

<http://doi.org/10.17163/uni.n25.2016.02>

# La dinámica “Cuerpo Común” como herramienta para el desarrollo endógeno de la comunidad indígena Shuar Yawi, Gualaquiza, Ecuador

*The “Common Body” dynamic as a tool for the endogenous development of the indigenous community Shuar Yawi, Gualaquiza, Ecuador*

Noemi Bottasso<sup>1</sup>

noemi.bottasso@gmail.com

Salvatore Patera<sup>2</sup>

toto.patera@gmail.com

## Resumen

Desde una perspectiva teórica, los sujetos, los grupos, las comunidades y las instituciones continuamente aprenden y desarrollan una creciente participación en la vida social, combinando crecientes niveles de competencias y capacidades para mejorar su propia auto-realización, libertad y autonomía, en el desarrollo sostenible del amplio horizonte de la sociedad-bienestar. El valor constructivo de la evaluación, se volvió un instrumento de consciencia y mejoría del camino realizado por un grupo y promueve un aprendizaje organizacional. El acento está puesto sobre el proceso de innovación y mejoramiento que la evaluación tiene que desempeñar para aprender a evaluar y a formular más autónoma y conscientemente los objetivos, a perseguirlos de manera intencional y cooperativa, a visitar periódicamente lo realizado. El caso de estudio del siguiente artículo hace referencia a la capacitación propiciada al “Colectivo Juventud de Emprendedores”, grupo de indígenas Shuar de la Amazonía Ecuatoriana, que en 2015 empezó un proceso de emprendimiento para rescatar la sabiduría de sus ancestros y reforestar con plantas de *Ilex Guayusa* algunas zonas de la provincia de Morona Santiago, Ecuador. Se utilizó la metodología del “Cuerpo Común” como herramienta para el fortalecimiento del grupo y la visualización de sus fortalezas y debilidades.

## Palabras clave

Aprendizaje, evaluación, participación, diálogo, desarrollo.

**Forma sugerida de citar:** Bottasso, Noemi & Patera, Salvatore (2016). La dinámica “Cuerpo Común” como herramienta para el desarrollo endógeno de la comunidad indígena Shuar Yawi, Gualaquiza, Ecuador. *Universitas*, XIV(25), pp. 31-48.

1 Farmacéutica - Mgt. Salud internacional, Universidad Politécnica Salesiana.

2 Sociologist - Ph.D in Education, Università del Salento, ID in ORCID: 0000-0002-1201-5328.

### **Abstract**

*From a theoretical perspective, people, groups, communities and institutions that continuously learn are able to develop an increasing participation in social life, combining levels of skills and capabilities to improve their own self-realization, freedom, autonomy, in the sustainable development of the wide horizon of society (well-being). The constructive value of the evaluation becomes an instrument of awareness and empowerment for groups promoting organizational learning. The emphasis is on the process of innovation and improvement of the evaluation process. It's focused on groups' capability both to learn, evaluate, formulate the objectives and to pursue them in a cooperative framework reviewing periodically the results. The case study is the training of "Colectivo Juventud de emprendedores", indigenous group Shuar from Ecuadorian Amazon, who in 2015 start a micro-company in order to rescue ancestral knowledge and reforest with Ilex Guayusa few regions of the province of Morona Santiago, Ecuador. It was used "Common Body" methodology, as tool to empower the group and show its strength and weakness.*

### **Keywords**

*Education, evaluation, participation, dialogue, development.*

---

## **Revaloración de la cultura ancestral y desarrollo endógeno**

La República del Ecuador, ubicada al noroeste de Sudamérica, es uno de los países con mayor diversidad del planeta, no solamente desde el punto de vista geográfico, topográfico y climático, sino también étnico. El Ecuador desde el año 2008 es reconocido como un Estado de derecho intercultural y plurinacional, lo cual reconoce la presencia de comunidades, pueblos y nacionalidades.

