



GOBIERNO DEL
ESTADO DE CHIAPAS



GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIAPAS
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN ESTATAL
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR
DEPARTAMENTO DE SERVICIOS ESCOLARES
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN DESARROLLO
HUMANO SUSTENTABLE

EXPERIENCIA LABORAL

PROCESOS DE APRENDIZAJE EN PRODUCTORES DE
MAGUEY EN HIERVE EL AGUA, OAXACA

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:

ESPECIALIDAD EN
EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO HUMANO SUSTENTABLE

PRESENTA:

CARMEN DEL ROCÍO JIMÉNEZ CRUZ

ASESOR

MTRA. LIMBANIA VÁZQUEZ NAVA

SAN CRISTÓBAL DE LAS CASAS, CHIAPAS

ABRIL DE 2018



GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIAPAS
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA SUBSECRETARÍA
DE EDUCACIÓN ESTATAL
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR
DEPARTAMENTO DE SERVICIOS ESCOLARES
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN DESARROLLO
HUMANO SUSTENTABLE



CLAVE : 07PSU0190N

RVOE: ACUERDO NÚMERO PSU- 338/2012 VIGENTE A PARTIR DEL 4 DE MARZO DEL 2009

REPORTE DE EXPERIENCIA LABORAL:

PROCESOS DE APRENDIZAJE EN PRODUCTORES DE MAGUEY EN HIERVE EL
AGUA, OAXACA.

QUE PARA OBTENER LA ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO
HUMANO SUSTENTABLE

PRESENTA:

CARMEN DEL ROCÍO JIMENEZ CRUZ

ASESOR:

MTRA. LIMBANIA VAZQUEZ NAVA



SAN CRISTÓBAL DE LAS CASAS, CHIAPAS. ABRIL 2018

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	2
¿QUÉ QUIERO MOSTRARTE EN ESTE REPORTE DE EXPERIENCIA?	2
MARCO CONCEPTUAL Y METODOLÓGICO	3
A) PROBLEMATIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN TRADICIONAL	3
<i>LO QUE HEMOS APRENDIDO, NO SIEMPRE DA LOS MEJORES RESULTADOS</i>	3
B) PROCESOS DE APRENDIZAJE	5
<i>PERO ¿CÓMO APRENDEMOS?</i>	5
C) CÓMO HACER EDUCACIÓN DIFERENTE	9
<i>LO QUE SE NOS HA ESCAPADO EN LA EDUCACIÓN Y NOS AYUDARÍA MÁS A SER PERSONA</i>	9
AUTODIAGNÓSTICO DEL GRUPO	12
¿QUÉ SUCEDE CUANDO EL GRUPO PARTICIPA EN LA DEFINICIÓN DE LO QUE QUIERE APRENDER?	12
REPORTE DE CARACTERIZACIÓN Y DETECCIÓN DE LAS NECESIDADES DEL GRUPO DE TRABAJO	13
DISEÑO DEL PROCESO FORMATIVO	17
ASCENDIENDO EN EL APRENDIZAJE	17
LA PREGUNTA COMO ARMA DE CONOCIMIENTO	18
PLAN DE FORMACIÓN	20
EL CAMINO DEL DÍA A DÍA EN APRENDER	20
CARTA DESCRIPTIVA	22
REPORTE DE IMPLEMENTACIÓN DEL PROCESO	33
¿CÓMO VA LA VIDA HACIENDO EDUCACIÓN?	33
RELATORÍA TALLER DE 8 HORAS	34
APRENDIZAJES COMPARTIDOS	42
Y TODO ESTO ¿EN QUÉ SE REFLEJA?	42
BIBLIOGRAFÍA	46
¿QUIÉN HA ESTUDIADO QUÉ?	46

Introducción

¿Qué quiero mostrarte en este reporte de experiencia?

Este reporte de experiencia de aplicación en campo de los aprendizajes adquiridos a partir cursar la Especialidad en Educación para el Desarrollo Humano Sustentable del Instituto de Educación Superior en Desarrollo Humano Sustentable (Moxviquil), se enfoca en mostrar las reflexiones generadas en la práctica educativa y su aplicación en un caso particular.

Para el reporte que yo presento expongo el caso de un grupo de hombres productores de maguey nativo que es utilizado para la obtención de mezcal en la región de Valles Centrales de Oaxaca, de manera específica en el parque estatal Hierve el Agua que es ampliamente conocido por su atractivo turístico y que ante ello se enfrenta a un contexto social y económico complejo.

Lograr el aprendizaje teórico y práctico es complejo en todas las etapas de la vida del ser humano y más aún en un entorno de país que no sustenta la Educación como algo prioritario para su desarrollo. Más desfavorable aún, la educación en los adultos es vista como no prioritaria, un pasatiempo o incluso se le discrimina; por lo que sus participantes no encuentran muchas motivaciones, o como en este tipo de acompañamiento, persigue fines productivos y/o económicos.

Al ser tratada la educación como una promesa maquillada en discursos, leyes y planes de educación globales pero poco favorecida en resultados de aprendizajes significativos y destacables a nivel país; se aborda en una primera parte el problema de la educación y cómo ha sido mal aplicada, para después dar paso a describir de manera general la propuesta educativa alternativa de esta especialidad y por último mostrar este intento educativo así como sus respectivas observaciones y conclusiones esperando llegar a ser una pequeña muestra de lo mucho que puede llegar a dar.

Marco conceptual y metodológico

a) Problematicación de la educación tradicional

Lo que hemos aprendido, no siempre da los mejores resultados

Para comenzar a escribir este trabajo, noté que mis compañeros de la clase y yo nos enfrentábamos a una limitante radical: comenzar; me preguntaba cuál era la razón por la que, al ser esta una reseña relativamente “sencilla” de realizar (ya que no requiere cálculos complejos o algo por el estilo) no estuviéramos ansiosos por realizarla.

Y es que, el encargo para su elaboración ha sido que nos miremos, que reflexionemos y compartamos para lo que nos ha servido y para lo que no esta especialidad en la práctica educativa. Para hacerlo, claramente hay que “desaprender” ciertos comportamientos que adquirimos en las escuelas tradicionales; con el fin de lograr ver más allá y trabajar de algo mecanicista, a una reflexión profunda e integral.

Por ejemplo, yo asistí siempre a escuelas públicas y me caracterizaba por ser de las estudiantes que se esforzaba por obtener buenas calificaciones, para ello había que cumplir con requisitos puntuales que permitían “llenar el canasto con puntos buenos”: ser puntuales, cumplir con las tareas, portarse bien en la clase, no desobedecer o contradecir al profesor y contestar en el examen parcial “la respuesta correcta” (que podría ser aquella que decía el libro, llegar al resultado de operaciones por el método que el maestro había enseñado o contestar una pregunta abierta con lo que a él le gustaría escuchar de ti). Ahí es donde detonó mi caminar por la vida, así como la de muchos otros, en el fundamento de cumplir con objetivos que nos permitan contar con la “mayor estabilidad” dado que en ello se están los mejores resultados.

Pertenezco a una “clase”, “generación”, “lugar de origen”, etc. formada con creencias como estas:

- *Hay que estudiar para ser alguien en la vida*

- *Estudiar te permitirá obtener un buen trabajo*
- *Un trabajo bien pagado es fundamental para ser feliz*

Entre otras ideas que contribuyen al establecimiento global de un modelo hegemónico de vida, en el que las personas hemos sido reducidos de nuestra esencia de ser persona en sus diferentes dimensiones¹, fundamentales a atender de manera integral para lograr nuestro desarrollo (Molina, 1986) a trabajadores o incluso profesionistas, que aún consiguiendo excelentes puestos de trabajo o ganar grandes cantidades de dinero, no están satisfechos con sus vidas.

Hasta que entré en la especialidad, me percaté del poder y responsabilidad que la educación tiene dentro del modelo global de vida y claro, en la vida particular de cada ser humano. Me parece un arma de doble filo.

Por un lado la educación puede ayudar a las personas a abrirse a todo un bagaje de conocimientos adquiridos no sólo de este tiempo, sino de tiempos pasados, e incluso trabajar en nuevas posibilidades para resolver problemas actuales; pero también puede ser usada como lo plantea el pedagogo brasileño Paulo Freire en su obra *Pedagogía del Oprimido* (Freire, 2005) como un proceso en el que el educador deposita contenidos en la mente del educando, y denuncia como un instrumento fundamental de opresión. A este proceso lo llama “educación bancaria” ya que contempla al educando como un sujeto pasivo e ignorante, que ha de aprender por medio de la memorización y repetición de los contenidos que se le inculcan. El educador selecciona la información de forma a priori, para luego instruirlas, viéndose a sí mismo como un poseedor de verdades únicas e inamovibles.

En esta última forma es en la que hemos sido “educadas” la mayoría de las personas, y aunque quizá para muchos “ha funcionado” o permitido el “orden mundial: laboral, religioso, de género, etc.” a muchas otras, apuesto nos ha

¹ Comprendemos las dimensiones del ser humano como aquello que compone a la personalidad humana, siendo estas: el cuerpo, las emociones y sentimientos, la mente y el pensamiento, la voluntad y el espíritu.

generado al menos algún momento de insatisfacción en nuestras vidas, por ejemplo: No siendo el hombre o mujer “exitoso” profesionalmente o no ganando lo suficiente económicamente para cumplir expectativas propias y de la sociedad; enfermándonos por no alimentarnos bien dado que tenemos que cumplir con horarios de trabajo extenuantes; sufriendo de enfermedades como depresión o estrés dado que “hay que cumplir en tiempo y forma” en nuestros trabajos sin recibir mayores reconocimientos; o como en este caso, limitando nuestra creatividad e incluso libertad para tan sólo expresarnos y compartir experiencias.

b) Procesos de aprendizaje

Pero ¿Cómo aprendemos?

