Mikel respalda a su marido en todas sus decisiones, queda a la expectativa y no influye en el círculo. Sin embargo, en el caso de Martina, ésta está muy condicionada por su marido. Parece haber una diferencia entre lo que Martina expresa a su familia y lo que transmite a su marido. Por esta razón, se ha incluido al marido de Martina en la ecuación, dado que es importante conocer su opinión, su posición y su interés y, desde ahí, propiciar que contribuya a la mejor solución.

Nota final:

El grupo manifiesta que le hubiera gustado tener más información para poder resolver el ejercicio.

5. FEEDBACK

a) FEEDBACK DE LA SECRETARÍA TÉCNICA DE LA ADCE

Creo que el taller ha fluido de manera muy positiva. Todos los participantes se han implicado activamente, han cumplimentado todas las fases y han salido satisfechos.

El principio del taller fue el adecuado: una presentación de participantes e introducción de la tarea.

Las escuchas por pares creo que fluyeron bastante bien, si bien hay que estar muy pendientes del tiempo para que no se pierdan.

Respecto a la segunda parte. Será necesario para siguientes ocasiones establecer previamente los puntos a seguir, las tareas y tiempos. Así como escoger muy bien la información que se facilita de cada caso para que no se pierdan en detalles y puedan avanzar.

Las tareas además del “mapa visual”, debería ser una propuesta a un problema concreto, quizás estableciendo sub-objetivos o tareas, para que pueda ser alcanzable y medible.

Al mismo tiempo sería recomendable que después de que cada grupo comparta su trabajo, pueda recibir preguntas de los compañeros.

Por último, antes de finalizar se debe resumir lo realizado, destacar las competencias que se han conseguido y contextualizar de nuevo los objetivos del proyecto piloto y del taller en concreto.