



FAREM
Facultad Regional Multidisciplinaria



Aprendizajes
Basados en
Actitudes
Cooperativas
Aprendizaje Cooperativo sin Fronteras

La 'responsabilidad compartida' en la maestría virtual en Gestión del Desarrollo Comunitario



Sistematizando nuestra experiencia

Equipo sistematizador:
Carla Caballero, Elvia Jurado y Milita Urrutia

Facilitadora: *Maribel Ochoa*

Curso: *Sistematización de Experiencias*

Marzo, 2014

Aspectos desarrollados en este documento

1. Para iniciar	3
2. La ruta metodológica de nuestra sistematización (objetivo, objeto, eje y técnicas)	4
3. Para comprender mejor nuestro proceso de sistematización (el contexto)	6
4. Compartiendo cómo visualizamos el principio de 'responsabilidad compartida', sus expresiones y factores incidentes desde nuestra experiencia	12
4.1. Expresiones de 'responsabilidad compartida' en la construcción del proyecto de tesis	14
4.2. El referente ético-pedagógico-metodológico como factor positivo en la construcción de responsabilidad compartida dentro de un proceso de aprendizaje	17
4.3. La importancia del compromiso personal e identificación con el referente pedagógico-metodológico para construir responsabilidad compartida	21
4.4. La dinámica interna, contextos y ritmos de trabajo: factores que inciden en la 'responsabilidad compartida' en el equipo de trabajo.	23
5. Nuestros aprendizajes más significativos como aportes en la construcción del principio de responsabilidad compartida en procesos de aprendizaje	27
6. Bibliografía revisada y consultada	29
7. Anexos	30

1. Para iniciar...

La orientación estratégica de la I Maestría Virtual de Gestión de Desarrollo Comunitario que desarrolla la Facultad Regional Multidisciplinaria de Estelí (FAREM-Estelí) de la UNAN Managua y ABACOenRed, es hacia la búsqueda de la calidad 'PerSocial'¹ mediante el desarrollo de oportunidades de aprendizajes basadas en el intercambio activo y productivo entre las/os participantes, dialogando entre sí y con/en sus distintos contextos comunitarios latinoamericanos.

El referente ético-pedagógico y metodológico de esta Maestría está centrado en la cooperación, como elemento dinamizador del aprendizaje, en el que la **responsabilidad compartida** es un principio fundamental.

Como equipo de trabajo nos propusimos tratar de rescatar el sentido y significado de la construcción de este principio de responsabilidad compartida (el eje de esta sistematización), que ha sido un principio sustantivo en esta Maestría, y escogimos como contexto (u objeto) el proceso de construcción de la Tesis, ya que ésta concreta nuestra acción formativa.

Consideramos que trabajar la tesis permite construir teorías contextualizadas y los resultados proyectados tienen un impacto positivo en nosotras como gestoras de desarrollo comunitario y en los grupos sociales que acompañamos. Sin duda alguna, nuestras investigaciones y **su proceso** hacen que las mismas sirvan como referente teóricos y metodológicos para desarrollar otras propuestas similares.

Como equipo de sistematización intentamos comprender ¿Cuáles fueron las principales manifestaciones de la responsabilidad compartida en la construcción de nuestra tesis

¹ Se trata de un enfoque donde dejamos de separar lo personal y lo social, considerando que se trata de una UNIDAD (integrada) inseparable. Se basa en la filosofía de UBUNTU: 'Soy porque Somos' y que en ABACOenRed se ha ampliado esta expresión para fortalecer el sentir de 'proceso' y dice: "Soy siendo porque Somos siendo" (Herman Van de Velde, 2014)

de maestría? ¿Cuáles fueron los factores facilitadores u obstaculizadores que incidieron en nuestra experiencia? ¿Dónde estuvieron los principales nudos críticos? ¿Cuáles fueron nuestras principales lecciones aprendidas? Las respuestas a estas preguntas son las que compartimos en este documento, fruto de la reflexión e interpretación crítica del proceso vivido.

2. La ruta metodológica de nuestra sistematización (Objetivo, Objeto, Eje y Técnicas)

Objetivo:

Recuperar el sentido y significado de la “responsabilidad compartida” como un principio esencial en la construcción del proyecto de tesis de la I maestría virtual en Gestión del Desarrollo Comunitario.

Objeto:

El **proceso de construcción del proyecto de tesis** de la Maestría en Gestión del Desarrollo comunitario.

Eje:

La “**responsabilidad compartida**” como un principio esencial en la construcción del proyecto de tesis de la I maestría virtual en Gestión del Desarrollo Comunitario.

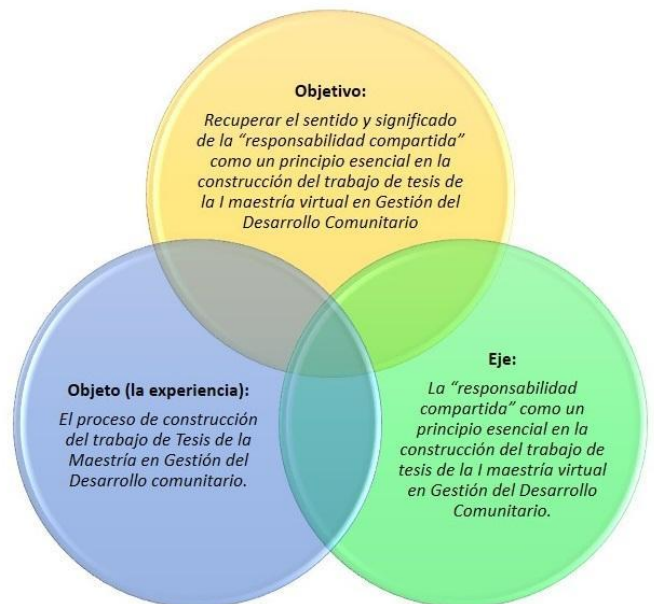


Gráfico 1. Objetivo, objeto y eje. Elaboración colectiva (2014)

Utilizamos distintas técnicas en el proceso de captura de los datos. En primer lugar, hicimos una revisión documental general de los contenidos y reflexiones compartidas en los distintos foros y chat de los Talleres de Tesis (TdT) desarrollados desde 18 de febrero de 2012 hasta 15 de septiembre de 2013 (ver en anexo 1 el instrumento de apoyo para la reconstrucción).

También se realizaron entrevistas a tutores/as (Maribel Ochoa y Herman Van de Velde), compañeras/os de tesis de Maestría (Chepita Forrier), al facilitador de los talleres de tesis (Herman Van de Velde) y testimonios o auto-narrativas de cada una de las protagonistas de esta sistematización (Carla, Elvia y Milita).

Los instrumentos utilizados para la realización de las entrevistas y las preguntas guía para elaborar nuestras auto-narrativas se encuentran en los anexos No. 2 a No. 5 de este documento.

Para realizar el análisis de los datos y el proceso de interpretación de los mismos, elaboramos matrices de factores incidentes y sus consecuencias, sobre las cuales realizamos un proceso de priorización (ver anexo No. 6).

Del total de factores incidentes, priorizamos dos factores positivos y un factor negativo a los cuales les construimos sus redes explicativas. Estas redes explicativas de factores fueron nuestra guía en el proceso de elaboración de resultados y los aprendizajes más significativos de nuestra experiencia sistematizada (los gráficos de dichas redes se comparten en los resultados de la sistematización).

