



Colaboración, Aprendizaje y Adaptación

Colaboración, Aprendizaje y Adaptación (CAA o CLA por sus siglas en inglés) es un **set de prácticas que buscan ayudar a mejorar la efectividad en el desarrollo.**

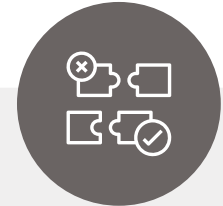
¿Para qué sirve?



Durante la Colaboración, el equipo del Mecanismo de Implementación (Mdl)¹ trabaja con actores relevantes en el sistema para identificar áreas de interés común y trabajar de manera conjunta en aquellos aspectos que hacen sentido, **reduciendo así la duplicidad de esfuerzos y compartiendo el conocimiento a través del sector y sus instituciones.**



Durante el Aprendizaje, el equipo del Mdl utiliza los datos obtenidos del monitoreo; revisa y sistematiza valoraciones y evaluaciones relevantes; y, con la información obtenida, se toma el tiempo para hacer una pausa y reflexionar sobre la implementación en marcha. Esto permite al equipo **obtener de la evidencia y experiencia lo que funciona y lo que no funciona.**



La Adaptación sucede entonces, cuando el equipo del Mdl hace **uso del aprendizaje y lleva a cabo ajustes en el plan, de forma que pueda incrementar el impacto deseado.**

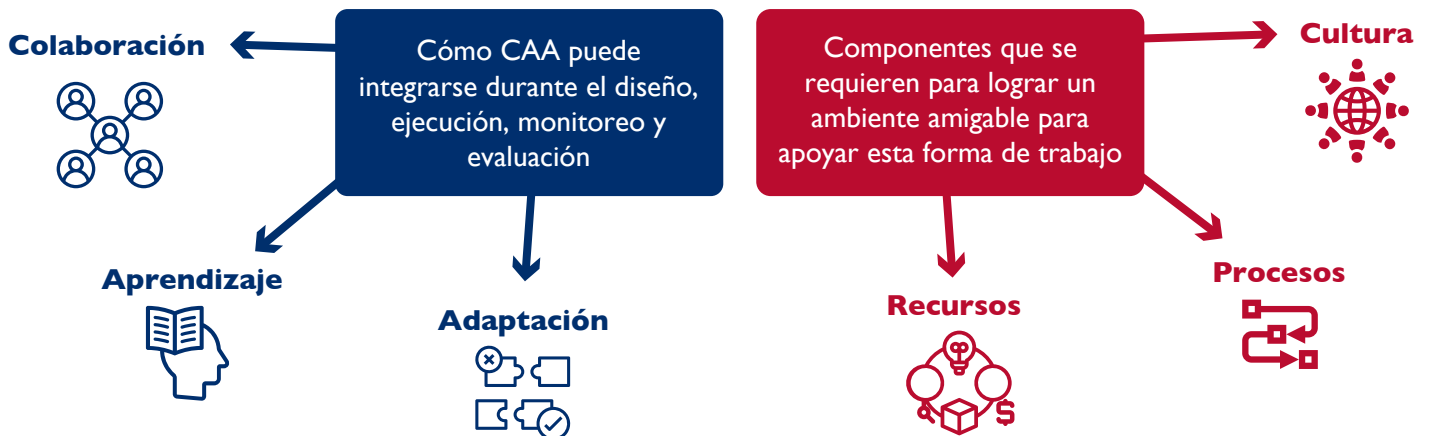
Integrar CAA al trabajo asegura que el Mecanismo de Implementación (Mdl) pueda:

- Ser **coordinado**
- Ser **aterrizado**
- Estar basado en **evidencia** sólida

- Estar en constante **adaptación** para permanecer relevante a lo largo de su ejecución

¿Cómo está conformada CAA?

La estructura de CAA cuenta con **sies componentes**, divididos en dos bloques:



¿Cómo puedo llevar CAA a la práctica?