Aunque únicamente nos encontrábamos siete personas dentro del mismo grupo de formación de facilitadores, la diversidad de ideas y personalidades era grande, por ende las posibilidades de abordar los temas era prácticamente infinitos. Lo que para uno o una podía significar mucho y podía extenderse en compartir su vivencia, para otro podía no tener la menor relevancia.

Es ahí donde comprendí el papel del facilitador en los procesos de aprendizaje, además de ser un acompañante de manera individual, debe ser un mediador en las actividades colectivas para tener un trabajo significativo.

Cada manera de ver, reflexionar y vivir al mundo comprende varias formas de aprender en él. De manera práctica se habla de varios canales de aprendizaje (el auditivo, visual y kinestésico) así como estilos (concreto, activo, conceptualización abstracta y la observación reflexionada) (Alonso, et. al., 1995). Yo podría decir que aprendo más por medio del canal kinestésico ya que siento que algunas veces recuerdo lo que vi en un esquema, leí, escuche o incluso sentí y es así como voy integrando mis aprendizajes; y mi estilo es la observación reflexionada porque generalmente después de ver o vivir algo, lo analizo y rescato lo aprendido.

Los canales y estilos de aprendizaje sin duda marcan la pauta al conocer y caracterizar un grupo así como en el diseño e implementación de una guía de aprendizaje. Para ello se deben generar un abanico de ejercicios que estimulen las diferentes dimensiones de la persona, con ello el facilitador o facilitadora logra transmitir lo que quiere y la o el participante logra sus objetivos.

Un ejemplo claro de disponer a la persona a ubicarse en el aquí y ahora, para entonces sí, iniciar una jornada de estudio y aprendizaje comprende la actividad planteada por Moxviquil denominada “Ritual de inicio” que consiste en ejercicios de movimiento del cuerpo y mente que lo ayudan a cortar con pensamientos del externo e introducirse al tema que se trabajará. Por sencillo que se escuche, para mí como participante fue difícil trabajar activamente en todos los ejercicios, ya que en varias ocasiones implicaba el ejercicio de la corporalidad (parte de mi persona con la que me cuesta trabajo contactar y que generalmente en un grupo de estudios tradicional, no ejercitamos); más aún como facilitadora y parte de un grupo de consultoría que genera procesos de aprendizaje, proponer estos ejercicios con los participantes es un tanto difícil, ya que vivimos en una sociedad llena de tabues y concepciones de la corporalidad como algo malo. Sin embargo, el resultado de estos ejercicios se refleja significativamente en la actitud de integración, relajación y concentración de los participantes de un taller, por ejemplo. Más adelante, comparto la experiencia práctica al implementar con el grupo de estudio.

En la reflexión del proceso de aprendizaje, pude confirmar la importancia que tiene la planeación del mismo, partiendo de una o varias visualizaciones: ¿qué podrían vivir los participantes después de estos encuentros? ¿a dónde pudieran llegar? ¿Qué saldrían diciendo, haciendo, pensando, etc.? ¿Qué cambiarían después de estas vivencias?.

Las respuestas a estas preguntas tanto por mí como facilitadora; pero sobre todo por ellos como protagonistas del proceso, corresponden al punto de partida para el diseño del mismo (auto-diagnóstico de necesidades de aprendizaje de los participantes); además, deben ser complementadas con una previa auto-

caracterización personal y grupal: ¿Qué tengo ahora para lograr esas visualizaciones? ¿Qué me hace falta hacer, decir, pensar, etc. para lograrlo? ¿Qué tengo que aprovechar o desechar del medio que me rodea para llegar a vivir lo que veo?.

La metodología que Moxviquil nos plantea que para lograrlo es necesaria la generación de “Escaleras del aprendizaje”, en donde cada escalón corresponde a un paso para lograr esa meta. Quizá cada escalón merezca una o varias sesiones, actividades o ejercicios. Se nos propuso que éstas fueran plasmadas de manera particular en una “Carta descriptiva” (este proceso será descrito de manera concreta y retomando como ejemplo el de grupo de estudio en las siguientes secciones, pero es importante hacer mención de ellas en este apartado para comprender como funciona el proceso en general).

La UNESCO plantea que los grandes objetivos generales de la educación conocidos como “Pilares del conocimiento” deben estar basados en lo siguiente (Delors, 1994):

- Aprender a conocer: adquirir los instrumentos de la comprensión. Comprender, conocer, descubrir.
- Aprender a hacer: para poder influir sobre el propio entorno. Poner en práctica.
- Aprender a vivir juntos: para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas. Convivir.
- Aprender a ser: un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores. Pensamiento autónomo y crítico para el desarrollo integral.

En lo personal claramente me identifico con lograr estos pilares en los procesos educativos, esa es la función de la educación. Para lograrlo, un ingrediente básico en la enseñanza-aprendizaje del cual se nos hizo referencia en esta especialidad, la generación y rescate de “Experiencias”, no como experimentos sino como vivencias significativas que permitan arraigar Conocimientos, Habilidades y

Actitudes en las personas (Berlanga, 2014). Este ingrediente pone en iguales condiciones de compartir a facilitadores y participantes, sin predisposiciones de que “alguien es el que posee la verdad”.

Una guía práctica planteada para vivir la enseñanza-aprendizaje es esquematizada por Moxviquil como “Ciclo Experiencial” y se describe en vivir 6 pasos de la siguiente manera:



Esquema 1. Ciclo experiencial²

Para mí, el ciclo experiencial ha sido una guía muy práctica para plantear momentos de facilitación. Partir de la experiencia para luego abordar la reflexión y por último la acción, parte de un aprendizaje nato a mi parecer, en el que vamos

² Elaboración propia a partir de las enseñanzas de Moxviquil.

aprendiendo a prueba y error, pero en este caso el papel del facilitador es ir acortando esa brecha de “errores” o repeticiones que podemos realizar.

A partir de conocerlo, lo he planteado en las propuestas y grupos de trabajo con los que he colaborado y me ha ayudado a hacer más comprensible lo que quiero transmitir y/o aquello que las personas quieren aprender.

c) Cómo hacer educación diferente

Lo que se nos ha escapado en la educación y nos ayudaría más a ser Persona

A la serie de creencias a las que hago referencia en la primera parte de este apartado, derivadas de la educación tradicional y que ahora traduzco en comportamientos limitantes, se suman todas aquellas derivadas de las características propias de cada persona, como su género, cultura, relación con la naturaleza y relaciones con las otras y los otros. Estos temas generalmente no eran abordados en las aulas en los años 90's (tiempos en los que estudié el “nivel básico”), mucho menos vividos, reflexionados y orientados a relaciones armónicas.

A continuación menciono algunos de ellos:

Hacer una fila de niños y otra de niñas; actividades y juegos diferenciados para “proteger” a las mujercitas, eran algunos de los comportamientos inculcados.

Qué decir si algún niño o niña hablaba en su lengua indígena de origen en la escuela: ¡es inaceptable, para eso te estás educando... para dejar de estar en la ignorancia!- Eran los regaños de los profesores más ortodoxos.

Nada de relación armónica con los compañeros y compañeras o la mediación en el ahora llamado “Bullying”, esos conflictos se resolvían con un castigo, un reporte o en la oficina del director. ¿Las razones?, no importan. ¡Eres un rebelde!-decía la figura del prefecto.

Menos sabido por aquellos días el respeto y cuidado por la naturaleza, porque parecía que ésta nunca se iba a deteriorar. Ni oír algo del dichoso “cambio climático” tan de moda ahora.

Aunque estas prácticas parecían tan cotidianas e incluso insignificantes en aquel tiempo, y puede que para algunos lugares aún lo sean, limitan los procesos de desarrollo integral de las personas (incluido el aprendizaje) sumiéndolas en frustraciones.

En la búsqueda de una educación diferente y eficiente, queremos abordar estos temas básicos y transformarlos en un sentido positivo, como lograr la Equidad de género, la Sustentabilidad, la Sana Interculturalidad y la Resolución de conflictos. Ello es parte de una propuesta educativa basada en el paradigma humanista y aterrizados en una pedagogía popular y liberadora planteada por Freire.

Como facilitadora, trabajando en su mayoría con grupos de hombres en temas productivos, abordar estos temas en la especialidad me ha ayudado a sensibilizarme y sensibilizar a los participantes con el fin de acercarnos a otros grupos, a la sociedad. Por ejemplo, el aplicar una actividad en la que un compañero hacía un reconocimiento verbalmente a otro, en lo que es bueno y las experiencias en las que le ayuda, llevó a que quien era la persona reconocida escuchara atentamente y recibiera un abrazo al final; este ejercicio permitió identificar las capacidades que los compañeros admiran en la propia persona, o aclarar lo que cada uno aporta al grupo. Esto lo consideré un ejercicio en el que rompimos con conceptos erróneos de género, dado que generalmente los hombres de estas comunidades no se expresan su admiración y respeto así, con esa cercanía verbal y corporal.