La población indígena ha sido considerada, por los diferentes gobiernos del Ecuador, como una minoría, aunque en los diferentes censos propuestos realizados por el INEC (Instituto Nacional de Estadística y Censo) y UNICEF se puede definir el Ecuador como uno de los países con el mayor porcentaje de población indígena de América Latina (Chisaguano, 2006). Esto significa que el movimiento indígena ha recorrido un largo camino de luchas por reivindicar su derecho a la tierra, al agua, a la educación, a los derechos colectivos y a su identidad. El resultado de estas luchas se vio re-

flejado en el grado de reconocimiento y presencia política, social, cultural y económica de los pueblos y nacionalidades indígenas.

El Sumak Kaway (Buen Vivir) es un paradigma de vida planteado como alternativa activa frente al capitalismo voraz que condenó, por más de 500 años, a los pueblos del Abya Yala (continente americano) a vivir bajo la colonialidad del poder y del saber (Quijano, 2010). Para alcanzar el Sumak Kawsay es importante pasar por un proceso de hibridación y diálogo de saberes entre el pasado y el presente, entre lo ancestral y lo contemporáneo, que habilita un buen conocimiento (Sumak Yachay) para el futuro y construye una *ecología de saberes* desde y para las comunidades y pueblos del Ecuador y del mundo (Santos, 2010). Este intercambio de saberes está en la base del trabajo que se expone en este escrito. Se quiere partir de los conocimientos, intereses y motivaciones de los jóvenes, para trabajar en el fortalecimiento y empoderamiento del grupo.

A raíz de diferentes investigaciones (Andrade y Ortiz, 2004; del Amo, 2001; Boegue, 2008) se percibe que es necesario considerar valores, enfoques y modelos que lleven a la integralidad. Siempre el desarrollo de las comunidades indígenas fue una actividad otorgada desde fuera, cuando tendría que darse desde dentro, en forma autogestora y endógena. Como dice Novo (2003) el desarrollo se da, no se otorga, no se da por decreto, se trata de alentar un proceso colectivo e interno de cada comunidad.

## **Aprendizaje como proceso de participación en la vida social**

El reto educativo en la complejidad (Žižek, 2012; Morin, 1993) es orientado hacia una tensión doble entre la contingencia y lo posible, entre autonomía y heteronomía, entre vínculos y posibilidad, educando los sujetos, las comunidades, las instituciones en la perspectiva que “crecer como miembro de una sociedad significa pertenecer estructuralmente a ella” (Maturana y Varela, 1985). En términos ecológico-sistémicos se trata de recomponer las fracturas entre universos micro y macro a partir de “la necesidad de creer tanto en la acción colectiva como en la inevitable tensión con la cual el deseo individual se le opone” (Bateson, 1976). O sea mejorando la autonomía en la interdependencia con el contexto social (Callari Galli, Cambi, Ceruti, 2005).

De hecho, personas, grupos, comunidades e instituciones continuamente aprenden, desarrollan una creciente participación a la vida social (para Archer “agency individual y colectiva” para Sen, *capabilities to function*, para Friedmann *empowerment*), combinando crecientes niveles de competencias y capacidades para mejorar su propia auto-realización en el desarrollo sostenible del amplio horizonte de la sociedad (Le Boterf, 1986; Lave y Wenger, 2000). En un marco sistémico-constructivista, el aprendizaje competente se configura como capacidad de saber leer o accionar/retro-accionar la complejidad, para encontrar nuevas estrategias de bienestar (Sen, 1993) mejorando la propia autonomía en la interdependencia con el contexto (auto/eco-organización) (Watzlawick, 1971; Bateson, 1976; Varela, 1979; Maturana, 1988).

En una perspectiva sistémica, por un lado, más allá de una visión antagonista y dialéctica del cambio social, este último puede configurarse en términos de espacio dinámico e intersubjetivo de negociación y aprendizaje recíproco mejorando espacios de autonomía en relación con el contexto social (Le Boterf, 2008). Un reto educativo y una tensión, por otro lado, no es un dibujo positivista ni un determinismo funcionalista si no un proceso lento y complejo de crecimiento bajo la tensión individual/universal (Morin, 2000) desde la revolución de la propia vida cotidiana (Heller, 1972).

