



Universidad
Católica del Norte



InnovaChile
CORFO



MANUAL DE ESCUELA DE CAMPO PARA PESCADORES Y PRODUCTORES DE ALGA SECA

Laboratorio de Moléculas Bioactivas
Departamento de Biología Marina
Facultad de Ciencias del Mar
Universidad Católica del Norte



TABLA DE CONTENIDO

2	Introducción	2
3	Objetivo del manual	2
4	Colaboradores	2
5	Fases de la Escuela de Campo	3
6	Formación, implementación e institucionalización de la escuela de campo	3
	Transferencia tecnológica participativa	
6.1	Autoselección de formadores	4
6.1.1	Consejos para la búsqueda de formadores	4
6.1.2	Propuesta de taller de búsqueda de mediadores	5
6.2	Diagnóstico participativo	7
6.2.1	Taller de identificación de necesidades	8
6.3	Creación del “currículo”	9
6.4	Instalación de una “parcela de aprendizaje”	9
6.5	Diseño de un plan de acción	11
6.5.1	Algunos fondos para postular	12

Reservados todos los derechos.

La reproducción parcial o total de esta publicación, así como su almacenamiento y transmisión en medios digitales o análogos, debe contar con la autorización previa de los editores. Las autorizaciones deber ser solicitadas por correo convencional a los editores.

Registro de Propiedad Intelectual Inscripción N° _____, Santiago-Chile

2 INTRODUCCIÓN

Este documento es un producto del proyecto “Valor agregado a macroalgas chilenas de exportación: caracterización de ficocoloides, denominación de origen y diversificación comercial”, financiado por Bienes Públicos para la Competitividad de CORFO, y ejecutado por el Laboratorio de Moléculas Bioactivas del Departamento de Biología Marina de la Facultad de Ciencias del Mar, Universidad Católica del Norte.

Esta primera versión del manual está basada en el “Manual del facilitador” de las Escuelas de Campo diseñadas por FAO (2016) para la producción de semillas de quinua de calidad. Sin embargo, busca aplicar los principios y metodología a un campo diferente: la recolección y producción de algas.

Las Escuelas de Campo son espacios para “aprender haciendo” (Khisa, 2004, citado en FAO, 2016) reconociendo los conocimientos locales de grupo de personas, con apoyo de un/a facilitador/a.

En esta instancia el conocimiento local se complementa con el conocimiento técnico en un clima de respeto y consideración mutua, con miras a generar en conjunto diagnósticos, definición de prioridades y buscar soluciones y mejoras para su actividad (FAO, 2016).

Esta aplicación en un campo diferente se justifica en medida que ambos productores (agrícolas y pescadores) presentan necesidades similares al momento de comercializar productos con valor agregado.

3 OBJETIVO DEL MANUAL

Generar una guía para la implementación de Escuelas de Campo para recolectores y extractores de algas, que contribuya a la agregación de valor a los productos, basada en la experiencia de FAO (2016) con productores de quinua. La agregación de valor puede generarse, por ejemplo, a través del mejoramiento de prácticas extractivas.

4 COLABORADORES

En la elaboración de este manual, ha participado:

- Dra. Nancy Chandía
- Mg. Paula Needham (c)
- Mg. Carmen Álvarez (c)
- Dra. Karina Véliz
- Dra. Ingrid Contardo
- Mg. José Bakit
- Lic. Javiera Araya
- Lic. Andrés Hurtado

5 FASES DE LA ESCUELA DE CAMPO

A continuación se presentan las fases de la escuela de campo, y en qué consiste cada una de ellas.

Autoformación de mediadores/as

Identificar quién o quiénes mediarán-facilitarán el trabajo entre los productores participantes.

Implementación de las ECA

- » Presentación de metodología a productores participantes.
- » Diagnóstico participativo para conocer necesidades que se resolverán (y las que no).
- » Creación de currículo.
- » Coordinación con asesores externos u otras organizaciones para aprendizaje mutuo.