3. Para comprender mejor nuestro proceso de sistematización (el contexto)

La Maestría Virtual en Gestión de Desarrollo Comunitario es un programa de la UNAN Managua/ FAREM Estelí y desarrollada bajo convenio con ABACOenRed, a través de su plataforma educativa que inició en septiembre de 2012 y está prevista concluir en agosto de 2014.

El objetivo general de la Maestría es *formar profesionales de alto nivel científico-técnico y ético en el área de la Gestión Social, capaces de incidir constructivamente en el desarrollo comunitario como eje fundamental del desarrollo integral de su país y la región.*

Lo que se ha perfilado para un(a) graduado/a de la 'Maestría en Gestión de Desarrollo Comunitario' es que al final del programa haya acumulado, interiorizado e integrado los conocimientos y las experiencias teórico-prácticas necesarias para desenvolverse creativa y eficientemente en el área del Desarrollo Comunitario en general, jugando un papel activo en la facilitación de nuevos procesos de construcción de oportunidades de 'Desarrollo Conciencial' a nivel de **personas** y a nivel de la **comunidad**.

La orientación estratégica de la Maestría Virtual de Gestión de Desarrollo Comunitario tiene un enfoque ético, que parte de la búsqueda de la calidad **PerSocial** que orienta la conformación de principios y acciones planeadas y sistemáticas a experimentarse en un proceso de aprendizaje personal, colectivo y dialógico que activará oportunidades de aprendizajes a partir de la participación activa y productiva de cada uno de las/os estudiantes en sus propios contextos comunitarios.

Los ejes temáticos y transversales del programa son:

- Enfoque de **género**
- Enfoque **generacional**
- Enfoque **ecológico**
- Enfoque de Defensa de los **Derechos Humanos**

La Maestría tiene un perfil profesional, con una cobertura hacia América Latina y en su primera edición virtual participan 18 profesionales de México, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Bélgica, Venezuela y Nicaragua.

La tesis de grado para la obtención del título de Maestría consiste en la planificación, ejecución y evaluación de un trabajo investigativo en el área comunitaria, aplicando las diferentes herramientas y técnicas que se van aprendiendo durante el desarrollo de los módulos. **El desarrollo de esta tesis, es precisamente el objeto de nuestra sistematización.**

Si bien la tesis es un producto de carácter personal, a partir del referente pedagógico y metodológico de la Maestría se promovió la formación de equipos para que, buena parte del proceso se realizara de forma colectiva, potenciando el aprendizaje cooperativo. Se sugirió la formación de equipos, con no más de 3 integrantes, en base a temáticas y fines comunes desde el propio contexto laboral de cada una/o de las/os participantes.

Posteriormente, desde la coordinación de la Maestría se asignaron a las/os tutoras/es para dar acompañamiento metodológico en base a las temáticas comunes de los temas de tesis.

En el caso de nuestro equipo de sistematización, solamente dos conformamos equipo de trabajo para la tesis:

- Carla Caballero trabajó con Chepita Forrier (Nicaragua) y Ventura Alfonso Alas (El Salvador) el tema “**Construcción colectiva de una actitud cooperativa en procesos de aprendizaje**”, cuyo tronco común fue el elemento de ‘aprendizaje cooperativo’. El tutor del equipo de Carla Caballero es el Dr. C. Herman Van de Velde.
- Elvia Jurado inició su trabajo con Karla Córdova (Costa Rica) y Mónica Vargas (México) quienes aunque no tenían un tema común si identificaron una temática global relacionada a la **participación ciudadana**. Inicialmente, la tutora del equipo fue la M.Sc. Maribel Ochoa.

En el caso de Elvia, su equipo avanzó bastante en la construcción conjunta del referente teórico, sin embargo, cuando trataron de vincular los tres temas personales con un mismo referente metodológico encontraron dificultades y, aunque intentaron seguir trabajando en equipo, finalmente decidieron seguir cada quien su tesis de forma personal.

La tutora de Elvia y Mónica sigue siendo Maribel y en el caso de Karla hubo un acuerdo que la M.Sc. Jilma Pereyra le acompañara como tutora.

- Milita Urrutia desde un inicio trabajó su tesis relacionada con el aprendizaje del idioma inglés en estudiantes universitarios nicaragüenses, cuya tutora es la MSc. Jilma Pereyra.

Para el desarrollo de la tesis, en el diseño curricular de la Maestría se incluyeron tres Talleres de Tesis (TdT), de los cuales se han realizado dos, los cuales constituyen nuestra experiencia sistematizada (ver gráfico 2 - **Línea de tiempo de la experiencia** y tabla 1-**Detalle de actividades desarrolladas en Taller de Tesis 1 y 2 para la formulación y desarrollo de la Tesis de Maestría**).

En el primer TdT se conformaron los equipos de trabajo, se desarrolló la visión vertical y horizontal de la tesis y un cronograma de actividades en función de la preparación del proyecto inicial de tesis.

En el segundo TdT se compartieron los avances, por equipo, en cuanto a la elaboración de los proyectos de tesis y se retroalimentaron con todas/os los demás colegas de la maestría, incluidos las/os tutoras/es.

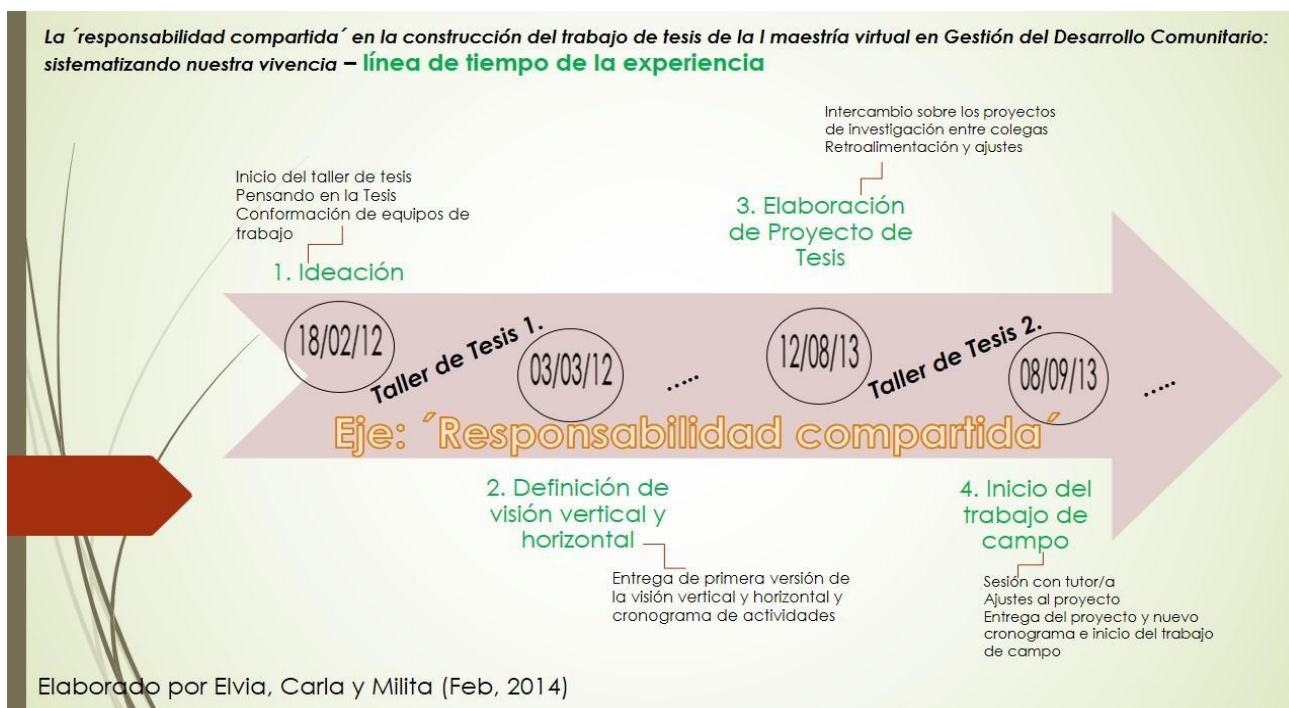


Gráfico 2. Línea de tiempo de nuestra experiencia sistematizada. Elaboración colectiva (2014)