En relación con los problemas y las necesidades sociales emergentes, una persona, un grupo, una comunidad, una organización, una institución, adopta una postura reflexiva, ya que es consciente de la imposibilidad de resolver tales problemas con los recursos, habilidades y herramientas tangible e intangible por ella detenidas (Polany, 1979). O sea, ser activa en términos de buscar instrumentos de auto-formación para leer e interactuar las emergencias producidas en la relación con el contexto (Senge y Sterman, 1992) (Steiner y Stewart, 2009). Una persona, un grupo, comunidad, organización que aprende (Argyris y Schon, 1988) puede activar procesos de deuteroprendizaje (Bateson, 1976) que le ayuden a buscar visiones e instrumentos para responder a estos problemas sociales. Este proceso de reflexión y de deuteroprendizaje permite, en un segundo nivel, leer sus experiencias y relaciones en el contexto en términos de “experiencia de la experiencia” (Varela 1979), lo que Archer define en términos de “auto-reflexión interna” (Archer, 2006) y Gramsci de “sentido crítico” (Gramsci 1975). En síntesis, las necesidades sociales pueden re-configurarse de manera reflexiva en términos actualizados de necesidades educativas útiles para aprender a enfrentarse de manera proactiva al contexto, buscando estrategias de auto/eco-or-

ganización como tensión hacia el cambio social. El aprendizaje, individual y colectivo, entonces llega a ser un “proceso interactivo de interpretación, integración y transformación de nuestro mundo experiencial” donde perseguir el desarrollo de la identidad personal en el cuadro de una autonomía (saber decidir, elegir, accionar) interdependiente con el ambiente (Romero Pérez, 2003; Evans, 2002; Freire, 1996). El aprendizaje promueve por tanto el crecimiento educativo y emancipa a la autonomía y a la libertad (Freire, 1973), porque promueve la capacidad social para relacionarse y participar conscientemente y críticamente al mundo de los valores, actividades y responsabilidades de la vida (*lifewide, lifedeeep, lifelong learning*).



Por todos los conceptos anteriormente expuestos se vio la necesidad de aplicar estas teorías a la problemática planteada por el grupo en cuestión, el cual quiere emprender un proceso de auto transformación y desarrollo endógeno.

### **Caso de estudio “Colectivo Juventud de Emprendedores”, Comunidad de Yawi, Gualaquiza**

La nacionalidad Shuar es la más poblada dentro de la Amazonía ecuatoriana (CODENPE, 2011) y la tercera en el Ecuador, teniendo presencia mayo-

ritariamente en las provincias de Morona, Zamora, Pastaza, Napo, Orellana y Sucumbíos, y minoritariamente en Guayas y Esmeraldas (SIDENPE, 2005).

La comunidad Yawi se radica en el territorio de la parroquia de Bomboiza, sumergida en la cálida vegetación del Oriente. Está conformada por 14 familias, 36 personas en total. Los jóvenes de la comunidad empezaron en 2015 un micro-emprendimiento para el cultivo de plantines de Guayusa, aptos para la venta.

Muchas son las razones que llevaron a los jóvenes a empezar con esta iniciativa. Ante todo la necesidad de buscar alternativas económicas para sus futuros, pero también el deseo de rescatar la cultura de sus ancestros. De hecho, el consumo de infusiones de hojas de guayusa, entre las comunidades Shuar, es una costumbre aún hoy en auge. Tradicionalmente se tomaba en la madrugada para agudizar los sentidos y dar fuerza para cazar en la selva, hoy día se suele tomar en la mañana con el desayuno. El árbol de guayusa, antes muy difundido en toda la zona de Gualaquiza, casi llegó a desaparecer por las campañas de deforestación para la implementar pastizales ganaderos. El emprendimiento facilita la reforestación y la difusión de la especie, por lo que llega a ser beneficioso, no solamente para la comunidad de Yawi, sino para el medio ambiente y todos sus habitantes.

Seis de los jóvenes del Colectivo Juventud Emprendedores pudieron participar al taller.

## **Imaginar, aprender, mejorar: La técnica de evaluación participativa “Cuerpo Común”**

Las personas, grupos, comunidades e instituciones que continuamente aprenden (Hildreth y Kimble, 2004; Wenger, 2000) se caracterizan por ser dinámicos y flexibles en la utilización de dispositivos autorregulables para manifestar y mejorar los propios modelos operativos y los mecanismos de funcionamiento organizativos en respuesta al contexto (Hakkarainen et al., 2004; Andreoni, 2009). Estas prácticas son instrumentos de concientización acerca de los problemas a enfrentar, los objetivos a definir y las soluciones a buscar, además de ser estímulo para la definición y revisión continua del proyecto en el cual se trabaja.