Institucionalización de las ECA

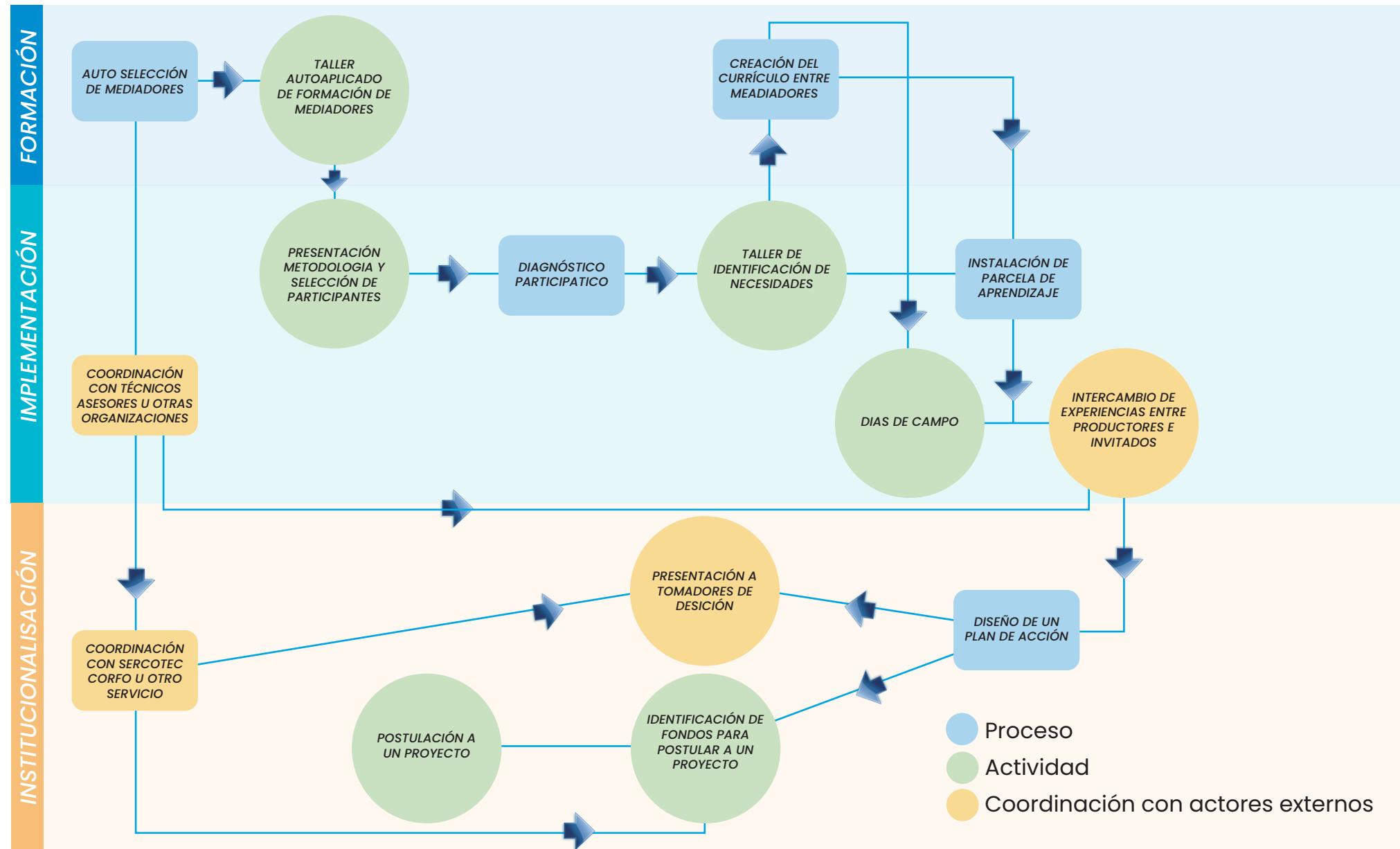
- » Diseño de un plan de acción con dos salidas principales:
- » Presentar resultados a tomadores de decisión para solucionar necesidades
- » Postular a un proyecto identificando fondos y coordinando con actores clave (posibles aliados)

Nota: Las competencias relevantes para un facilitador son:

- ==> Comunicación
- ==> Manejo de grupos
- ==> Buenas relaciones interpersonales

6 FORMACIÓN, IMPLEMENTACIÓN E INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA ESCUELA DE CAMPO TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA PARTICIPATIVA

ILUSTRACIÓN 1: DESARROLLO DE LA ESCUELA DE CAMPO. DURACIÓN SUGERIDA: 1 AÑO



6.1 AUTOSELECCIÓN DE FORMADORES

En esta sesión se enuncia las cualidades del mediador (más adelante se incluye un cuadro con los detalles de cada una de las sesiones). Con ello la agrupación o sindicato puede determinar quién puede ser la persona que cumpla este rol, o en su defecto una persona que se identifique como tal.