El informe Delors resalta, dentro de cuatro pilares base de la educación, el aprender a convivir, a vivir juntos; conociendo mejor a los demás, su historia, sus tradiciones, su espiritualidad, para crear un espíritu nuevo que impulse la realización de proyectos, comunes o la solución inteligente.

Es así que esta manera diferente de educar o favorecer procesos de aprendizaje rompe con lo planteado en la primera parte de este trabajo, en donde la persona

es vista como el objeto a educar, a pulir y almacenar; en cambio, es reconocido desde su esencia y acompañado en el proceso. En los conceptos abordados como la caracterización del grupo, escaleras de aprendizaje, ciclo experiencial, rituales de inicio, entre otros; cobran vida las propuestas de Freire para hacer educación: aprendizaje a partir del diálogo en donde el intercambio invita a un proceso reflexivo activo; instaurar las condiciones para que cada persona pueda generar conocimiento por sí misma; ser personas críticas que puedan participar activamente de la sociedad proponiendo ideas y soluciones; cultivar la curiosidad de las personas a través de buscar e investigar de forma permanente para vivir en un clima pedagógico y por último fomentar el conocimiento como herramienta para vivir la libertad y ser protagonistas de su propia historia.

Autodiagnóstico del grupo

¿Qué sucede cuando el grupo participa en la definición de lo que quiere aprender?

La pregunta que da pie a este tema suena un tanto disparatada, ¿cómo los “alumnos” que son los “sin luz” van a definir lo que hay que aprender? Si se supone que no saben.

En varios contextos, el qué estudiar lo define el entorno; hay países en los que se definen las profesiones a impulsar de acuerdo con las necesidades del país en conjunto; cosa parecida pasa con la ola de carreras técnicas que se ofertan en las universidades profesionalizantes que responden a necesidades principalmente tecnológicas de la industria.

En la educación formal, usualmente el plan de estudios está definido por el modelo educativo a seguir a nivel país, quizá se realizan adecuaciones de acuerdo al idioma de alguna etnia o al tipo de escuela como lo son las técnicas.

La educación alternativa plantea la escucha como herramienta básica para lograr aprendizajes, esto desde el aprendiz al facilitador y viceversa; por ello uno de los primeros pasos, es ayudar al grupo a hacer una radiografía de su situación actual a través de conocer su visión, sus necesidades e intereses de conocimiento, lo que permitirá tener mucho más claro que es lo que hay que aprender-enseñar para luego definir los cómo.

Freire (1997), plantea para la práctica educativa dos aspectos relevantes relacionadas con este apartado:

1. Respeto a los saberes de los educandos: Planteando como punto de discusión y aprendizaje sus propias vivencias y llevando a la escuela más allá de un simple laboratorio, a un punto de encuentro hacia el cambio.
2. Enseñar exige saber escuchar. El educador que escucha, aprende la difícil lección de transformar su discurso al alumno; por tanto la relación no será vertical e impositiva.

Además, a mi parecer, se termina el problema de “poca apropiación del proceso”, porque no se trata de adoctrinar al grupo y sumergirlos en lo que como facilitadores creemos que deben aprender, porque ellos y ellas lo definen con compartirnos su historia y lo que son.

Reporte de caracterización y detección de las necesidades del grupo de trabajo

Este reporte esta centrado en el trabajo que se realizó con un grupo base, caracterizado en la siguiente tabla:

CARACTERIZACIÓN DEL GRUPO						
Ubicación del grupo:	San Lorenzo Albarradas (Hierve el Agua), Oaxaca					
Número de integrantes:	6					
Integrantes:	Nombre	Edad	Género	Ocupación	Contexto familiar	Actitudes
	Plutarco García	71	Masculino	Agricultor de temporal	Casado.	.-Emprendedor .-Gusta de experimentar sus ideas .-Perseverante
	Felix Martínez García	52	Masculino	Agricultor de temporal Crianza de chivos y animales de corral	Casado. 3 hijos entre los 7 y 20 años	.-Pasivo .-Cree en sus propias decisiones
	Gabriel García Sibaja	28	Masculino	Panadero Agricultor de temporal Criador de trucha	Casado. 2 hijos entre los 3 y 6 años	.-Emprendedor .-Gusto por aprender .-Pone en práctica lo aprendido .-Buena memoria
	Carmelo Martínez Martínez	30	Masculino	Agricultor de temporal Trabajador en otras localidades	Casado. 2 hijos	.-Trabajador .-Alegre
	Constantino García	40	Masculino	Trabajador	Casado	.-Trabajador
	Aurelio Martínez	65	Masculino	Agricultor de temporal Crianza de ganado mayor a pequeña escala	Casado.	.-Activo .-Trabajador

Organización acompañante:	Tierra Nueva Asesoría S. C.
Tiempo de integración:	A partir de agosto de 2014 y hasta marzo 2017
Objetivo con el grupo:	Acompañar al grupo de Hierve el Agua en la generación de un emprendimiento que responda a sus necesidades básicas con enfoque sustentable
Actividades introductorias realizadas con ellos:	-Diagnóstico de necesidades -Identificación de posibles proyectos"emprendimientos" para la satisfacción de necesidades -Indagación de mercado -Identificación de afinidades -Caracterización de la región -Discernimiento de emprendimiento a realizar de acuerdo con lo investigado
Necesidades identificadas:	.-Suficiente abastecimiento de agua para aseguramiento de cultivos .-Abastecimiento de alimentos para la comunidad .- Aprendizaje y crecimiento personal .-Generación de un negocio que sustente al menos 30 % de ganancias para solventar compras básicas
Objetivos del grupo:	Comercializar plántula de maguey nativo para la satisfacción de los productores de la región aledaña y la satisfacción de necesidades del grupo
Actividades realizadas con ellos de acuerdo a objetivos:	.-Indagación de mercado del producto seleccionado -Visita a productores similares -Visitas a centros de investigación -Construcción de tecnologías alternas necesarias para lograr la producción (tanque de ferrocemento) -Experimentación en la producción de 4 especies de maguey en 3 viveros de producción

Para conocer los datos básicos y de necesidades realicé varias sesiones en donde platiqué con ellos y apliqué ejercicios de diagnóstico participativo, entre ellos las fronteras sociográficas³, con preguntas relacionadas a sus ocupaciones, rangos de edad, creencias, etc.; generación de árboles de problemas para identificar necesidades prioritarias del grupo y árbol de soluciones para formular actividades que permitieran lograr los objetivos.

³ Ejercicio propuesto desde la sociometría de Jacobo Levy Moreno. Fue vivenciado dentro de la especialidad y consiste en que las y los participantes dan a conocer características propias o tomas de decisión desde su expresión corporal, en este caso simples movimientos dentro de un cuadrante que define diferentes opciones.

Aunque los integrantes del grupo ya se conocían bastante entre sí de manera personal, identificar objetivos en común fue algo nuevo. Su participación en estas Técnicas Grupales Participativas (TGP's) fue activa, por ello se pudo obtener el objetivo de caracterizarlos. Además, considero que el número de personas que integran el grupo, permitió más acercamiento, así como que el conocimiento y la generación de acuerdos fluyera.

NECESIDADES DE APRENDIZAJE CON MATRIZ 4X4

PROYECTO: Consolidar la venta de plántula de maguey de productores de Herve el Agua, Oaxaca

PARTICIPANTES: 5 personas hombres, entre los 30 y 70 años

HERRAMIENTAS DE OBTENCIÓN: -Se identificaron los avances hasta el momento
-Se utilizó la herramienta análisis FODA respecto a los logros
-Lo platicado se virtió en esta tabla

	QUÉ	CÓMO	PARA QUÉ
CONOCIMIENTOS ¿Qué quiero aprender?	.-Características y propiedades de las especies producidas	.-Colecta e identificación de ejemplares locales, describirlos localmente y enriquecer con información sistematizada	.-Para tener un dominio de producción y venta de las especies que se producen
HABILIDADES ¿Qué quiero aprender a hacer?	.-Manejo y control de plagas que atacan al maguey .-Llevar un registro adecuado de la producción y sus características .-Lograr la venta de las especies poco conocidas por nuestros posibles clientes .-Negociación y ventas	.- Buscar expertos y conocimientos en control biológico que puedan compartir información específica. Posteriormente hacer pruebas .-? .- Constituir una parcela demostrativa e informativa con las especies así como hacer labor difusión de bondades de especies poco conocidas .- Indagación y registro de posibles clientes. Planear y practicas encuentros de venta	.-Para lograr la menor merma en la producción y tener planta de calidad requerida .-Para tener conocimiento y control del proyecto .-Para beneficio de la diversificación del entorno y ampliar nuestro panorama de ventas .-Para llegar con conocimiento pleno de nuestro producto y lograr el convencimiento de compra del cliente
ACTITUDES ¿Cómo debo ser?	.-Enseñar a otras personas los conocimientos y habilidades hasta ahora adquiridas en el proceso .-Más proactivos y propositivos .-Convivencia, comunicación, acuerdos y buen trato grupal	.-Planear y ejecutar la demostración de su participación en el proyecto ante los interesados de la comunidad .-Revisando el cumplimiento de metas y acuerdos claros .-Generando acuerdos colectivos	.-Para atender la demanda de inserción de más personas de la comunidad en este tipo de procesos sin generar falsas expectativas .-Para lograr sus avances y más éxito en menor tiempo .-Para generar buena organización y satisfacción del proceso

Con la matriz de necesidades de aprendizaje (conocida como Matriz 4 x 4) pude sistematizar los Conocimientos, Habilidades y Actitudes necesarios para lograr el objetivo, que en este caso fue lograr que el grupo consolidara la venta de plántula de maguey. Para obtener esta información la TGP trabajada con ellos correspondió a dibujar un “Escudo de Fortalezas y Oportunidades” y un “Cañón de Debilidades y Amenazas”.