Tabla No. 1. Detalle de actividades desarrolladas en Taller de Tesis 1 y 2 para la formulación y desarrollo de la Tesis de Maestría

Fecha	CURSO	ACTIVIDAD	PRODUCTO	COMENTARIO
18/02/12	Taller de Tesis I	Entrega de material para orientar las actividades a realizar en el curso	*Plan de actividades *Insumos para Visión vertical (VV) *Ejemplo de Visión vertical (VH)	Entrega de parte del facilitador Herman Van de Velde
24/02/12	Taller de Tesis I	Entrega de la tarea	Visión horizontal, vertical y cronograma de actividades	Elaborada de forma individual
25/02/12	Taller de Tesis I	Conformación de equipos de trabajo. Entrega de la visión horizontal, vertical y cronograma de actividades en equipo	*Carla- Ventura y Chepita *Elvia-Karla-Mónica * Milita (individual)	La recomendación del facilitador fue elaborar un solo documento de VV y VH por equipo.
26/02/12 al 07/02/12	Taller de Tesis I	Foro de intercambio de tareas (Trabajo grupal)	Intercambio de ideas con relación a las VV, VH y cronograma de los grupos *Carla- Ventura y Chepita *Elvia-Karla-Mónica * Milita (individual)	Todos los participantes tuvieron la oportunidad de aportar ideas, comentarios y recomendaciones de los trabajos publicados por los grupos
04/03/12	Taller de Tesis I	Chat del grupo de Herman, Karla, Elvia y Mónica	El grupo tuvo chat con el facilitador	Herman, Karla, Elvia y Mónica tuvieron la oportunidad de intercambiar ideas con relación a la tarea presentada de VV, VH y cronograma
03/03/12	Taller de Tesis I	Entrega de tarea por grupo	VV, VH y Cronograma por equipo de trabajo	

Fecha	CURSO	ACTIVIDAD	PRODUCTO	COMENTARIO
12/08/13	Taller de Tesis II	Inicio Taller de Tesis II	*Plan de actividades	Entrega de parte del facilitador
12/08/13 al 25/08/13	Taller de Tesis II	Participación en foros de Intercambio de proyectos de tesis (versión preliminar)	Carla, Ventura y Chepita publica su trabajo en foro	Entrega de trabajo en equipo
	Taller de Tesis II		Karla publica su trabajo en foro	Entrega de trabajo
	Taller de Tesis II		Mónica publica su trabajo en foro	Entrega de trabajo
	Taller de Tesis II		Elvia publica su trabajo en foro	Entrega de trabajo
13/08/13	Taller de Tesis II	Chat con Maribel	Elvia y Mónica intercambian con su tutora	
06/09/13	Taller de Tesis II	Chat con Jilma	Karla intercambia con Jilma	
01 al 15/09/13	Taller de Tesis II	Ajustes a proyecto de tesis Inicio de trabajo de campo	Proyecto de Tesis	
16 al 15/09/13	Taller de Tesis II	Entrega de observaciones de parte de cada uno de los tutores	Proyecto de Tesis	

4. Compartiendo cómo visualizamos el principio de 'responsabilidad compartida', sus expresiones y factores incidentes desde nuestra experiencia.

Cuando en nuestro equipo de trabajo (el de esta sistematización) compartimos nuestras ideas sobre lo que entendíamos por "**responsabilidad**", inicialmente la relacionamos con nuestra capacidad, habilidad y actitud para cumplir una obligación o compromiso adquirido. Y, al pensar en la responsabilidad compartida o co-responsabilidad, establecimos la relación entre nuestras acciones personales con las acciones colectivas.

Para nosotras, la responsabilidad compartida en un equipo de trabajo tiene que ver con la forma en que cada quien, desde sus propias habilidades y destrezas trabaja por una meta compartida, existiendo una inter-pendencia positiva en las relaciones que establecemos unas/os con otras/os.

Este concepto de 'responsabilidad compartida' está muy relacionado con el que nos comparte Francisco Sanz, quien dice que ésta es "*una acción concertada por parte de todos los actores implicados, que deberían cooperar entre sí ... (el concepto de responsabilidad compartida) implica no tanto la selección de un determinado nivel de perjuicio de otro, sino, más bien, una participación mixta de actores e instrumentos en los niveles adecuados*" (Sanz Larruga, Francisco Javier, s.f: 561)

"La responsabilidad compartida en un equipo de trabajo tiene que ver con la forma en que cada quien, desde sus propias habilidades y destrezas trabaja por una meta compartida, existiendo una inter-pendencia positiva en las relaciones que establecemos unas/os con otras/os" (Carla, Elvia y Milita)

La idea de co-responsabilidad o responsabilidad compartida llama necesariamente, por tanto, a la **participación** de varios actores/as en la consecución de los fines o metas propuestas por el equipo. La participación, es decir 'ser parte de' implica ejercer responsabilidad compartida, ya que cuando decidimos tomar parte en algún proyecto o

iniciativa lo hacemos en base a un objetivo o fin concreto, que muchas veces es compartido por otras/os. Así pues, se establece una relación positiva entre la consecución de las metas u objetivos grupales y los esfuerzos o aportes personales que cada una/o realice.

Como notamos, en las concepciones anteriores subyacen también varios principios o valores como: el compromiso, la solidaridad, la integración, la inclusión, la diversidad, la voluntad, la confianza, entre otros. De ahí que consideremos también que la responsabilidad compartida tiene un sustento ético.

LA RESPONSABILIDAD COMPARTIDA ES, TAMBIEN, UN ASUNTO ETICO



Pensar en la 'responsabilidad compartida' como opción de vida (dimensión ética) implica reconocer fortalezas y valores en las/os demás y confiar en que la otra persona puede aportar a mi proceso de transformación personal y que trabajando juntas/os lograremos alcanzar mejores resultados para mejorar la calidad de vida del colectivo.

Asimismo, la responsabilidad compartida, vinculada con el aprendizaje cooperativo, implica la toma de conciencia de que somos co-responsables por el aprendizaje de otra/o, de que nos necesitamos para aprender y que a partir de los aportes de las/os demás podemos aprender mucho mejor, sin necesidad de competir unas/os con otras/os.


En el contexto de la Maestría en Gestión del Desarrollo Comunitario hemos evidenciado lo que implica ejercer la responsabilidad compartida al desarrollar los distintos ejercicios o tareas colectivas orientadas en los diferentes cursos, al cultivar la actitud de trabajar en equipo, en nuestro lenguaje inclusivo, en el interés que nos mostramos unas/os por otras/os, etc. En el siguiente punto compartimos un breve análisis de cómo nosotras visualizamos estas expresiones de responsabilidad compartida, concretamente en el desarrollo de los Talleres de Tesis como parte del desarrollo de la tesis de maestría.