Una primera actividad es el taller autoaplicado de formación de mediadores. Los mediadores son los encargados de moderar y facilitar el intercambio de ideas y ejecución de actividades en la Escuela de Campo.

En dicho taller, los futuros mediadores aprenderán a comunicar y manejar grupos.

6.1.1 CONSEJOS PARA LA BÚSQUEDA DE FORMADORES

Antes de realizar la actividad, se recomienda leer algunos consejos para la formación de mediadores.

Consejos para la formación de mediadores

1) La mediación garantiza que el grupo esté empoderado como un todo

- Asegura que todos participen y compartan ideas en una reunión, no sólo aquellos que sienten más cómodos hablando y presentando sus ideas o propuestas.

- Asegura que el grupo siga el proceso que haya sido acordado y sus acuerdos de taller.

- Ayuda a prevenir o a interrumpir cualquier intento (consciente o inconsciente) de individuos o grupos para dominar al grupo como un todo.

2) El mediador o mediadora se mantiene alerta respecto al tiempo, y se las arregla (con la siempre presente) falta de más tiempo

- Ayuda a mantener la conversación del grupo relevante y dentro del tema. Previene la dispersión, el “irse por la tangente”.
- Resume discusiones, sintetiza los comentarios de personas cuando estos son de ayuda y nota áreas clave de acuerdo, para ayudar al grupo a moverse hacia delante.

3) Algunas cosas que los mediadores y mediadoras no hacen

- Dominar la conversación.
- Hacer comentarios sobre las ideas de las personas.
- Dejar que individuos lleven al grupo hacia otros temas u tareas.

4) Generar acuerdos de grupo

- Por favor, una persona habla a la vez.
- Creemos que cada persona tiene algo que contribuir a la conversación. Este acuerdo nos pide que practiquemos ser humildes. Nadie conoce todo, juntos sabemos mucho.
- Si eres alguien que tiende a no hablar mucho, por favor sube hacia un papel de “hablar más”. Si, por otro lado, tiendes para hablar mucho, por favor sube a un papel de “escuchar más”.
- Sintetizar. La gente suele sentirse re-asegurada al saber que están siendo escuchados.

5) Abstenerse de decir cosas que la gente interprete como acusaciones personales

6) Evitar Errores comunes

- Apurar al grupo
- No establecer claramente los límites para ti como facilitador, y ser empujado/tirado para un lado por el grupo
- No tomar recesos cuando hace falta

6.1.2 PROPUESTA DE TALLER DE BÚSQUEDA DE MEDIADORES

El taller se encuentra compuesto por dos sesiones.

SESIÓN 1

MOMENTO 1

Proponer mediadores o mediadoras.

Duración: 30 minutos.

- En una asamblea o reunión, los asistentes proponen algunos nombres para evaluar si desean ser mediadores o mediadoras, de acuerdo a sus características personales. Deben ser personas cuya personalidad cumpla con los consejos de la hoja anterior.
- Quienes deseen ser mediadores, pueden auto-proponerse.

MOMENTO 2

¿Cuáles son las expectativas que tenemos?

Duración: 30 minutos.

- Los mediadores o mediadoras propuestos se comprometen a serlo, si lo desean. Explican qué esperan de los participantes en la Escuela de Campo y qué tipo de apoyo/ayuda quieren recibir.
- Los asistentes se comprometen a apoyar y explican qué esperan del mediador o mediadora.

MOMENTO 3

Revisión de consejos y estudio del manual

Duración: Definida por los/as mediadores/as.

- Una vez finalizado el taller, los mediadores o mediadoras deben estudiar los tips de la página anterior.
- Los mediadores o mediadoras deberán leer y estudiar este manual para la ejecución de las actividades. El resto de los miembros de la organización también pueden leer o estudiar el manual, para apoyar el trabajo de mediación.

Los mediadores o mediadoras convocan a una asamblea o reunión para definir quienes participarán en la Escuela de Campo.

¿Qué es la Escuela de Campo?

Duración: 30 minutos.

- Los mediadores explican en qué consiste el trabajo que se busca realizar y por qué es importante realizarlo.

¿Quiénes participarán en la Escuela de Campo?

Duración: 30 minutos.

- Se acordará qué miembros de la asamblea o reunión participarán en todo el proceso. Puede participar toda la organización si así se decide, pero se debe resguardar que los mediadores y mediadoras no estén sobreexigidos en su trabajo.

¿Qué se espera la Escuela de Campo?

Duración: 30 minutos.