La Matriz 4 x 4 resultó ser una herramienta bastante útil para posteriormente hacer la formulación de cada una de las sesiones que complendieron el plan de seguimiento del grupo.

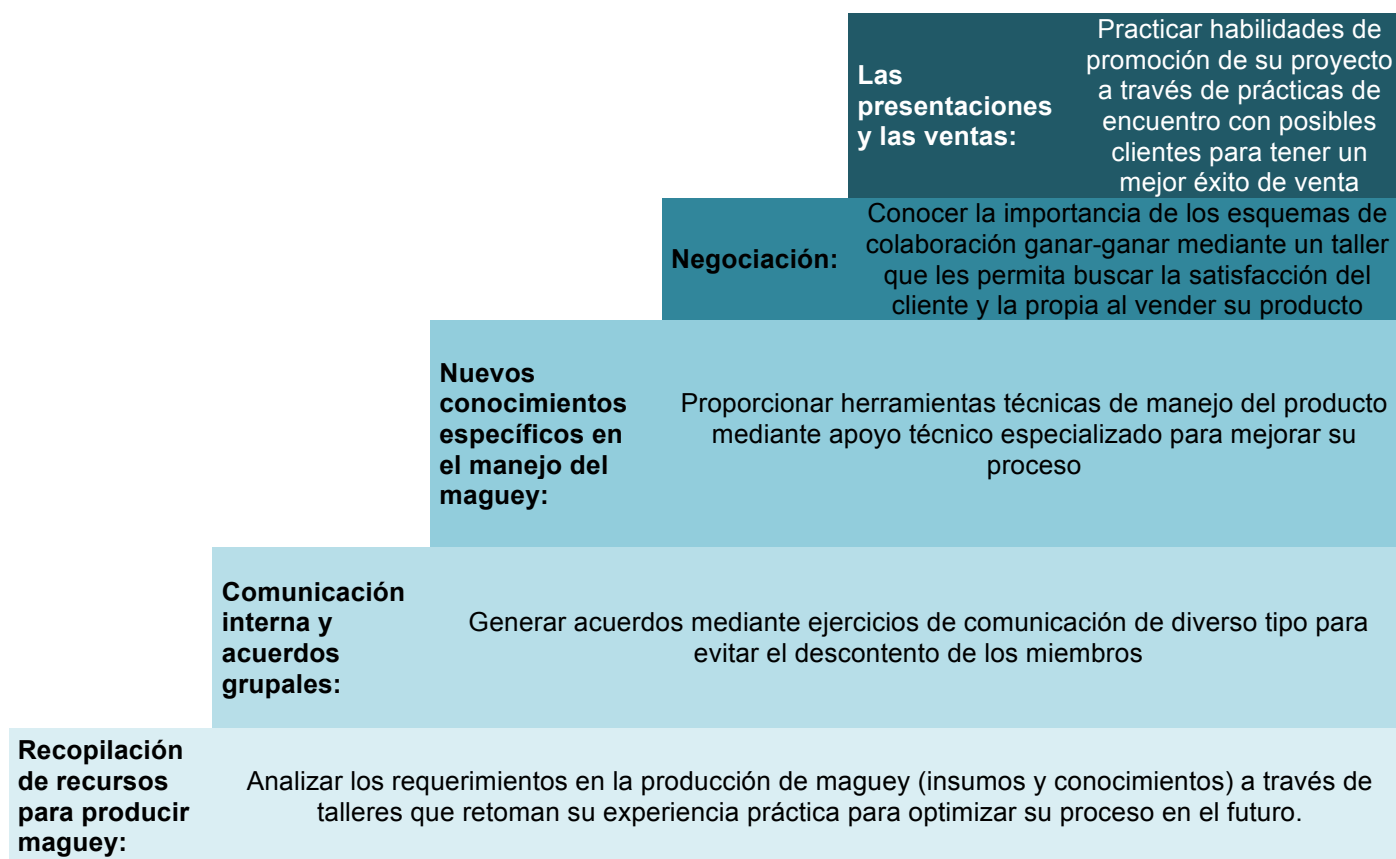
Después de que el grupo vió plasmado en esta sistematización todo lo que necesitaba aprender para lograr su objetivo general, hubo un comportamiento de incluso pedir un seguimiento más sistemático y enfocado a lo planteado.

Diseño del proceso formativo

Ascendiendo en el aprendizaje

En el caminar de esta especialidad y el seguimiento del grupo de trabajo; después de identificar los grandes objetivos de aprendizaje, el siguiente paso era formular el plan formativo. Para ello, Moxviquil propone la utilización de las llamadas “Escaleras de Aprendizaje”; que comprenden, como bien lo dice su nombre, en ordenar el pensamiento respecto a los pasos que hay que dar en el proceso formativo para lograr el aprendizaje en el ascenso: ir de lo sencillo a lo complejo.

Para el caso del grupo muestra, la escalera de aprendizaje fue la siguiente:



Para lograr los objetivos de este proceso, es importante considerar que cada “escalón” puede comprender una o varias herramientas y momentos; ya sea TGP’s, talleres, conferencias, prácticas, cursos, etc. o incluso la combinación de

varias de ellas; cabe destacar que aunque en la especialidad se nos fomentó cambiar nuestra manera de trabajo “expositiva” que pudiera comprender nuestro acompañamiento con algún grupo (para, como he mencionado desde el principio del documento, trabajar no sólo con el área cognitiva de las personas, sino con todas sus dimensiones de manera integral) no se nos limitó a no realizar exposiciones o pláticas; pero sí a enriquecer la forma común en que realizamos este tipo de actividades, considerando que la teorización y conceptualización es más recomendable si se da después de un proceso post vivencial y reflexivo.

Para este grupo me fue necesario dar algunos saltos entre escalones, o a veces regresar a algunos de ellos de nuevo; ya que más que un proceso vertical, a mi parecer, comprendió ser cíclico o de avance gradual en cada uno de los objetivos que consideré. En ocasiones hubo actividades que permitieron dar avance en varios peldaños; por ejemplo: una visita a un vivero en donde se compartieron experiencias “de campesino a campesino” contribuyó con conocimientos técnicos sobre el manejo de la planta y además a trabajar actitudes de negociación y toma de acuerdos grupales.

La pregunta como arma de conocimiento

Otro gran “desaprender” para mí, desde vivir otros procesos alternativos de formación y este mismo, ha sido erradicar de mi persona el miedo a preguntar.

En la escuela tradicional generalmente las preguntas van del profesor al alumno, ya sea a manera de evaluación o en los clásicos “cuestionarios”, en donde como tarea había que buscar las repuestas correctas en el libro de texto. Sin embargo, ahora en mi trabajo tratando de hacer una educación diferente y después de la reflexión en la especialidad, me he dado cuenta que las preguntas juegan un papel sumamente importante en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En sus conversaciones, Paulo Freire y Antonio Faundez (2013) hablan de que la generación de preguntas, puede brindar un ángulo distinto frente a algún tema, con lo cual sea posible más tarde generar una reflexión más crítica.

Dentro de las sesiones de la especialidad, el grupo concluyó:

“Fomentar la capacidad de preguntar ayuda a estimular el incremento de conocimiento en el individuo, de tal manera que, contribuya a ser un sujeto analítico, objetivo y con capacidad de comprensión de las cosas que existen a su alrededor. Para tal efecto hay que tomar en cuenta la importancia de la creatividad usando Preguntas Generadoras”.

“Las preguntas son la antesala del conocimiento, ayuda a estimular la inquietud de saber sobre algún tema. Es la herramienta clave dentro del contexto educativo enseñanza-aprendizaje”.

En los ejercicios con el grupo, como facilitadora he fomentado que los participantes generen preguntas sobre los temas que vamos trabajando; ya sea para que entrevisten a alguien más, que las planteen en plenaria o que las expongan cuando lo sientan.

Las preguntas tienen algunas breves características que les permiten ser generadoras de un mayor conocimiento; por tanto deben ser cortas, claras, abiertas, relacionadas con la experiencia y que fomenten la reflexión.

Algunos ejemplos de las preguntas generadoras elaboradas en la especialidad y trabajadas con el grupo fueron:

- ¿Qué es un empresario?
- ¿Cuál es la diferencia entre el empresario y el productor?
- ¿Qué es la empresa?
- ¿Quiénes somos como grupo?
- ¿Qué hacemos como grupo?
- ¿Para qué lo hacemos?
- ¿Cuáles son las áreas que tendrían que existir en la empresa para que funcionaran mejor?
- ¿Qué estamos dispuestos a aportar a la empresa?
- ¿Qué rol está dispuesto a asumir cada miembro de este grupo para lograr nuestro objetivo?