En el marco de la Fourth Generation Evaluation (Guba y Lincoln, 1989; Whitmore, 1998), la validez *constructiva de la evaluación*, se vuelve una

herramienta de concientización y mejoramiento respeto al camino recorrido y a las modalidades para alcanzar determinados resultados (Patton, 2000). El acento se pone en el proceso de *innovación y mejoramiento* que la evaluación está obligada a desarrollar, sobre transformaciones auspiciadas en los sujetos, los cuales aprenden a evaluar y formular en manera más consciente y autónoma los objetivos, además de alcanzarlos de manera intencional y cooperativa y visitar periódicamente los alcances logrados (Ellerani y Zanchin, 2013).

Para lograr los objetivos del proyecto realizado por Noemi Bottasso, desde un punto de vista metodológico, hemos estructurado una técnica de evaluación participativa enfocada a generar un proceso de discusión colectiva, de aprendizaje y diálogo dirigido a manifestar en el grupo de trabajo un escenario concertado de cambio (Kagan, 2000; Vázquez, 2000).

La técnica de evaluación participativa Co.r.p.o. Comune (Comunità di risorse professionali organizzate) “Cuerpo Común” (comunidad de recursos profesionales organizados) (Patera y Del Gottardo, 2014) es una actividad metafórica experiencial que permite hacer brotar las representaciones del grupo, no genéricas, más detalladas en cuanto a los objetivos prefijados expresados en forma de pregunta (Engeström, 1990). Estos puntos de vista se pueden discutir y compartir en un ambiente de reflexión, aprendizaje y diálogo con la finalidad de llegar a construir un *cuerpo común* donde los participantes pueden reflejarse. A través de la metáfora del cuerpo cada participante responde a estímulos metafóricos identificables con una parte del cuerpo:

- A. Corazón ¿Con qué imagen describirías tu organización?
- B. Cabeza ¿Cómo te gustaría fuera organizada?
- C. Hombro derecho ¿Qué rol te gustaría asumir?
- D. Brazo izquierdo ¿En qué sector quieres que tu organización opere?
- E. Trasero ¿Qué cosas dejarías afuera de tu organización?
- F. Boca ¿Cuál es la competencia indispensable para la organización?
- G. Pies ¿En qué dirección te gustaría caminar con la organización?
- H. Alma ¿Imaginando esta organización, tú que le pondrías de tuyo?

Para poder obtener una retroalimentación sobre la metodología implementada, al final del taller se hizo una encuesta anónima, con tres preguntas clave. ¿Qué es lo que más te gustó? ¿Qué es lo que menos te gustó? ¿Qué mejorarías?

## Análisis de resultados

### A. Corazón ¿Con qué imagen describirías tu organización?

1. Vivero forestal, equidad
2. Una platanera vigorosa
3. Un círculo de personas unidas
4. Un arco iris
5. Guitarra
6. Hoja de guayusa/Arco iris/banco de minerales/círculo de jóvenes alrededor de un hoja de guayusa



4/6 personas coinciden en describir la organización con imágenes relacionadas con la naturaleza.

3/6 personas coinciden en describir la organización con imágenes relacionadas con la solidaridad, la equidad y el trabajo en grupo.

1/6 persona describe su organización con una guitarra, dando a entender que no entendió la pregunta.

Se puede deducir que la mayoría de los/las participantes quieren trabajar en el área de recursos naturales y con equidad adentro de la organización del emprendimiento.

*B. Cabeza ¿Cómo te gustaría fuera organizada?\**

1. Modelo B
2. Modelo B
3. Modelo B
4. Modelo A
5. Modelo B
6. Modelo B

\* El Modelo de Governance B se refiere al modelo clásico piramidal.

5/6 personas coinciden con que les gusta la empresa organizada con un modelo clásico piramidal jerárquico.