4.1. Expresiones de ‘responsabilidad compartida’ en la construcción del proyecto de Tesis

Desde la misma conformación de los equipos de trabajo para desarrollar la tesis, se expresó la responsabilidad compartida ya que como nos expresa Herman Van de Velde, cuando en la primera semana del Taller de Tesis 1 se abrió la posibilidad de trabajar en equipo, “*varias personas **asumieron el reto***”. Él nos recuerda que una de sus primeras orientaciones metodológicas para el desarrollo de la tesis era que, aunque “*es un producto de carácter personal; sin embargo, en el proceso puede haber mucha cooperación entre [nosotras/os]*” y así nos animó a “*formar equipos (no más de 3) y formular un tema de interés común (aunque después tendrá sus particularidades para cada quien)*”.

Tal como lo menciona Elvia Jurado y Chepita Forrier esta etapa de conformación de los equipos se dio en base a “*temáticas*”, pensando en un tronco común de unión. En el grupo de Chepita (y Carla) el eje central fue la educación y en el caso de Elvia, la participación ciudadana. De esta forma fue posible intercambiar ideas e información acerca de una temática común, lo que sin duda facilitó el intercambio y la cooperación entre las/os participantes.

LA RESPONSABILIDAD
COMPARTIDA INICIA CON ASUMIR
UN RETO, LO QUE NOS LLEVA A
ESTABLECER PROCESOS DE
NEGOCIACIÓN Y
COMUNICACIÓN CONSTANTE EN
EL EQUIPO



Posteriormente, hubo una dinámica de **negociación** sobre las sugerencias desde la coordinación de la maestría, el facilitador y también las participantes hasta que los grupos quedaron conformados, en base a temáticas y contextos laborales afines.

Cuando los equipos estuvieron conformados, se fueron evidenciando expresiones de

‘responsabilidad compartida’ a partir del **cumplimiento de las tareas personales**, las cuales implicaron **lectura crítica** de los materiales sugeridos, **investigación** en fuentes adicionales, **participación activa** en chat y foros y la **comunicación fluida y permanente con las tutoras y facilitador** de los Talleres de Tesis.

Por supuesto, el cumplimiento de los compromisos a nivel personal, incidió directamente en el trabajo como grupo de tesis ya que se establecían **acuerdos consensuados** en cuanto a fechas y productos para las sesiones de tutoría y en la construcción colectiva del proyecto de tesis a partir de los **aportes teóricos y metodológicos**, basados en investigación de fuentes bibliográficas relacionadas con el tema.

Con el resto de colegas de la maestría también se evidencian expresiones de responsabilidad compartida, concretamente en **el intercambio activo en los foros** de los Talleres de Tesis, los cuales resultaron interesantes, profundos y enriquecedores.

También las/os tutoras de los distintos grupos, ejercieron su responsabilidad compartida y jugaron un rol esencial en la construcción de las tesis. Carla Caballero y Chepita Forrier (miembros de un equipo de tesis) coinciden en que *“el rol activo y propositivo del tutor fue esencial, en cuanto se convirtió en un participante más del equipo”*, estableciendo una relación de horizontalidad, de responsabilidad y de poder compartido a lo largo del proceso.


“El rol activo y propositivo del tutor fue esencial, en cuanto se convirtió en un participante más del equipo” (Carla y Chepita)

Maribel Ochoa, tutora de uno de los equipos expresa que su interés principal siempre fue *“acompañar y reforzar las ideas de cada participante, respetando su contexto donde iba a ejecutar su proyecto de investigación, sus condiciones personales e institucionales”*.

Además del rol de las tutoras, el rol del facilitador de los talleres de Tesis contribuyó a que la construcción de los proyectos de tesis se fueran concretando. Todas reconocemos a nuestro facilitador de los talleres de Tesis (Herman) como una persona que nos ayudó a orientar mejor nuestros proyectos y que la decisión metodológica de promover la conformación de equipos de trabajo fue acertada, en tanto, podíamos conversar con otras/os sobre nuestras ideas, compartir experiencias, valorarlas, reconocerlas y aprender de ellas, dividir las tareas, aprender sobre nosotras mismas y cómo desarrollar habilidades y estrategias para poder trabajar en equipo venciendo los limitaciones geográficas y tecnológicas propias de la modalidad virtual.

Sin duda estos aprendizajes, no son solamente para nosotras como maestras, sino para todas/os quienes formamos parte de esta experiencia de aprendizaje, ya que como nos comparte Maribel Ochoa, también a ella como facilitadora y tutora de tesis le *“exigió más auto-preparación para acompañar mejor con respecto a la temática, lo que sin duda, ejerce un efecto multiplicador del aprendizaje, en tanto todas/os las/os actores/as aprendemos del y en el proceso”*.

Desde nuestro equipo de investigación valoramos muy positivamente el intercambio en los foros de los Talleres de Tesis, ya que a cada una de nosotras (y a nuestros propios equipos de tesis) nos permitió mejorar el proyecto, a partir de las preguntas que nos hacían nuestros colegas, las cuales nos llevaban a re-pensar nuestras propuestas iniciales, revisar las fuentes bibliográficas y mejorar nuestro referente teórico-experiencial, mejorar la redacción de algunas ideas e incluso a ajustar nuestra estrategia metodológica inicial.



“La decisión metodológica de promover la conformación de equipos de trabajo fue acertada, en tanto, podíamos conversar con otras/os sobre nuestras ideas, compartir experiencias, valorarlas, reconocerlas y aprender de ellas” (Elvia, Milita y Carla)

Como vemos, son muchas las expresiones positivas de la responsabilidad compartida, aunque también surgieron muchos desafíos, muchos de los cuales se reconocen en las interpretaciones de los factores que hacemos más adelante.

En el análisis de nuestra experiencia sistematizada reflexionamos sobre algunos factores incidentes y las consecuencias que estos factores tuvieron en el ejercicio de la ‘responsabilidad compartida’. En los siguientes subtemas, presentamos un análisis de dichos factores a partir de sus redes explicativas (dos factores facilitadores y un factor obstaculizador) considerados por nosotras, como los de mayor incidencia en nuestra experiencia.

4.2. El referente ético-pedagógico-metodológico como factor positivo en la construcción de ‘responsabilidad compartida’ dentro del proceso de aprendizaje.

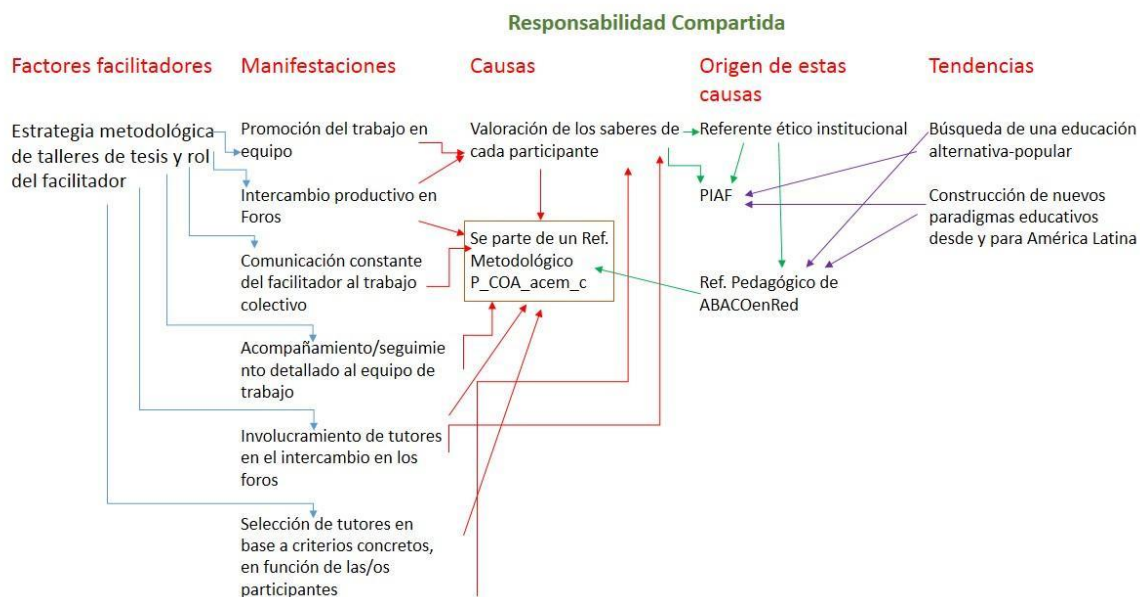


Gráfico 3. Red explicativa – factor 1: Referente pedagógico-metodológico y su relación con la responsabilidad compartida. Elaboración colectiva (2014)