Plan de formación

El camino del día a día en aprender

El ascenso al aprendizaje se forma de pequeños pasos, de movimientos que pudieramos decir a veces casi imperceptibles; no sólo se trabaja en el aula o en el lugar de encuentro, sino en las actitudes. En el proceso enseñanza-aprendizaje alternativo, entra en juego un ingrediente importante que va marcando pauta para que esto se logre; hablo de considerar a la Creatividad como invitada especial.

Para el facilitador es importante se haga presente al momento de generar las condiciones de los momentos o materiales que compartirá con los aprendices; como ya mencioné con anterioridad, uno de estos momentos puede ser una Técnica Grupal Participativa (TGP) que consiste en un momento planeado para promover la participación y reflexión o aprendizaje de las personas, valiéndose de alguna adaptación creativa de alguna otra actividad ya realizada, aplicando la teoría del juego o generando materiales educativos y didácticos.

Para la persona que vive el proceso de aprendizaje, es importante fluya la creatividad en él o ella, dejando que su pensamiento lateral⁴ le haga ver todo el abanico de posibilidades que existen para resolver un conflicto. Por ejemplo, el método de inversión de la propuesta es una de las formas más utilizadas en la aplicación de esta técnica; el problema es invertido a su contrario para encontrar formas de resolución.

La creatividad ha comprendido para mí, en esta nueva práctica educativa, el recuperar un eslabón perdido; es devolvernos tanto a facilitadoras, facilitadores y participantes parte de nuestra infancia que nos ha sido arrebatada para potencializarla en nuestro hoy.

⁴ Técnica que permite la resolución de problemas de una manera indirecta y con un enfoque creativo propuesto por Edward de Bono

Para tener las sesiones que comprenden nuestro encuentro con los grupos, a los facilitadores nos es importante planear de acuerdo con los objetivos de aprendizaje que nos hemos propuesto; para ello, dentro de esta especialidad se nos planteó la utilización de las Cartas Descriptivas, que corresponde a la narración de manera ordenada de cada uno de los momentos que comprenden dicho encuentro, respondiendo a preguntas básicas como ¿Qué haremos?, ¿Cómo lo haremos? ¿Cuánto durará el momento? ¿Con qué lo haremos?, etc.

Para describirlo de una manera más puntual, presento la Carta Descriptiva de un taller de 8 horas realizado con el grupo base.

Carta descriptiva

TALLER "FORTALECIMIENTO DEL GRUPO-PROCESO Y CALIDAD BASADA EN EL CLIENTE"

Lugar: Sala de reuniones Hierve el Agua, Oaxaca

Fecha: 28 y 29 de marzo de 2016

Grupo específico: Productores de maguey nativo. 5 personas hombres, entre los 30 y 70 años

Facilitador (a): Carmen Jiménez Cruz

Propósito de aprendizaje:

Considerar la importancia de la organización para la generación de calidad basada en el cliente

Temas:

- .-La importancia de la organización grupal
- .-Las concepciones y acuerdos sobre el manejo del dinero
- .-La preparación a las ventas
- .-Nuestra vivencia del círculo empresarial (plan de negocios)
- .-La importancia de la calidad en nuestra empresa
- .-Acciones futuras de la empresa
- .-Evaluación del proceso de acompañamiento

Resultado de aprendizaje	Criterios de evaluación	Subtema	Estrategia didáctica	Materiales	Tiempo
SESIÓN 1					
Lograr que los asistentes se concentren en el tiempo y espacio presente, dejando atrás las preocupaciones de lo externo	Se muestran en disposición para compartir el día	Ritual de inicio	a) Conciencia de la persona en el aquí- ahora 1. Se pedirá a los asistentes caminar libremente en el espacio 2. Se motivará a hacer conciencia de su cuerpo y su sentir. Respiración b) Experiencia 3. Se les preguntará como se han sentido en las semanas pasadas y como se sienten ahora c) Verbalización y sintonización con el grupo 4. Se les pide encontrar dos parejas con las cuales hablar sobre lo que pensaron d) Reflexión 5. Compartir como nos sentimos en el ejercicio, dado que es algo nuevo que estamos haciendo	Espacio abierto	15 min
Identificar la importancia de la organización en las ventas	Identifican la importancia de la organización para el logro de objetivos	Video Mujeres organizadas de Mazunte	a) Experiencia 1. Se proyectó el video "Mujeres organizadas de Mazunte" b) Relato 2. En el grupo colectivo se trabajará la siguiente pregunta: - ¿Qué les llamó la atención del video? c) Reflexión 3. Se reflexionará lo siguiente: - ¿Qué fue necesario que ellas hicieran para cambiar de cazar tortugas hasta tener un local con la venta de productos alternativos de belleza? - ¿Que hemos hecho diferente nosotros como grupo? d) Refuerzo / conclusiones 3. Reforzando las conclusiones se mencionará la importancia de la Organización para el logro de objetivos	.-Computadora .-Video .-Bocinas	30 min
Receso					

Resultado de aprendizaje	Criterios de evaluación	Subtema	Estrategia didáctica	Materiales	Tiempo
Llegar a acuerdos de organización interna y para la comercialización	Generan una postura respecto a su participación en el grupo	Mesa de diálogo: Organización grupal	a) Experiencia 1. Se le proporcionará a cada integrante del grupo una serie de preguntas que de manera individual reflexionará: - ¿Qué es un empresario? - ¿Cuál es la diferencia entre el empresario y el productor? - ¿Qué es la empresa? b) Relato 2. Se les pedirá que en el colectivo compartan lo que pensaron con las preguntas c) Reflexión 3. De manera colectiva se lanzan otras preguntas que permiten ir identificando la disposición de cada uno -¿Seguimos dispuestos a asumirnos como grupo? -¿Cómo nos asumimos: como empresarios o productores? d) Refuerzo/conclusiones 4. Con el fin de definir de más concreta la identidad como grupo, se consensuará algunos puntos que serán escritos en un papel visible para todos contestando las siguientes preguntas: -¿Quiénes somos, que hacemos y para qué lo hacemos? -¿Cuáles son las áreas que tendrían que existir en la empresa para que funcionaran mejor? e) Acción 5. Como llamado a la acción y transformación se discuten las siguientes preguntas que pueden ser el inicio de un compromiso -¿Qué estamos dispuestos a aportar a la empresa? -¿Que rol está dispuesto a asumir cada miembro de este grupo para lograr nuestro objetivo?	.-Impresión de preguntas por participante -Lápices -Rotafolio -Plumones	60 min
Receso					
Conocer las percepciones que tienen respecto al dinero y con generar acuerdos generales respecto al manejo en el uso del mismo	Conocen las percepciones de los otros participantes respecto del manejo del dinero y comienzan a generar acuerdos respecto al mismo	Frontera sociográfica: Percepciones del dinero	a) Experiencia 1. Con el grupo de pie, se definen cuadrantes o líneas de frontera para el ejercicio 2. Se relata la instrucción que básicamente será ir lanzando las preguntas y habrán de moverse al espacio en donde puede estar asignada su respuesta Las preguntas corresponden a: -¿Quién tiene hijos? -¿Quién cuenta con un puesto en el parador turístico? -¿Quien considera que ser rico es tener mucho dinero? -¿Quien se considera rico y quien pobre? -¿Quién considera que necesita dinero para ser feliz? b) Relato	Masking tape Espacio amplio	60 min

Resultado de aprendizaje	Criterios de evaluación	Subtema	Estrategia didáctica	Materiales	Tiempo
			3. En cada pregunta el grupo que se encuentra discute por qué se movieron para allá 4. Un vocero comparte con el grupo en general 5. Facilitador hace observaciones si las tiene c) Reflexión 6. En el grupo colectivo preguntar brevemente como se sintieron y de qué se dan cuenta con el ejercicio d) Refuerzo/conclusiones 7. El ejercicio nos sirve de paraguas para contemplar algunos aspectos sobre la dinámica de trabajo del grupo, por lo que de manera colectiva se propone trabajar sobre las siguientes preguntas: En nuestra empresa ¿para qué sirve el dinero? ¿Qué queremos que pase con el dinero que recibamos por nuestra primera venta? ¿Qué es necesario conocer para saber cómo es más adecuado emplearlo? ¿Cómo se administrará ese dinero?		
Receso					