La prevalencia de respuesta de modelo B se puede interpretar de dos maneras. La una que manifiesta como a los/las participantes les gusta el modelo jerárquico, viéndolo como mejor alternativa. Por otro lado también se puede suponer que la pregunta fue difícil de entender por los/las participantes, quienes tienen niveles educativos básicos y dificultad en comprender los gráficos, quizás más adecuados a profesionales del mundo empresarial. (ver imagen 2)

*C. Hombro derecho ¿Qué rol te gustaría asumir?\**

1. Dirección
2. Responsable de área
3. Responsable de área
4. Director
5. Responsable de área
6. Dirección/responsable de área

2/6 personas coinciden en querer trabajar en la dirección de la empresa.

3/6 personas coinciden en querer asumir un rol secundario de responsable de área.

1 persona que no sabe elegir entre las dos posibilidades.

Existen 2 personas que quieren dirigir el micro-emprendimiento. Esto puede llevar a enfrentamientos o inclusive a la ruptura de la dinámica del grupo y del micro-emprendimiento.

*D. Brazo izquierdo ¿En qué sector quieres que tu organización opere?*

1. Comercio
2. Forestal
3. Turismo
4. Agropecuario, político, industrial
5. Sector musical
6. Agroindustria, turismo

4/6 personas coinciden con querer trabajar en el sector agropecuario de producción y venta.

2/6 personas coinciden con querer trabajar en el sector del turismo.

1 persona quiere trabajar en el sector musical.

La mayoría de las personas quiere trabajar en el sector agropecuario de producción y venta. Se deja entender que el micro-emprendimiento podría evolucionar y llegar a ser, en un segundo momento, un atractivo turístico etnobotánico, donde se expliquen usos tradicionales de las especies cultivadas.

*E. Trasero ¿Qué cosas dejarías afuera de tu organización?*

7. Egoísmo, no compartir
8. Odio
9. Egoísmo
10. Debilidad económica
11. La envidia
12. Odio, irresponsabilidad, preocupaciones, descoordinación, egoísmo

3/6 coinciden en dejar afuera el egoísmo.

3/6 coinciden en dejar afuera sentimientos negativos como el odio, la envidia.

1/6 quiere dejar a fuera la debilidad económica.

1/6 quiere dejar a fuera la descoordinación.

Según las respuestas, el micro-emprendimiento tiene valores positivos y firmes, puesto que todos/as los socios/as están de acuerdo en trabajar con honestidad, empeño y amor.

*F. Boca ¿Cuál es la competencia indispensable para la organización?*

1. Liderazgo
2. Asesoramiento técnico
3. Capacitación y asesoramiento técnico
4. Mayor participación
5. Un director
6. Perseverancia, recursos económicos, voluntad, conocimiento, unión, trabajo, compromiso, pasión, amor, técnicos y capacitadores

3/6 personas coinciden en decir que les falta asesoramiento técnico.

2/6 dice que falta mayor participación, compromiso y voluntad por parte de los/las participantes.

1/6 dice que falta liderazgo.

1/6 dice que falta un director.

Analizando las respuestas y conversando con los/las participantes se puede detectar la necesidad de asesoramiento técnico, tanto en cuestiones técnicas de cultivo, como en cuestiones más administrativas.

*G. Pies ¿En qué dirección te gustaría caminar con la organización?*

1. Cumplir la meta, el logro
2. Sin respuesta
3. Lograr una meta
4. Organización estable con suficiente mercado
5. Cumplir la meta propuesta
6. Expansión de la micro-empresa

3/6 personas quieren cumplir con su meta propuesta, sin especificar cual fuera.

1/6 quiere llegar a la estabilidad económica de la empresa.

1/6 quiere en un futuro expandir la micro-empresa.

En el diálogo posterior, los/las participantes nos cuentan que la meta preestablecida de los/las socios/as es llegar a que el micro-emprendimiento sea una fuente de ingreso para la comunidad. Solo una persona sueña con expandir la empresa, por lo que nos hace pensar que muchos de los participantes pretenden ver resultados económicos, antes que generar unión grupal y comunitaria.

#### *H. Alma ¿Imaginando esta organización, tu que le pondrías de tuyo?*

1. Voluntad, organizar, coordinar
2. Honestidad
3. Interés, constancia, amor
4. Compromiso y trabajo para organizar
5. Coordinación en el grupo
6. Compromiso y trabajo, esperanza, amor, empeño, interés, constancia, voluntad, objetivos sólidos, equidad

5/6 dicen que pondrían su compromiso, voluntad y constancia para coordinar y organizar.