Los conceptos que involucran a CAA muchas veces son difíciles de aterrizar hacia algo específico o más práctico. Por esa razón, en esta sección se enlistan algunas **sugerencias que pueden servir como ejemplo para saber qué tipo de actividad y/o acciones se pueden llevar a cabo en una organización.**



I. Desarrollar una agenda de aprendizaje

Una agenda de aprendizaje es un **conjunto de preguntas directamente relacionadas con el trabajo que realiza** una organización o agencia.

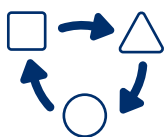
Una agenda de aprendizaje puede servir para:



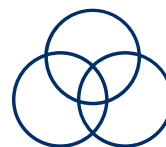
Identificar y priorizar áreas de aprendizaje que informan las estrategias y procesos de la agencia



Guiar los esfuerzos de investigación, evaluación y aprendizaje para llenar los vacíos de conocimiento en áreas prioritarias



Apoyar la adaptación y la innovación a través de la difusión y aplicación de nuevos aprendizajes



Maximizar los resultados fomentando la colaboración y el intercambio de pruebas en torno a las necesidades y oportunidades de aprendizaje comunes en toda la agencia y con las partes interesadas externas



2. Incorporar actividades de pausa y reflexión a lo largo del Mdl

La pausa y reflexión abarcan una amplia gama de actividades que **brindan estructura e intencionalidad para hacer un balance de los procesos organizacionales**, además de los resultados, éxitos y desafíos de la implementación.

Estos son algunos ejemplos de las prácticas de pausa y reflexión:



Retiro anual



Viernes de reflexión mensual



Hacer la Matriz de madurez de CAA



Revisión después de la acción (RdA) para actividades principales



Planes de trabajo semestrales



Colaboración externa (por ejemplo, seminarios / talleres / eventos con Actores Estratégicos)



3. Contemplar la gestión del conocimiento

USAID identificó la gestión del conocimiento como un objetivo clave de transformación. Su propósito es **ayudar a una organización a garantizar que el conocimiento se genere, capture, comparta y aplique de manera sistemática y estratégica** para que haya un aprendizaje continuo, un compromiso efectivo y una mejora organizacional.

Algunas actividades que podrían incluirse como parte de la gestión de conocimiento son las siguientes:



Identificar áreas de preocupación o "puntos débiles" para la organización y enfocar esfuerzos en dichas áreas.



Documentar los aprendizajes de la organización, ya sea de actividades, mejores prácticas, lecciones aprendidas, resúmenes de programas, evaluaciones, historias de éxito o cualquier otro tipo de informe escrito sobre lo que sucedió, por qué y cómo.



Difusión de los aprendizajes de la organización con una reflexión específica sobre a quién está dirigida y con qué nivel de detalle.



Intercambio de conocimientos ente pares.



4. Poner en práctica la gestión adaptativa

La gestión adaptativa se refiere al **uso intencional y sistemático del conocimiento relevante para informar la toma de decisiones** y, en última instancia, tomar medidas que se pueden reflejar en ajustes a las intervenciones o estrategias completas, o incluso experimentar con nuevas formas de trabajar.

La gestión adaptativa se puede incorporar en el Ciclo de Programa de la siguiente manera:



Familiarizarse con las diversas formas de hacer una pausa y reflexionar



Desarrollar o acceder a las habilidades necesarias para facilitar pausas, reflexiones y adaptaciones efectivas



Promover la flexibilidad

1. Un Mecanismo de Implementación (Mdi) o lo que USAID denomina Actividad, es aquél que se realiza para lograr el avance en los resultados de desarrollo identificados en un país o región. El Mdi se lleva a cabo generalmente a través de una relación legal entre USAID y una/un socio implementador (contratista, organización pública internacional, organización de la sociedad civil, entre otros), para implementar programas con fondos del gobierno de los Estados Unidos.