La Maestría en Gestión del Desarrollo Comunitario fue planificada desde un referente ético, pedagógico-metodológico. En principio, se parte del referente ético institucional de ABACOenRed, nombrado como **“eco.social.humanista”** lo cual denota un compromiso con la naturaleza y la humanidad en su conjunto, desde un enfoque ecológico, multisistémico y relacional.



Como muestra el gráfico No. 4, este referente ético tiene como centro la **inclusión** en su sentido amplio, la cual se expresa a través de principios impulsores como la equidad, solidaridad, cooperación genuina, identidad ecológica, interculturalidad, identidad 'persocial', respeto, la transparencia (metodológica, financiera y en la toma de decisiones) y por supuesto, la **responsabilidad y el poder compartido**.

Gráfico 4. Referente ético, ABACOenRed
Retomado de Plan Estratégico Institucional, 2013-2016

Este referente ético, se expresa por supuesto, en cómo se entienden y acompañan los procesos educativos. De ahí que se desprenda un referente pedagógico (sustento filosófico) y un nuevo paradigma metodológico de cómo se concibe el aprendizaje y su facilitación (PIAF) con su concreción metodológica, el P-COA_acem_c, tal como se grafica en la imagen siguiente.

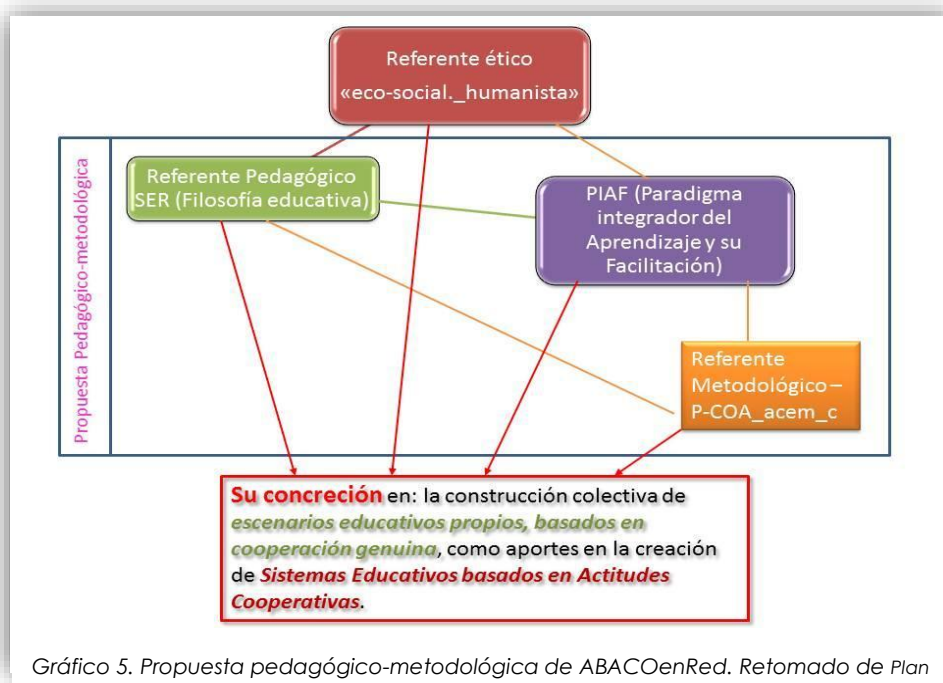



Gráfico 5. Propuesta pedagógico-metodológica de ABACOenRed. Retomado de Plan Estratégico Institucional, 2013-2016

El Referente pedagógico que se promueve desde ABACOenRed, es una pedagogía basada en la colectividad, desde un enfoque 'PerSocial', que como nos explica Van de Velde, H. (2014) "Se trata de un enfoque donde dejamos de separar lo personal y lo social, considerando que se trata de una UNIDAD (integrada) inseparable. Se basa en la filosofía de UBUNTU: 'Soy porque Somos' y que en ABACOenRed se ha ampliado esta expresión para fortalecer el sentir de 'proceso' y dice: "**Soy siendo porque Somos siendo.**"

LA RESPONSABILIDAD
COMPARTIDA FORMA
PARTE DE UNA
PEDAGOGÍA BASADA EN
LA COLECTIVIDAD



Se trata de un referente pedagógico basado en el "aprender juntas/os" en donde no hay una dualidad entre maestra/o y estudiante, sino más bien una UNIDAD, también con el resto de estudiantes, un trabajo conjunto, un aprender juntas/os, un proceso en el cual el aporte de cada quien es válido e importante.


Así pues, desde la filosofía educativa de esta Maestría está basada en la cooperación, en el trabajo colectivo y por supuesto en la responsabilidad compartida.

Del Referente ético, también se desprende un nuevo Paradigma Integrador del Aprendizaje y su Facilitación (PIAF) que concibe el proceso de aprendizaje, no a partir de una teoría, sino más bien, juntando varias teorías de aprendizaje (especialmente la teoría socio-histórica cultural y humanista) e incluyendo además su facilitación; una relación dialéctica entre teoría-práctica y también considerando la naturaleza dinámica del aprendizaje.

Tal como lo expresa Maribel Ochoa, estos referentes responden a "la búsqueda de una educación alternativa-popular y para construir nuevos paradigmas educativos que responden a las realidades que vivimos en América Latina".

Ahora bien, a partir de ese nuevo paradigma integrador (PIAF) se desprende un referente adicional que contiene los principios metodológicos para acompañar los procesos de aprendizaje. Este referente metodológico es el P-COA_aem_c (Procesos de Construcción Colectiva de Oportunidades de Aprendizajes integrantes de una actitud emprendedora de calidad creciente) cuya esencia también es la concepción del proceso de aprendizaje como una **relación dialógica entre quienes son parte del proceso**, la construcción de una conciencia crítica (concienciación) para la transformación social en donde la cooperación también es un eje fundamental.

Así pues, el P-COA_acem_c, apuesta por una educación participativa y crítica, en el sentido que se lleva a cabo por medio de un **esfuerzo crítico colectivo y dialogal** por producir activamente y con el protagonismo de quienes participan, tanto los nuevos aprendizajes, como las nuevas formas de pensar, así como las actitudes, la sensibilidades y propuestas de acción que permitan generar capacidad transformadora. Sin duda alguna, esta propuesta metodológica refuerza el "aprender" a partir de relaciones dialógicas y de intercambio productivo entre todas/os las/os participantes, lo cual refuerza la responsabilidad compartida en el grupo.