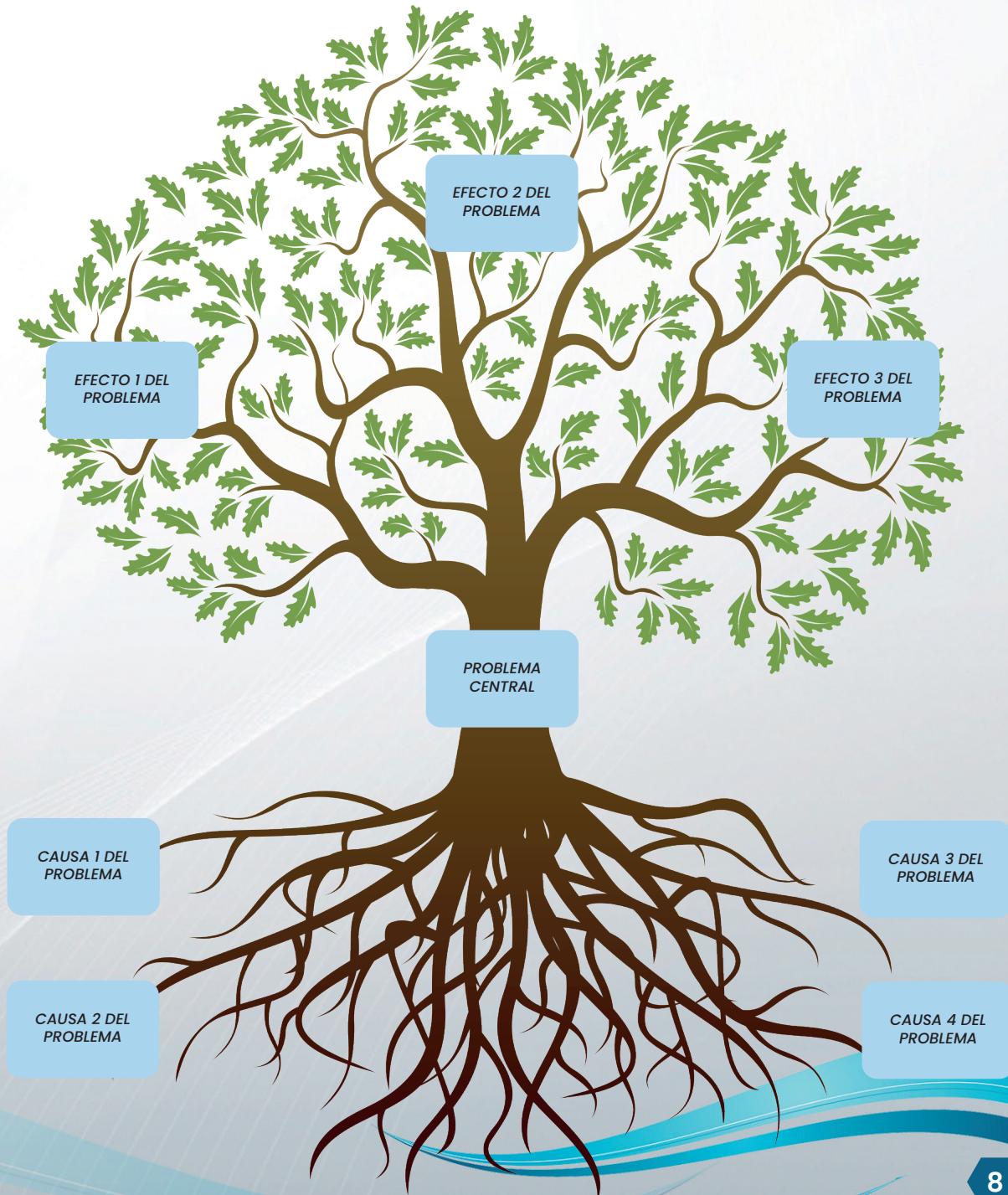
- Con la nueva información explicada por los moderadores o moderadoras, los participantes explican qué esperan de la Escuela y Campo y cómo les gustaría que cambiara la realidad de la organización.

6.2 DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO

En este proceso, se identificarán cuáles son los problemas y necesidades que tiene la organización, para evaluar cuales de ellos pueden ser resueltos o enfrentados con la Escuela de Campo.

Para ello, se realiza un taller de identificación de necesidades, en el que se utilizará la metodología del árbol de problemas.

En el tronco del árbol va el problema central, en las raíces las causas de ese problema central, y en las ramas sus consecuencias.