Resultado de aprendizaje	Criterios de evaluación	Subtema	Estrategia didáctica	Materiales	Tiempo
Identificar los puntos clave a conocer de su empresa y los que pueden negociar respecto a la realización de una venta de su producto	Tienen claras las necesidades que el cliente puede manifestar al realizarse un ejercicio de compra-venta	Ensayo Primera venta-compra	a) Experiencia 1. Se pedirá que dos voluntarios representen uno al comprador y otro al vendedor de nuestro producto: planta de maguey, simulando que es el momento en el que se genera una compra-venta. Los demás observamos lo que sucede en la situación b) Relato 2. Se agradece a los voluntarios y se les pide que compartan como se sintieron en el ejercicio 3. Se pregunta a los espectadores ¿Qué fue lo que sucedió en lo que observamos? c) Reflexión 4. Se busca que los participantes reflexionen respecto a lo que podría pasar en una situación real y estén preparados -¿Qué preguntas nos podría hacer el posible cliente? -¿Podemos dar respuesta a todas sus preguntas? -¿Hasta donde estamos dispuestos a negociar con él? d) Refuerzo/Conclusiones El facilitador refuerza en la importancia de manejar de manera efectiva la información de nuestra empresa, por ello es importante seguir repasando y registrando algunos puntos que no pueden olvidarse (por lo que se escriben en grande) como: -Precio -Número de plantas que tenemos, especie, características, etc. -Cuales son nuestras ventajas -Qué garantías ofrecemos -Confirmar las necesidades del cliente: ¿Qué le vamos a preguntar nosotros a nuestro cliente? e) Acción Ahora que hemos vivido este ejercicio, ¿Cómo nos seguiremos preparando para cuando llegue ese momento?	.-Espacio amplio -Rotafolio -Plumones	60 min
Recapitular los principales aprendizajes obtenidos	Enlistan frases de aprendizaje	Cierre de sesión	1. Se motiva a los asistentes a compartir en el colectivo cuales son los principales aprendizajes que se llevan del día		15 min

Resultado de aprendizaje	Criterios de evaluación	Subtema	Estrategia didáctica	Materiales	Tiempo
SESIÓN 2					
Identificar las fortalezas y debilidades de acercamiento entre integrantes del grupo así como disponer el momento del aquí-ahora	Comparten su sentir respecto a la relación con los compañeros de grupo	Ritual de inicio: El sol y los planetas	a) Experiencia 1. Se pregunta a los asistentes si conocen la dinámica de movimiento entre el sol y los planetas 2. Se les pide que caminen por el espacio 3. Se les explica que cada uno irá tomando el papel del sol para ubicarse en el centro y los demás elijan un punto para ubicarse respecto a él dependiendo que tan cercano o lejano se sienta en su relación en la vida real b) Relato 4. Al ubicarse, cada participante comparte frente a todos por qué eligió ese lugar. Los demás escuchamos. c) Reflexión 5. Después de que cada integrante fue el sol terminamos con algunas preguntas de reflexión -¿Cómo me sentí con el ejercicio? -¿Para qué nos sirve? d) Refuerzo La facilitadora recalca la importancia de tener los espacios para manifestar lo que pensamos y sentimos respecto a nuestros compañeros constantemente ya que con ello vamos mejorando en nuestras relaciones de trabajo.	Espacio abierto	30 min
Retomar el esquema "Círculo empresarial" como guía de definición de los componentes de su empresa	Definen brevemente su empresa de acuerdo a los 6 puntos básicos del círculo empresarial	Nuestro círculo empresarial de agave en Herve el Agua	a) Experiencia 1. Pedir a los asistentes que traten de recordar la herramienta que hemos utilizado desde el principio del acompañamiento, llamado "círculo de la empresarialidad", ¿Qué recuerdan de él? ¿cuales son los componentes que tiene? 2. Pedirles que entre todos se vaya dibujando y poniendo en orden (para agilizar se les mencionan los componentes y que ellos ordenen). b) Relato 3. Entre todos, de cada una de las partes vamos retomando la definición o de lo que explica 4. A cada persona se le pide escriba en un postit lo que a su parecer abarca ese componente para el proyecto que vamos desarrollando y lo pega en donde corresponde: Mercado. ¿Cuáles y como son nuestros futuros clientes?	.-Rotafolio .-Masking .-Plumones .-Postits .-Plumas	90 min

Resultado de aprendizaje	Criterios de evaluación	Subtema	Estrategia didáctica	Materiales	Tiempo
			Producto. ¿Qué vendemos? (lo más detallado posible) Ventajas. ¿Que ventajas tenemos en lo que vendemos? Proceso de producción. ¿Cuáles son los pasos que damos para obtener nuestro producto? Ruta Administración. ¿Cómo estamos organizados para lograrlo? Calidad. Dejamos este gajo pendiente porque será lo que seguiremos trabajando. 5. De cada gajo se van leyendo las respuestas, encontrando coincidencias y puntos de importancia c) Reflexión Ya completa el círculo como un mapa de seguimiento se generan las siguientes preguntas sobre el ejercicio: ¿De que nos damos cuenta al completar el círculo? d) Refuerzo ¿Esto para qué nos sirve? Se hace incapié en que la herramienta "Círculo de la empresarialidad" es lo que se conoce como un plan de negocios y corresponde a una "radiografía" que nos muestra como se encuentra nuestro proyecto, que tiene fuerte y que le duele. e) Acción ¿A qué nos llama? ¿Qué aspectos es importante fortalecer?		
Receso					

Resultado de aprendizaje	Criterios de evaluación	Subtema	Estrategia didáctica	Materiales	Tiempo
Contemplar la calidad basada en la satisfacción del cliente como primordial para obtener el producto	Confirman la importancia de conocer al cliente para generar productos de calidad	Análisis de video. Papel de la calidad en nuestro trabajo	a) Experiencia 1. Se proyectará el Video: Diseños innovadores para productos a bajo costo (si es necesario se apoyará con la lectura de los subtítulos) b) Relato 2. Se harán las siguientes preguntas - ¿Qué vi en el video? - ¿Qué me provocó? c) Reflexión 3. Se generarán las siguientes preguntas de reflexión en plenaria con los asistentes - ¿Que necesidad tiene la gente que se esperaban usaran los productos? - ¿Cómo se quería sentir/ver la gente usando el producto? - ¿Que hace el empresario? - ¿Se logra la satisfacción del cliente? - ¿Cómo podemos saber que se ha logrado su satisfacción? d) Refuerzo 4. Relacionar lo que se vive en estas experiencias para pensar en nuestro proyecto de modo que analicemos si conocemos de manera exacta las necesidades de nuestro cliente y cómo vamos a dar respuesta a ello.	-Video: Diseños innovadores para productos a bajo costo -Computadora	30 min
Identificar los pasos en la planeación de su producción con base en las necesidades del cliente	Identifican los cambios necesarios en la operación para lograr una producción con la calidad que espera el cliente	Organización del vivero basado en la calidad	a) Experiencia 1. Se realiza el visiteo de los viveros con el fin de revisar su producción y el proceso b) Relato Mientras se realiza la visita y la observación de los viveros cada uno de los productores va comentando los pasos que da para la producción y cuales han sido los resultados c) Reflexión Se analizan en grupo las siguientes preguntas: ¿Cómo podremos lograr un producto que responda a las necesidades de nuestros clientes? ¿Qué cambios tenemos que hacer para lograrlo? ¿Qué comportamientos debemos tener para lograr la producción esperada?		60 min

Resultado de aprendizaje	Criterios de evaluación	Subtema	Estrategia didáctica	Materiales	Tiempo
			d) Refuerzo		
Generar condiciones de planeación a futuro	Consideran importante seguir un plan de seguimiento	Cierre de sesión	Relato Se les pide compartir su experiencia en el taller Reflexión Se genera un espacio de reflexión a través de preguntas ¿De qué nos dimos cuenta? ¿Cuales serían los grandes pasos que daríamos en futuro?		30 min

Desde el planteamiento de Moxviquil, se habla de los siguientes puntos:

- Resultados de aprendizaje: a mi parecer es un componente básico y desde donde se parte, lo que quiero lograr en las personas con las que trabajo.
- Criterios de evaluación: aunque no es un punto que anteriormente hubiera tomado en cuenta y me resulta difícil practicarlo y llevarlo a cabo; considero es un componente tangible en donde veré plasmado el trabajo que se hizo.
- Subtema: Es importante nombrar cada momento, sobre todo cuando la sesión se comparte con más facilitadores; considero que nos ayuda a ubicarnos en el mapa.
- Estrategia didáctica: Aunque en otros momentos lo he nombrado “descripción”, creo que el nombre nos centra en que realmente tenemos que trabajar de manera fina la enseñanza. Considero que hay que describir lo más posible cómo haremos que el momento suceda, pero de manera tal que no sea demasiado extenso, ya que al aplicar el taller podemos perdernos en ello y la carta puede hasta desorientarnos.
- Materiales: Es básico considerar de manera previa los materiales que utilizaremos para conformar un paquete y al momento de la actividad no se nos olviden este tipo de apoyos.
- Tiempo: Sin duda es el componente que menos sigo al pie de la letra, ya que la propia dinámica con el grupo va marcando la pauta de duración en cada momento; sin embargo creo que es un buen apoyo. A mi parecer no hay que estresarse porque los tiempos se cumplan al pie de la letra; sino centrarse en lo que está surgiendo desde el grupo y de ahí hacer los cambios o adaptaciones pertinentes.

Desde mi experiencia, la carta descriptiva comprende una herramienta básica para dar seguimiento y lograr el aprendizaje con el grupo; sin embargo no debo ser rígida en su aplicación, ya que existe una gran cantidad de factores que pueden cambiar el rumbo de su aplicación, sobre todo en contextos rurales que es en donde me desarrollo principalmente.

Como facilitadora, el contar con la planeación a través de la carta descriptiva es indispensable, sin embargo también es importante contar con actitudes que me permitan potencializar esos tiempos, como por ejemplo la capacidad de adaptación y la escucha activa; sin ellos, únicamente sería una oradora o una capacitadora que busca cumplir con verter la información que se tiene sin importar los resultados con los participantes.