"La propuesta metodológica de la Maestría reforzó el 'aprender' a partir de relaciones dialógicas y de intercambio productivo, lo cual reforzó nuestra responsabilidad compartida"

(Elvia, Milita y Carla)

Toda la reflexión anterior nos lleva a afirmar que efectivamente el referente metodológico-pedagógico de esta Maestría y por supuesto el rol del facilitador en los talleres de tesis, fueron uno de los factores esenciales para promover la **responsabilidad compartida** entre el colectivo.

Analizar el referente metodológico global nos permite comprender mejor por qué se remarcó la importancia del intercambio activo y productivo, el despliegue de un pensamiento divergente y con disfrute por la diversidad de ideas y posiciones.

Nos permite comprender por qué las/os tutoras/es se integraron al proceso de intercambio y el valor de su acompañamiento en base al respeto de los saberes de cada una/o de las/os participantes del equipo. Nos ayuda a encontrar el sentido de destacar la comunicación, la participación activa y la interacción dialógica entre las/os participantes de la Maestría, como ejes fundamentales para desarrollar la responsabilidad compartida como parte del trabajo en equipo.

Nos causa un nuevo 'eco' y refuerza nuestro convencimiento que la **responsabilidad compartida** es el fruto del compromiso de las/os actores/as y autores/as en el proceso de aprendizaje, que todos los aportes son válidos y que aprender cooperando es la mejor forma de aprender, **porque se aprende dos veces: a cooperar y a aprender.**

4.3. La importancia del compromiso personal e identificación con el referente pedagógico-metodológico para construir 'responsabilidad compartida'

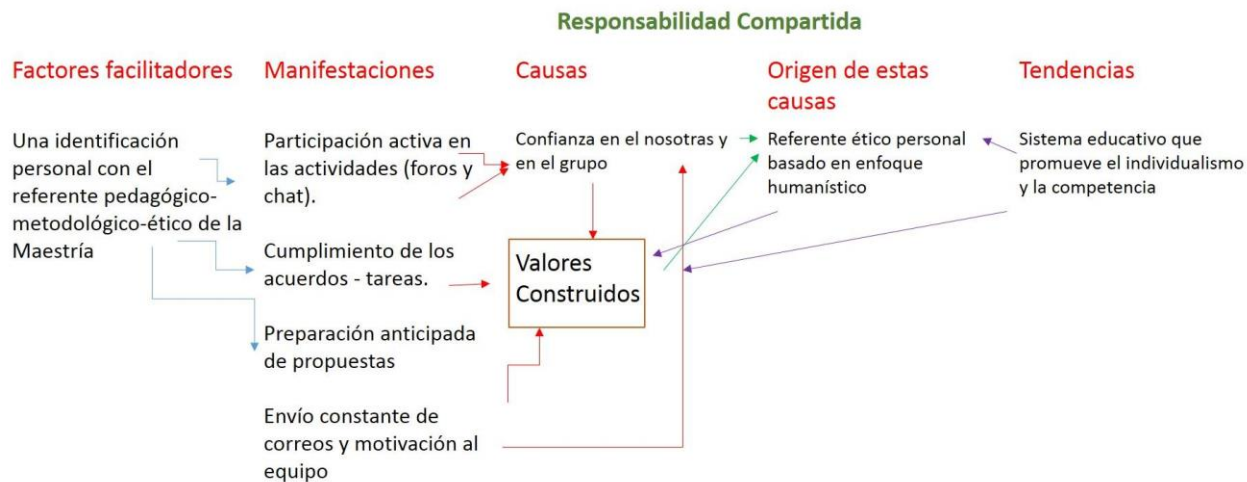


Gráfico 6. Red explicativa – factor 2: El compromiso personal y la identificación con el referente pedagógico-metodológico para construir responsabilidad compartida. Elaboración colectiva (2014)

Tan importante es el referente metodológico-pedagógico sobre el cual se sustenta esta Maestría como también nuestra **identificación personal** con este referente. Desde el equipo, consideramos que para actuar con responsabilidad compartida tenemos que

creer en que es posible trabajar en equipo y convencernos que es la mejor forma de aprender.

Consideramos que, en la medida en que las/os participantes de un proceso educativo están claras/os del por qué y para qué de una metodología definida, en esa medida una/o puede actuar en consecuencia con ésta. En este sentido, si partimos de referentes éticos, pedagógicos y metodológicos centrados en el aprendizaje cooperativo y si estamos convencidas/os de éstos, también nuestra actitud hacia el trabajo en equipo cambiará y se expresará en cómo nos responsabilizamos con el proceso.

Se trata de un cambio de actitud (aprendizaje). Pasar de justificar el trabajo individual por considerar que así hacemos 'más rápido' nuestras tareas a tratar por todos los medios de juntarnos para trabajar juntas/os, aunque eso implique dedicar más tiempo y trabajar al ritmo del grupo. En este sentido, consideramos que la responsabilidad compartida es un valor personal (elemento ético) que se convierte en un principio colectivo dentro de toda una propuesta pedagógica-metodológica, solamente cuando cada una/o de las/os actores/as del proceso están convencidas/os de ello y actúan en consecuencia.

"la responsabilidad compartida es un valor personal (elemento ético) que se convierte en un principio colectivo, solamente cuando cada una/o de las/os actores/as del proceso están convencidas/os de ello y actúan en consecuencia" (Elvia, Milita y Carla)

Consideramos que en el momento histórico que vivimos, la **diversidad** de posturas sociales y pedagógicas que abogan por la consideración de un ser humano multidimensional con capacidad de reinventarse y reinventar el mundo, caminan en la cuerda floja con dotes malabaristas para sostener su avance; en tanto que el sistema

político, social, económico y de conocimiento imperante afianza diariamente su más exitosa estrategia de modelación conductista: los medios de comunicación con sus mensajes repetitivos y condicionantes que posicionan la imagen del ser humano que se

debería ser; la producción de objetos que determinan “**tu** estilo y **tu** personalidad”, bienes y servicios que tienen la intención de estimular actitudes de vida basadas en la necesidad de consumir, de tener, de competir, de aparentar y de encajar en el plan de vida y de desarrollo que se ha trazado.

Por supuesto, supone un gran reto, es un luchar constante contra una corriente muy fuerte, una corriente que promueve el individualismo y el competir unas/os con otras/os. Por ello, consideramos que se trata de construir una nueva conciencia que nos lleve a trabajar en equipos cooperativos y fomentando en todo momento la responsabilidad compartida.

4.4. La dinámica interna, contextos y ritmos de trabajo: factores que inciden en la ‘responsabilidad compartida’ en el equipo de trabajo



Gráfico 7. Red explicativa – factor 3: La dinámica interna del equipo, contextos y ritmos de trabajo, Elaboración colectiva (2014)

En la educación tradicional la presencialidad es un factor de mucha importancia, es decir, el trabajo en equipo implica la presencia física de las personas en un lugar y

espacio de trabajo. Esta propuesta de Maestría virtual supera este hecho mediante la implementación de mecanismos de comunicación e intercambio en un espacio donde la presencia física no es el factor determinante, aunque si debe existir 'presencia' en el compartir a través de los distintos medios tecnológicos disponibles en la plataforma educativa.

Por ende, uno de los aspectos más importantes para que exista una verdadera responsabilidad compartida a pesar de no estar presente físicamente, es contar con una **buena comunicación (comunicación fluida y constante)** entre los integrantes del equipo, y éste fue uno de los factores que evidenció obstáculos, aunque ciertamente quien está matriculado en esta Maestría, sabe que debe dar una respuesta oportuna y eficiente lo cual implica compromiso y responsabilidad de su parte.