1/6 dice que pondría honestidad por su parte.

Según las respuestas recogidas se puede ver que todos/as los/las participantes quieren poner su compromiso en trabajar para la empresa. Este podría ser un punto importante de partida, para pensar en el futuro éxito del micro-emprendimiento.

### **Evaluación sobre la metodología**

#### *A. ¿Qué es lo que más te gustó?*

1. El emprendimiento, el proyecto y el vivero de guayusa, la responsabilidad y la unión en el seminario
2. Crear un lugar turístico sembrando plantas comestibles, medicinales, ornamentales, frutales y maderables
3. El método utilizado para el trabajo y los expositores
4. Las diferentes ideas propuestas de parte de todos, la participación y el conocimiento que queda en nuestras mentes para poder ampliar cualquier organización
5. El trabajo en grupo
6. La exposición del taller y como se maneja el proyecto de emprendimiento en grupo

5/6 coinciden en decir que lo que más les gustó fue la metodología del taller, la participación, unión y trabajo participativo.

1/6 entendió de manera equivocada la pregunta, respondiendo que le gustaría en general, no referido al taller.

De las respuestas se puede inferir que la metodología participativa es la correcta para trabajar con grupos rurales y comunidades indígenas, puesto que se asigna una parte activa a cada participante, además de que se mantiene el modelo de trabajo participativo típico de las comunidades indígenas.

*B. ¿Qué es lo que menos te gustó?*

1. Que no hubo participación de todos
2. Los proyectos mineros que nada nos traen, ni desarrollo de la familia ni de la comunidad, solo favorece los grandes capitalistas
3. Poca participación de la gente
4. Nada
5. No me gusta ser obrero
6. Nada

2/6 coincidieron en decir que no le gustó la poca participación de los compañeros/as del proyecto.

2/6 no entendieron la pregunta correctamente.

2/6 no contestaron.

La poca participación nos hace entender que se necesita un nivel de compromiso más alto por parte de todos los socios. En caso contrario sería importante reducir el grupo, para que las personas incluidas sean las que realmente están comprometidas con el proyecto.

*C. ¿Qué mejorarías?*

7. Ser responsable en el trabajo y en las decisiones
8. El emprendimiento para ayudar a mi familia y mi comunidad
9. La puntualidad y la manera de organizar
10. El trabajo en grupo. Organizar poniendo mucho esfuerzo e igualdad
11. Empezar o estudiar para poder trabajar como organizador de grupos de trabajo
12. Me gustaría que se den más talleres de emprendimiento para los jóvenes

1/6 mejoraría la puntualidad.

La mayoría no entendió la pregunta, respondiendo qué mejorarían de la organización, más no del taller.

Es importante, como capacitadores/as, tomar en consideración la capacidad de comprensión y el interés del grupo de trabajo, para adecuar y adaptar las actividades.

A manera de resumen, el micro-emprendimiento, según los resultados obtenidos y la interpretación de los autores, necesita trabajar fundamentalmente en la unión y compromiso de sus socios, como base para lograr los objetivos y mantener cierta sostenibilidad en el tiempo. Sin embargo existen buenos valores de base y una óptima alineación con las directrices del Gobierno en temas de micro emprendimientos y revaloración de los saberes ancestrales, lo cual podría facilitar el proceso de empoderamiento del negocio.

## **Conclusiones**

La evaluación para el empoderamiento tiene unos fines educativos claros (función de evaluación por el aprendizaje): formar a las personas que participan a un programa o intervención en las prácticas de evaluación, con la intención de retener conocimientos útiles para las próximas etapas de planificación participativa. Tales prácticas son vistas como herramientas para la toma de una actitud consciente acerca de la definición de los problemas a abordar, de los objetivos para delimitar soluciones, además que como estímulo para la definición y revisión en curso del proyecto. La evaluación es, por tanto, participativa, ya que implica a los interesados en un proceso de negociación de los puntos de vista, de las representaciones, de los intereses y de la visión común desde la planificación, en un proceso participativo de mejora de las prácticas, los servicios, los proyectos en los cuales están involucrados.. A partir de esta experiencia los participantes pudieron visualizar en un cuerpo colectivo sus propias fortalezas y debilidades, a través del dialogo y de la puesta en común de las diferentes opiniones. Este proceso es fundamental para generar intercambio de opiniones y así fomentar el dialogo entre los integrantes.