Yo integro una carpeta, en donde voy colocando cada una de las cartas descriptivas de las sesiones que tenemos y me da mucha orientación para retomar o descartar actividades, temas o formas de trabajar en el trabajo posterior con el grupo. Sin embargo, reconozco que dentro de mis debilidades están el que integro muy poco la información de los resultados que se tuvo en cada una de las cartas descriptivas, la redacción de las relatorias será un punto siguiente a abordar en este reporte, esa es una de las actividades que debo fortalecer y reaprender.

Reporte de implementación del proceso

¿Cómo va la vida haciendo educación?

En mi experiencia en la implementación del plan de formación, he tenido que realizar adecuaciones a lo planeado; por ejemplo, ya que para los participantes fue difícil coordinarse para tener una sesión corrida de 8 horas dado su trabajo e incluso atención, dividí el taller en al menos dos sesiones. Otras adecuaciones se han derivado a su contexto de género, al ser un grupo de hombres es importante hacer un esfuerzo extra cuando se requiere que los participantes contacten con su dimensión sensorial y las emociones; generalmente son más cognitivos y ansían ver rápidamente resultados prácticos. También es importante considerar que entre ellos ya se habían presentado ciertas discrepancias respecto a la manera de ejecutar su proyecto, por lo que era importante hacer evidentes puntos de coincidencia para que los valoraran y puntos de discrepancia para que los trabajaran y llegar a consensos.

La sustentabilidad es un punto primordial para este grupo, ya que su emprendimiento se basa en el uso de un recurso de la naturaleza. En la especialidad contamos con un módulo en donde abordamos temas de sustentabilidad; sin embargo para la mayoría de los y las participantes (que generalmente trabajamos con temas ambientales) no nos aportó temática muy nueva, pero retomo el enfoque de los promotores sobre la identificación de la tierra como un ente vivo y que es concebido por diversas culturas como La Madre, a la que hay que consultar para proceder en ella. Con el grupo de estudio no se identificó una concepción como tal, pero sí la importancia de devolver a la misma parte de lo que provee.

Se incluye la relatoria de la experiencia de compartir un taller de 8 horas con los productores. El enfoque del taller se basó en lograr el fortalecimiento de su unión grupal, así como en destinar sus esfuerzos en satisfacer las necesidades de sus clientes con los mejores estándares de calidad.

Relatoría taller de 8 horas

“Fortalecimiento del grupo. Proceso y calidad basada en el cliente”

Lugar: Sala de reuniones Hierve el Agua, Oaxaca

Fecha: 28 y 29 de marzo de 2016

Grupo específico: Productores de maguey nativo. 5 personas hombres, entre los 30 y 70 años

Facilitador-redactor (a): Carmen Jiménez Cruz

1. Ritual de Inicio: ubicación en el aquí y ahora

Se observó a los participantes en disposición de compartir su sentir entre ellos, generalmente no es algo cotidiano el que hablen de ello y experimenten actividades de corporalidad; sin embargo se mostró apertura y no hubo resistencia a vivir el ejercicio.

En el compartir, algunos de los compañeros reflexionaron su trabajo diario y que hubieron algunos inconvenientes personales que influyeron en su trabajo.

2. Video mujeres organizadas de Mazunte⁵

De lo que llamó la atención del video, los participantes manifestaron que ante la necesidad y las restricciones en la actividad que las mujeres hacían anteriormente, tuvieron que transformar sus medios de vida y su forma de hacer las cosas.

Mencionaron que las actitudes que les permitieron ese cambio fue principalmente el trabajo. De lo que han hecho diferente es que ellos hasta el momento no han tenido un apoyo de un “patrocinador” grande para expandir la actividad.

⁵ Disponible en <https://www.youtube.com/watch?v=Bzfnmwc37J0>

3. Mesa de diálogo: organización grupal

En esta mesa de diálogo se reflexionaron temas como el desde que posición se asumen como grupo: “productores o empresarios” y cómo continuar organizándose.

Reflexiones:

Los participantes asumen como empresarios a las personas que manejan dinero y se organizan para lograr trabajar en bien propio y de otros, las diferencias entre empresario y productor radican en que principalmente el primero es un dirigente y que mira y se prepara para enfrentar el futuro, asumiendo a esta imagen como algo importante por lograr.

Manifestaron que en su mayoría están dispuestos a seguir organizados para lograr mejores resultados, sin embargo habría que diferenciar responsabilidades o bloques dentro del grupo. De esto mismo se definió:

- área de producción
- área de ventas
- área de investigación de mercado
- área de administración

Ante el llamado a la acción para cerra este ejercicio, los participantes manifestaron aportar a la empresa:

- tiempo
- trabajo



Figura 1. Reunión con el grupo de trabajo

4. Frontera sociográfica: percepciones del dinero

Se aplicó el ejercicio frontera sociográfica, primeramente conociendo un poco más características generales personales de los integrantes, posteriormente para conocer las percepciones de cada uno sobre la valoración del dinero y con ello abrir pauta al diálogo en el manejo del mismo dentro del grupo. Los resultados fueron los siguientes:

Nadie se considera rico, la mayoría concibe la “riqueza” como la posesión de dinero. Aunque consideran que no necesariamente la posesión del mismo es primordial para ser feliz, si le dan un valor importante dentro de su sistema de creencias.

De manera colectiva para el grupo, concluyeron que el dinero dentro de su empresa tiene y tendrá las funciones de inversión, sueldos y ahorros aunque si ven la complicación en su generación.

Acordaron que en los ejercicios de primera venta, los ingresos generados se utilizarán para reinvertir, aunque deben trabajar en seguir conociendo el

mercado para determinar la proporción de la demanda, así afinar la cantidad de producción y por ende, el monto de reinversión.

5. Ensayo primera venta-compra

Se realizó un ejercicio sencillo tipo “teatro foro” para representar la actividad de primera venta.

Con ello se logró identificar que aunque ya se han trabajado temas básicos de descripción del producto, estos temas aún no están afinados ni establecidos los acuerdos entre todos.

Dejando de nuevo tareas importantes para tener un manejo eficiente de la información:

- Inventario actual de especies
- Descripción de las especies
- Ventajas y desventajas de cada una
- Discutir el precio para negociar y en este sentido cuanto es lo menos y cuanto es más

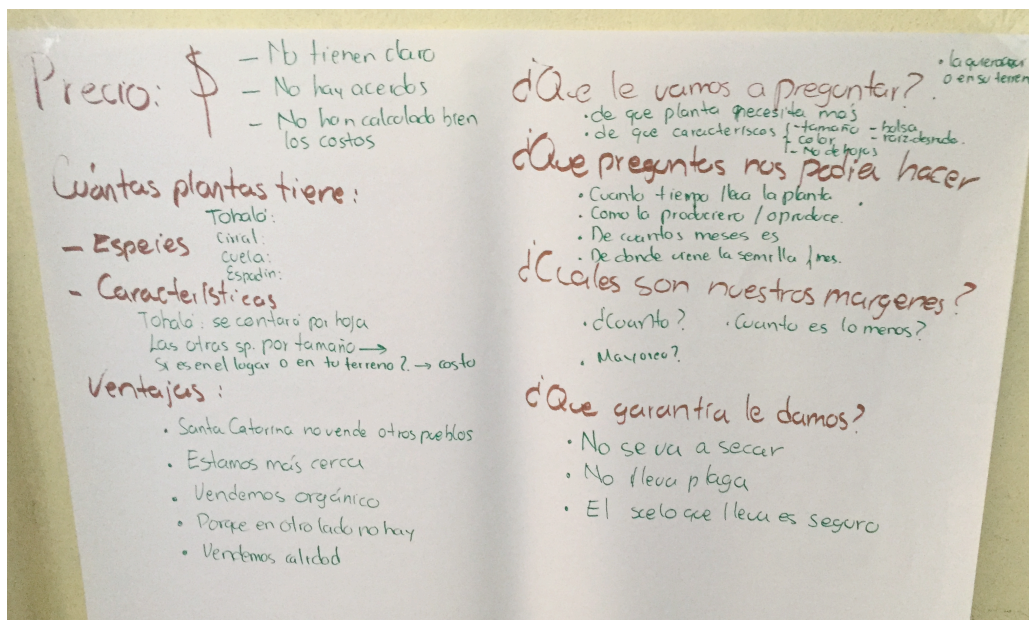


Figura 2. Preguntas generadoras y notas

6. Ritual de inicio: El sol y los planetas

En este ejercicio para identificar cercanías y conexiones entre los participantes, manifestaron que sin duda sus vínculos de parentesco les permiten estar más cerca y trabajar de manera más colaborativa, sin embargo; a pesar de vivir cerca, no se dan el tiempo para compartir sus sentires de manera personal ni dentro del proyecto.



Figura 3. Ejercicio ritual de inicio

7. Nuestro círculo empresarial de agave en Hierve el Agua

Este ejercicio fue bastante extenso; pero con ello los participantes y facilitadores nos permitimos dar un repaso al estado de los componentes de lo que se proyecta como empresa, como se ha logrado llegar a ello y los pasos que hacen falta dar para fortalecer a cada uno.