Tener una buena comunicación con los compañeros/as y facilitadores tiene que ver con mantener y responder activamente y con relativa constancia a los espacios que intercambio de esta maestría virtual, tales como foros, chat, correo electrónico, skype y mensajes personalizados a través de la plataforma.

Nuestra experiencia en la maestría nos da cuenta que la participación a través de los medios de comunicación disponibles baja, porque existen diferentes dinámicas internas dadas por los distintos contextos, situaciones personales y ritmos de trabajo de los miembros del equipo; elementos que sin duda, inciden directamente en cómo se

desarrolla la responsabilidad compartida en función de las tareas a realizar.

Además, el ritmo de trabajo de las/os participantes también es muy variado, algunas/os compañeras/os trabajan como docentes o acompañando grupos sociales en campo y las características de estos tipos de trabajo

LAS DINÁMICAS INTERNAS,
CONTEXTOS, SITUACIONES
FAMILIARES Y RITMOS DE
TRABAJO INDICEN EN CÓMO
SE DESARROLLA LA
RESPONSABILIDAD
COMPARTIDA



es muy diferente a los que se desempeñan en una oficina realizando labores de tipo administrativo.

Estas influencias internas en la dinámica de los equipos se pueden manifestar, de forma no tan positiva, en un incumplimiento de acuerdos y acumulación de tareas; lo que a su vez puede generar cierta inconformidad entre aquellas/os que sí cumplen cabalmente con sus compromisos, puede causar cansancio, angustia y desmotivación; así como la afloración de sentimientos de frustración, incertidumbre, malestar e incomodidad al no poder cumplir con todas las exigencias o recargo de algunas tareas en unos pocos.

Consideramos que esta incertidumbre por la inseguridad y el temor al fracaso pudiese llegar a impedir el cumplir con las responsabilidades en un ambiente tranquilo y confortable donde las personas puedan dar lo mejor de sí mismas.

Desde nuestra perspectiva, uno de los nudos críticos (sin querer generalizar o absolutizar) de donde se desprenden las manifestaciones anteriores, es **que existe una insuficiente planificación y organización del tiempo en algunos de los participantes**, lo que ha afecta el cumplimiento general de los acuerdos establecidos y que se alcancen los objetivos que se han perseguido en los grupos.

Este nudo crítico, puede tener múltiples causas. Algunas de las que nosotras identificamos es que hay una diversidad de tipo de trabajos de los y las participantes; variaciones del sentido de responsabilidad y compromiso asumido entre los y las participantes y en el caso de las mujeres, las múltiples responsabilidades culturales asignadas a las mismas que multiplican sus actividades.

En cuanto a este último factor, consideramos que las mujeres han tenido un rol histórico y cultural en las familias, como madres, jefas de familias y garantes del buen funcionamiento del hogar y la familia, lo cual recarga aún más de actividades a realizar. En este sentido, la actual Secretaria de Comunicación de la Presidencia de la República de Nicaragua (2014), Rosario Murillo, se refirió a este rol mencionando que: “Las mujeres

nos levantamos reconociendo nuestro rol de madre cuando somos madres, nuestro roles de jefas de familia, cuando somos las jefas de familia”.

Murillo señala igualmente que, las mujeres estamos asumiendo “*el protagonismo de la transformación económica y social en nuestro país*”. “*Somos dignas de admiración y tenemos que vernos en este espejo, el espejo de nuestra propia imagen, nuestra propia identidad de mujeres líderes, mujeres fuertes, mujeres valientes, mujeres verdaderamente dignas de respeto, reconocimiento y apoyo en todo momento para seguir desarrollando esos liderazgo*”, manifestó.

La realidad es que la mayoría de las veces la mujer no trabaja sólo por aportar un ingreso a la familia, sino que es ella quien mantiene económicamente el hogar. Pudiésemos suponer, por tanto, que en muchos casos las mujeres incumplen con las tareas y actividades de la maestría debido a que su rol en la familia afecta negativamente su disponibilidad de tiempo para cumplir su parte de responsabilidad compartida, aunque también hemos evidenciado mujeres que a pesar de su responsabilidad familiar asumen el compromiso de la Maestría con buena disposición y cumplimiento de tareas.

Todo lo antes expuesto, nos lleva a la reflexión que al conformar equipos de trabajo, se deben considerar los factores que inciden en la dinámica interna de los equipos, los contextos, situaciones familiares, ritmos de trabajo y tradiciones culturales, para que se juntas/os se busquen puntos de encuentro que potencien y ayuden a que cada miembro del equipo desarrolle su sentido de responsabilidad compartida y que las actividades a realizar en equipo se realicen de forma satisfactoria.

5. Nuestros aprendizajes más significativos como aportes a la construcción del principio de 'responsabilidad compartida' en procesos de aprendizaje

La responsabilidad compartida inicia con **asumir un reto**, lo que nos lleva a establecer procesos de **negociación y comunicación** constante con otras/os.



La responsabilidad compartida en un equipo de trabajo tiene que ver con la forma en que cada quien, desde sus propias habilidades y destrezas trabaja por una **meta compartida**, existiendo una **inter-pendencia positiva** en las relaciones que establecemos unas/os con otras/os.

Para ejercer responsabilidad compartida, se debe partir de **roles y de compromisos asumidos** por cada una/o de los miembros del equipo. En la medida en que estos roles y compromisos se cumplen a nivel personal, también inciden en el fortalecimiento de una cultura de responsabilidad para el resto de las/os actores/as en el proceso.



La responsabilidad compartida tiene un **sustento ético** y está relacionada con **valores** como el compromiso, la solidaridad, la integración, la inclusión, la diversidad, la voluntad, la confianza, entre otros.

Pensar en la responsabilidad compartida como **opción de vida (dimensión ética)** implica reconocer fortalezas y valores en las/os demás y confiar en que la otra persona puede aportar a mi proceso de transformación y que trabajando juntas/os lograremos alcanzar mejores resultados para mejorar la calidad de vida del colectivo.

La responsabilidad compartida forma parte de una **pedagogía basada en la colectividad**, desde un enfoque 'PerSocial'. Se trata de un enfoque donde dejamos de separar lo personal y lo social, considerando que se trata de una UNIDAD (integrada) inseparable.



Promover la responsabilidad compartida debe ser una **decisión metodológica** orientada a desarrollar relaciones dialógicas para el intercambio activo y productivo en el colectivo.

Si se parte (y comparten) de referentes éticos, pedagógicos y metodológicos centrados en el aprendizaje cooperativo y si cada una/o de las/os **participantes del proceso** están **convencidas/os y comprometidas/os** con éste, la actitud hacia el trabajo en equipo cambiará y resultará en expresiones claras de responsabilidad compartida.

Responsabilidad compartida se trata de un **cambio de actitud (aprendizaje)**. Pasar de justificar el trabajo individual por considerar que así hacemos 'más rápido' nuestras tareas a tratar por todos los medios de juntarnos para trabajar juntas/os, aunque eso implique dedicar más tiempo y trabajar al ritmo del grupo.

Al conformar equipos de trabajo, se deben considerar los factores que inciden en la **dinámica interna de los equipos, los contextos, situaciones familiares, ritmos de trabajo y tradiciones culturales**, para que se juntas/os se busquen puntos de encuentro que potencien y ayuden a que cada miembro del equipo desarrolle su sentido de responsabilidad compartida y que las actividades a realizar en equipo se realicen de forma satisfactoria.