Se manifiestan algunas sugerencias y recomendaciones para que el grupo de emprendedores pueda generar un real y sostenible desarrollo endógeno para su comunidad.

Los resultados recogidos de la dinámica “Cuerpo Común” manifiestan que el micro-emprendimiento empezó con mucha motivación y compromiso, aunque necesita de un profundo proceso de fortalecimiento y empodera-

miento grupal, para poder mantener los niveles de compromiso a lo largo de la vida de la empresa y así superar los momentos más difíciles. También se resaltó la necesidad de asesoramiento técnico. Para recibir estos servicios de manera gratuita es necesario cumplir con el compromiso firme de todos/as los/las socios/as, y buscar apoyo de universidades e instituciones públicas.



Otro tema importante es la redefinición de los roles y responsabilidades correspondientes a las dos personas (ver resultados) que quieren tomar la dirección del proyecto, para evitar conflictos a futuro.

Debido al nivel de aislamiento geográfico de la comunidad, fue muy complicado obtener información previa completa y representativa del grupo de emprendedores/as al cual se dirigió el taller, por esta razón no se pudo adaptar el programa 100%. Se recomienda siempre tomar en consideración el nivel educativo del grupo y el contexto social en el cual se trabaja.

## **Bibliografía**

Amo, R. S. del. (Coord.) (2001). *Lecciones del programa de Acción Forestal Tropical*. México D.F.: Secretaría del Medio Ambiente, Recursos Naturales

- y Pesca, Editorial Plaza y Valdez y Consejo Nacional para la enseñanza de la biología.
- Andrade, B. y Ortiz-Espejel, B. (2004). *Semiótica, educación y gestión ambiental*. México: Universidad Iberoamericana, Puebla y Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- Andreoni, Antonio (2009). Verso un'espansione dell'approccio seniano, capacità sociali e istituzioni capacitanti. *Annali della Fondazione Einaudi*, 42.
- Archer, Margareth (2006). *La conversazione interiore. Come nasce l'agire sociale*. Trento: Centro Studi Erickson.
- Argyris, Chris y Schon, Donald (1998). *Apprendimento organizzativo. Teoria, metodo e pratiche*. Milano: Guerini e Associati.
- Bateson, Gregory (1976). *Verso un'ecologia della mente*. Milano: Adelphi.
- Boegue, E. (2008). *El patrimonio biocultural de los pueblos indígenas de México. Hacia la conservación in situ de la biodiversidad y agrodiversidad en territorios indígenas*. México: INAH y Comisión Naciones para el Desarrollo de los pueblos indígenas.
- Callari Galli, Matilde, Cambi, Franco y Ceruti, Mauro (2005). *Formare alla complessità. Prospettive dell'educazione nelle società globali*. Roma: Carocci
- Chisaguano M., S. (2006). *La población indígena del Ecuador. Análisis de estadísticas socio-demográficas*. INEC.
- CODENPE (2011). Consejo de desarrollo de las nacionalidades y pueblos indígenas. [www.codenpe.gov.ec](http://www.codenpe.gov.ec)
- Ellerani, Piergiuseppe y Zanchin, Maria Renata (2013). *Valutare per apprendere. Apprendere a valutare*. Trento: Erikson.
- Engeström, Yrjö (1990). *Learning, working and imagining*. Helsinki: Orienta-Konsultit Oy.
- Evans, Peter (2002). Collective capabilities, culture, and Amartya Sen's development as freedom. *Studies in comparative international development*, 37(2), 54-60.
- Freire, Paulo (1996). *Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa*. 25 ed. São Paulo: Paz e Terra.
- \_\_\_\_\_ (1973) *L'educazione come pratica di libertà*. Milano: Mondadori.
- Gramsci, Antonio (1975). *Quaderni del carcere*. (Cura di) Garretana, Vittorio. Torino: Einaudi.
- Guba, Egon G. y Lincoln, Yvonna S. (1989). *Fourth Generation Evaluation*. Newbury Park: Sage.