Logrando tener las conclusiones más importantes a continuación:

- Los participantes tienen claro e identifican la importancia en el conocimiento del mercado para detonar sus actividades productivas.
- El proceso de producción experimental les ha permitido adquirir amplios conocimientos, sin embargo reconocen la necesidad de sistematizar y fortalecer con conocimiento más especializado en ciertos puntos de producción, por ejemplo el control de plagas.
- Identifican la importante necesidad de trabajar en el diálogo constante para definir esquemas de organización y administración más clara, situación que se presentará sin duda después de su primera venta.



Figura 4. Completando el círculo empresarial

8. Análisis de video: Papel de la calidad en nuestro trabajo.

Con la observación y análisis de este video⁶, se pudo reflexionar sobre la importancia de que como empresario se trabaje cotidianamente en conocer las necesidades del cliente y en buscar estrategias para satisfacerla.

Ahora no tienen claro la satisfacción del cliente porque no han concretado venta, sin embargo reflexionan que será importante preguntar posteriormente sus concepciones sobre el producto recibido.

9. Organización del vivero basado en la calidad

Se realizó la visita de los viveros que componen el proyecto y se platicó sobre el trabajo realizado, de las principales necesidades observadas está en la atención de ofrecer un producto libre de plagas, que ha sido difícil; así como el escalonamiento de producción de las variedades poco comunes de producción.



Figura 5. Visita a su vivero productor de maguey

⁶ Disponible en https://www.youtube.com/watch?v=z_XchYY3bnU y sólo utilizado de manera parcial.

10. Cierre de taller

En ese momento, dentro de las principales conclusiones en el cierre, destacaron el gran trabajo que ya han hecho para generar su emprendimiento y que también han llevado un proceso diferente de formulación frente a otros procesos de promotoría, sin embargo reconocen que la concreción de la venta será determinante para el futuro del proceso.

Pasado ya el tiempo del que este taller fue aplicado y al seguir conviviendo y observándolos, como facilitadora identifiqué que el objetivo del mismo que fue “considerar la importancia de la organización para generar la calidad basada en el cliente” se logró en la medida que fueron poniendo en práctica lo vivenciado.

Por ejemplo, para sus primeras ventas reales fueron haciendo cada vez más preguntas con sus diferentes clientes, con el fin de ir mejorando procesos en toda la cadena de producción.

Posteriormente se fueron tomando decisiones más trascendentales, como la segregación del grupo en diferentes subgrupos de producción, situación que pudiera verse como un fracaso porque “se separaban”; sin embargo, a ellos les permitió ser más eficientes en sus tiempos de producción y dar más opciones de respuesta a los clientes. En su propia conclusión después de algún tiempo “no siempre se está organizado estando todos juntos; no siempre se gana de esa manera”.

Aprendizajes compartidos

Y todo esto ¿en qué se refleja?

Después de la mitad y de vivir el proceso entero dentro de la especialidad, realizamos una evaluación más concreta; me llamó la atención de manera particular el hecho de “medir” nuestro aprendizaje, no en comparación a los otros compañeros (quien aprendió más o menos), sino en comparación a la escala propia: “Cómo llegué y cómo soy ahora”.

En el “Cómo llegué”, en particular no había tenido un acercamiento profundo a la temática de los procesos de aprendizaje, y sin duda carecía de mucha información al respecto; dentro de mis habilidades creía que generaba procesos dinámicos y participativos con los grupos, sin embargo mucha de las vivencias y reflexiones que podían darse en los procesos, pasaba desapercibida por mí. Por último consideraba que como instructora debía moverme en una dimensión de observadora más que de aprender junto con los participantes.

En el “Cómo soy”, de manera explícita dentro de mi evaluación escrita y en el área cognitiva, hay muchos Conocimientos que se sintetizan en conceptos los cuales hice propios y que se añaden a mis reflexiones, lenguaje y forma de trabajo; dentro de ello lo más significativo y próximo para mí es la “educación basada en la experiencia”, “cartas descriptivas”, “Dimensiones del ser humano”, “Ciclo experiencial”, entre otros.

En el ámbito de las Habilidades considero que tanto para mis compañeros como para mí, fue primordial el aprender a trabajar un proceso de aprendizaje integral, manejar grupos de una manera realmente participativa, valernos de herramientas didácticas como los juegos, lecturas, videos, canciones, etc. así como a utilizar la pregunta generadora para potencializar el aprendizaje.

Por último, en el ámbito actitudinal, me veo más cooperativa, abierta a la escucha pero con una mejor comprensión del hecho que cada persona vive los procesos

de manera particular y diferente, divirtiéndome cuando aprendo y comprometida con preparar cada uno de los momentos y las sesiones que tengo.

Una reflexión importante durante todo el proceso comprendió darle ese significado profundo a la actividad de un facilitador o facilitadora. Aquí no se nos marcó un perfil de ingreso y otro de egreso, para empezar porque el primero no debe ser una limitante para dar el paso a conocer lo que queremos y el segundo porque ese lo descubríamos y lo construíamos mientras aprendíamos a hacerlo.

Dentro de los ejercicios que vivimos con mis compañeros y compañeras retomo algunas frases que formulamos en torno a qué implica la facilitación y el papel de los y las facilitadores (as), estas son con las que más me identifico:

“La facilitación parte del autoconocimiento y el reconocimiento del otro”

Salvador Santamaría

La persona facilitadora deja fluir sus sensaciones, confiando en su preparación y la escucha del grupo”.

Carmen Jiménez

“El facilitador debe bailar al son que le canten”

Luis Trejo

“Despertar los sentidos del participante en un taller debe ser uno de los objetivos de la persona facilitadora”.

Eri Ortiz

“El aprendizaje se logra cuando es compartido”

Lisset Cabrera

“El buen facilitador es el que confía en la capacidad humana”

Carlos Tello

“La facilitación depende de la apropiación consciente del ciclo experiencial”

Salvador Santamaría

“La esencia de facilitar tiene sentido cuando te sales de la posición de poder, permitiendo el rescate de conocimiento de los demás”

Lisset Cabrera.

A manera de conclusión considero que la persona facilitadora que está en crecimiento constante, es instrumento para integrar un proceso de aprendizaje, que identifica y se vale de características imprescindibles para lograr un proceso formativo integral, las cuales principalmente son: valorar y aplicar la experiencia para lograr el aprendizaje; formular preguntas generadoras que le permita a quien vive el proceso profundizar en su reflexión; hacerse y moverse al mismo nivel en la tarea de aprender junto con las personas sin perder su esencia como guía cuando es necesario; así como no olvidar valerse de herramientas y conceptos como los trabajados en esta especialidad (carta descriptiva, TGP's, materiales didácticos, teoría del juego, etc.) pero considerando que lo más importante no corresponde a cumplir lo planeado, sino en saborear al reflexionar lo vivido en ellos.

Los resultados que produce en las personas y grupos hacer una educación diferente es ese desaprender formas programadas de ver el aprendizaje como un cúmulo de conocimientos del que hablaba en la primera parte de este documento, romper la barrera del miedo a lo diferente para lograr los objetivos profundos de desarrollo que cada persona se plantea. En mi vivencia, ubico que esta especialidad ha contribuido a que busque responderme más los ¿Para qué? de lo que quiero hacer que en los ¿Cómos? (lo que por mi tipo de personalidad tiendo a pensar generalmente), ello me permite experimentar proyectos que surgen de mi creatividad y atreverme a vivirlos con más libertad. Aunque esta reflexión pudiera desasociarse a resultados educativos y tener más a una especialidad enfocada a psicología, lo que a mi parecer debe quedar recalcado es que la práctica educativa en su sentido profundo toca esas múltiples dimensiones que componen al ser humano.

Dentro de este análisis, identifico que me falta trabajar aún para fortalecer mi crecimiento como facilitadora, en Conocimientos: leer y profundizar más sobre estos temas y autores, Habilidades: relacionarme más fácilmente con las personas para emprender proyectos y en Actitudes: practicar y practicar más mis procesos y no menospreciar mis resultados en comparación con otros; preguntar más y recibir los comentarios al compartir mis proyectos.

Bibliografía

¿Quién ha estudiado qué?

- Alonso, C. M., Gallego, D. J. & Honey, P.. (1995). *Los estilos de aprendizaje. Procedimientos de diagnóstico y mejora*. Bilbao: Ediciones Mensajero.
- Berlanga, G., B. (2014). *Educación con sujeto: Experiencia, don y promesa (otro modo de relación con el otro que no sea el de la intervención)*. Diciembre 20, 2017, de UCIRED Sitio web: <http://www.ucired.org.mx/publicaciones/desde-el-pensamiento-de/carlos-skilar/item/119-educar-con-sujeto-experiencia-don>
- Delors, J.. (1994). *La educación encierra un tesoro*. París: Santillana. pp. 95-103.
- Freire, P.. (1997). *Pedagogía de la Autonomía*. México: Siglo XXI Editores S. A. de C. V. 139 p.
- Freire, P. (2005). *Pedagogía del Oprimido*. México: Siglo XXI Editores S. A. de C. V. pp. 75-102.
- Freire, P. & Faundez, A.. (2013). *Por una pedagogía de la pregunta. Crítica a una educación basada en respuestas a preguntas inexistentes.* Argentina: Siglo XXI Editores.
- Molina R., M. L. (1986). *Sí a la vida tal como es*. España: Kairos. pp. 35-49.