6. Bibliografía revisada y consultada

ABACOenRed (2013). **Plan estratégico institucional: 2013-2016**. ABACOenRed, Nicaragua. 25p.

Ortega, B.; Caballero, C. y Lazo, C. (2014.). **Cooperando genuinamente para la culminación, con calidad, de la Maestría en Gestión del Desarrollo Comunitario: una ruta para el aprendizaje cooperativo"- una iniciativa construida en base a la metodología de Mapeo de Alcances**. UNAN/Managua /FAREM Estelí /ABACOenRed. 35p.

Sanz, F. (s.f.). **El concepto de responsabilidad compartida y el principio de subsidiariedad en el derecho ambiental**. Recuperado el 07 de marzo de 2014 de <http://ruc.udc.es/dspace/bitstream/2183/2026/1/AD-3-25.pdf>

Van de Velde (2008). **Sistematización de experiencias: texto de referencia y consulta**. UNAN/Managua/FAREM Estelí/ CICAP/ VOLENS América. 176p.

También se revisaron, los **Foros y chat de los cursos de la Maestría en Gestión del Desarrollo Comunitario** (UNAN Managua/FAREM Estelí/ABACOenRed, 2013-2014)

Agradecemos las entrevistas concedidas por **Maribel Ochoa** (tutora de tesis), **Herman Van de Velde** (tutor y facilitador de los talleres de tesis), **Chepita Forrier** (compañera de grupo de tesis).

También a **Carla, Elvia y Milita** por sus testimonios o auto-narrativas que fueron parte esencial en la reconstrucción del proceso.

7. Anexos

Anexo No. 1: Matriz para el proceso de reconstrucción de la experiencia, a través de la revisión documental de foros y chat.

¿Qué hicimos?	¿Dónde?	¿Cuándo?	¿Entre quiénes?	¿Cómo?	¿Con qué?	Factores positivos	Consecuencias	Factores negativos	Consecuencias	Expresiones de "responsabilidad compartida"

Anexo. No. 2. Guía de entrevista para tutores/as

Nombre de tutor/a: _____

- ¿Cómo fue que se conformaron los grupos para trabajar la tesis?
- ¿Cómo le asignaron a sus tutorados?
- ¿Qué dificultades encontraron al momento de ponerse de acuerdo con el tema de la tesis?
- ¿Considera usted que cada miembro del grupo cumplió con su responsabilidades en la construcción de la visión vertical, horizontal y la elaboración del proyecto de tesis?
- ¿Cómo valora, usted, su actitud cooperadora al trabajar en equipo? ¿qué dificultades tuvieron?
- ¿Qué factores influyeron positivamente? ¿Y negativamente? ¿Se superaron? ¿De qué manera?
- ¿Qué tipo de motivaciones fueron las más comunes en las personas que formaban parte de los grupos?, ¿Cambiaron?, ¿Por qué?

Anexo No. 3. Guía de entrevista para compañeras/os de equipo de tesis

Nombre de la persona entrevistada: _____

- ¿Cómo se conformaron los equipos de trabajo?
- ¿Cómo definieron el tema concreto?
- ¿La responsabilidad? ¿Existió desde el inicio? ¿Cómo la percibió?
- ¿Dónde estuvieron las principales dificultades trabajando en equipo? ¿Cómo las superaron?
- ¿Y los principales aciertos? ¿factores que facilitaron el proceso?
- ¿Qué aprendió de ese proceso?
- ¿Considera usted que todos los miembros del equipo cumplían sus compromisos?
- ¿Tensiones en el grupo?

Anexo No. 4. Guía de entrevista para facilitador de Talleres de Tesis

Fecha: _____ Lugar: _____ Función: _____

Preguntas:

- 1.- ¿Cómo se conformaron los grupos de participantes para trabajar la tesis en el curso de tesis I y II?
- 2.- ¿Cómo fueron asignados las/os tutoras/es?
- 3.- ¿Qué dificultades percibió en los participantes al momento de ponerse de acuerdo con el tema de la tesis?
- 4.- ¿Cada miembro del grupo cumplió con sus responsabilidades en la construcción de la visión vertical, horizontal y la elaboración del proyecto de tesis?
- 5.- ¿Percibió alguna dificultad en los participantes en el trabajo en equipo para la elaboración del Proyecto de tesis? En caso de ser afirmativo, especifique su respuesta
- 6.- ¿Cómo valora usted, la actitud cooperadora al proponer a los participantes de la maestría el trabajar en equipo para la construcción de su tesis?
- 7.- ¿Qué mecanismos activo en sus cursos para propiciar escenarios de intercambio y responsabilidad compartida?

Anexo No. 5. Guía para las auto-narrativas

Procurar reflexionar y expresar abiertamente si:

¿Asumí el compromiso o no de corresponsabilizarme de mi propio proceso de formación?

¿Qué me facilitó? ¿obstaculizó? ¿dónde estuvieron mis limitaciones? ¿a qué se deben?

¿Dónde ubico mis resistencias? ¿Qué causas generan mis resistencias?

¿Cuáles fueron mis aportes con respecto a la responsabilidad compartida?

¿Qué cambios se generaron en mí con eso de corresponsabilizarme de mi proceso de aprendizaje?

¿Cómo le sentí al inicio, cuando se propuso trabajar en equipo? ¿qué pensé?

¿Cuáles son mis sentimientos con respecto al proceso de trabajo en grupo? ¿Qué aprendí?

Anexo No. 6. Matriz de factores incidentes

Factores Incidentes	Consecuencias
Positivo (1): Estrategia metodológica de los talleres de tesis y rol de acompañamiento efectivo y afectivo de parte del tutor	<ul style="list-style-type: none">• Rol activo y propositivo del tutor como parte del equipo• Tutor/a motivador/a y propositivo/a.• Promoción del trabajo en grupo• Permitted el intercambio y retroalimentación de los trabajos- varias visiones (intercambio y construcción colectiva)• Comprender los conceptos y procesos nuevos que desconocía en los procesos de investigación (versión vertical y horizontal)• Tesis de cada estudiante se corresponde con su área laboral.• Marcada preocupación de cada participante por cada miembro del equipo y el colectivo total de la Maestría (estar pendiente, interés (solidaridad) por el trabajo de las/os demás)• Contraste constante entre teoría y práctica.

Factores Incidentes	Consecuencias
<p>Positivo (2): Nuestra identificación personal con el referente pedagógico-metodológico-ético de ABACOnRed</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Esfuerzos personales por ser coherente con mis ideas y principios. • Compromiso personal de participar activamente en equipo (Cumplir con las actividades). • Organización personal del tiempo en función del trabajo en equipo • Preparación anticipada de propuestas - búsqueda de información • Comunicación entre el equipo • Apoyo mutuo • Avance en grupo. • Propiciar espacios de intercambio grupal.
<p>Negativo (1): La dinámica del equipo, contextos y ritmos de trabajo distintos entre miembros del equipo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sentimientos de temor, miedo, incertidumbre por iniciar un trabajo en equipo. • Incumplimiento de acuerdos y tareas de parte de colegas del equipo • Angustias, cansancio, trabajo sin mucho ánimo-motivación por la demanda de tiempo de parte de la familia. • Participación poco sistemática o altibajos en la participación de foros. • Mis actividades laborales también se han visto afectadas, se van acumulando tareas. • Recargas personales, cierta frustración, malestar, incomodidad. • Me quedo con la sensación de querer profundizar más, pero no siempre es posible • Necesidad no satisfecha de trabajar en equipo.