- Hakkarainen, Kai et al. (2004). *Communities of networked expertise: Professional and educational perspectives*. Amsterdam: Elsevier.
- Heller, Agnes (1972). La teoría marxista de la revolución y la revolución de la vida cotidiana. *Aut-Aut*, 127, enero-febrero.
- Hildreth, Paul y Kimble, Chris (2004). *Knowledge networks: Innovation through communities of practice*. London: Ideas Group Link.
- Kagan, Spencer (2000). *L'apprendimento cooperativo: l'approccio strutturale*. Roma: Edizioni Lavoro.
- Lave, Jean y Wenger, Etienne (2006). *L'apprendimento situato. Dall'osservazione alla partecipazione attiva nei contesti sociali*. Milano: Erickson.
- Le Boterf, Guy (1986). La IP: una aproximación para el desarrollo local. En: José María Quintana Cabañas (Ed.), *Investigación Participativa. Educación de adultos*. Madrid: Narcea.
- \_\_\_\_\_ (2008). *Costruire le competenze individuali e collettive*. Napoli: Guida.
- Maturana, Humberto (1988). Tutto ciò che è detto è detto da un osservatore. En: Luis Thompson (Ed.), *Ecologia e autonomia*. Milano: Feltrinelli.
- Maturana, Humberto y Varela, Francisco J. (1985). *Autopoiesi e cognizione*. Venezia: Marsilio.
- Morin, Edgar (1993) *Introduzione al pensiero complesso*. Milano: Sperling & Kupfer.
- \_\_\_\_\_ (2000). *La testa ben fatta. Riforma dell'insegnamento e riforma del pensiero*. Milano: Cortina.
- Novo, M. (2003). El desarrollo sostenible. Sus implicaciones en los procesos de cambio. *Polis. Revista académica de la Universidad Bolivariana*, 5. Santiago de Chile. Disponible en: <https://polis.revues.org/6908> visitada en junio 2016.
- Patera, Salvatore y Del Gottardo, Ezio (2014). *Progettare, partecipare, decidere*. Report Giornata di formazione esperienziale Pugli@service, 22-23 Novembre, Lecce.
- Patton, Michael Quin (2000). *A vision of evaluation that strengthens democracy*. London: Sage.
- Polanyi, Michael (1979). *La conoscenza inespresa*. Roma: Armando, Roma.
- Romero Pérez, Clara (2003). Paradigma de la complejidad, modelos científicos y conocimiento educativo. *Ágora digital*, 6.
- Sen, Amartya (1993). Capability and well-being. En: Amartya Sen, y Martha Nussbaum (Ed.), *The quality of life*. Oxford: United Nations University, Clarendon Press.

- Senge, Peter M. y Sterman, John D. (1992). Systems Thinking and Organizational Learning: Acting Locally and Thinking Globally in the Organization of the Future. En: T. A. Kochan y M. Useem. (Ed.), *Transforming Organizations* (pp. 353-71). New York: Oxford University Press.
- Quijano, A. (2010). América Latina: hacia un nuevo sentido histórico. En: I. León (Ed.), *Sumak Kaway/Buen Vivir y cambios civilizatorios* (2ed.). Quito: FEDAEPS.
- Santos, B. (2010). *Para descolonizar occidente. Más allá del pensamiento abismal*. Buenos Aires: CLACSO.
- Steiner, Pierre y Stewart, John (2009). From autonomy to heteronomy (and Back): the enaction of social life. *Phenomenology and the Cognitive Science*, 8, 527-550
- Varela, Francisco J. (1979). *Principles of Biological Autonomy*. New York: Elsevier.
- Vázquez, Alfonso (2000). *La imaginación estratégica*. España: Granica.
- Wenger, Etienne (2000). Communities of practice and social learning systems. *Organization*, 7, 225-246.
- Whitmore, Elizabeth (1998). Understanding and Practicing Participatory Evaluation. *New Directions for Evaluation*, 80. San Francisco: Jossey-Bass.
- Žižek, Slavoj (2012). *Benvenuti in tempi interessanti*. Milano: Ponte alle Grazie.

Fecha de recepción: 2016/11/23; fecha de aprobación: 2016/11/30