6.2.1 TALLER DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES

A continuación, se presenta una metodología para completar el árbol de problemas en un taller para identificar las necesidades de la organización.

TALLER DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES

- | | |
|---------|---|
| Etapa 1 | Listar los problemas de la organización. Por ejemplo: "escasez de algas". |
| Etapa 2 | Completar el árbol de problemas para todos los problemas identificados. Por ejemplo: para el problema "escasez de algas", se identifica la causa "muchas extracciones" y el efecto "falta de dinero". |
| Etapa 3 | Considerando las causas y efectos de los problemas, identificar qué se necesita para resolver cada uno de ellos. Por ejemplo: apoyo técnico de SUBPESCA o UCN.

En base a esas necesidades, elegir un problema que pueda ser enfrentado con una Escuela de Campo, especialmente si la necesidad es de capacitación. |

6.3 CREACIÓN DEL "CURRÍCULO"

El currículo es el documento en donde se explica qué y cómo se debería aprender.

En este proceso, los mediadores y mediadoras definirán qué contenidos debe tener la Escuela de Campo para enfrentar los problemas seleccionados. Especialmente se deberá definir **qué objetivos cumplir en la Escuela de Campo**.

Para este proceso, pueden apoyarse en la siguiente pregunta: **tenemos este problema ¿qué debemos aprender para solucionarlo?**

Lo que se debe aprender debe ser práctico, concreto y factible en el contexto de la organización. Por ejemplo: Buenas prácticas de extracción.

Para la creación del currículo la organización puede contactarse con profesionales, técnicos u otras organizaciones para asesorarse y recibir apoyo.

A continuación, se expone una propuesta de formato para la planificación del currículo, con el ejemplo de “buenas prácticas post cosecha”.

TEMAS	TIEMPO A DEDICAR (DIAS)	MATERIALES	APOYO
Buenas prácticas post cosecha	10	- Trajes - Bolsas - Carro	Proyecto “Valor agregado a las macroalgas chilenas de exportación” UCN
Registro de extracción de algas	5	-Cuaderno para bitácoras	Proyecto “Valor agregado a las macroalgas chilenas de exportación” UCN
Otro tema			

6.4 INSTALACIÓN DE UNA “PARCELA DE APRENDIZAJE”

En este proceso se definirá donde se realizará el trabajo práctico de la Escuela de Campo. Puede ser el espacio de trabajo de la organización, por ejemplo, un sector de la playa o un sector de secado. El espacio debe estar delimitado, para no afectar el trabajo normal de la organización.

Una vez instalada la parcela de aprendizaje se realizarán los días de campo, es decir, las jornadas propias de la Escuela de Campo.

Para los días de campo, se recomienda invitar técnicos o productores que hayan realizado mejoras similares a lo que se busca desarrollar, para sacar ideas y evaluar posibles alternativas de aplicación en la Escuela de Campo.

6.5 DISEÑO DE UN PLAN DE ACCIÓN

Un Plan de Acción permite **definir caminos para cumplir con objetivos** en un determinado plazo de tiempo.

Una vez identificados los problemas y necesidades de la organización, evaluado formas de solución y probado posibles mejoras en terreno, es tiempo de definir cómo implementarlas en la organización para que los aprendizajes queden instalados.

Para ello, se deberá completar la siguiente tabla. Se presenta como ejemplo el objetivo "Mejorar prácticas post cosecha".

OBJETIVO	ACCIÓN	RESPONSABLE	PLAZO
Mejorar prácticas post cosecha	Limpiar terreno donde se realiza el secado	Los nuevos miembros de la organización	Este mes
Otro objetivo			
Otro objetivo			
Otro objetivo			

Los próximos pasos pueden ser:

- Presentación a tomadores de decisión: Personas que trabajen en el sector público o privado que pueden dar apoyo técnico o financiero para el cumplimiento de objetivos.
- Identificación de fondos para postular a un proyecto. Se puede utilizar la metodología de la Escuela de Campo para identificar necesidades y caminos de solución.

6.5.1 ALGUNOS FONDOS PARA POSTULAR

A continuación, se presentan algunos ejemplos de fondos a los cuales postular utilizando aprendizajes de la Escuela de Campo.

Institución	Fondo	Descripción	Link
SUBPESCA	Fondo de Administración Pesquero (FAP)	<p>Algunos ejes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fomento y desarrollo de la pesca artesanal. • Capacitación, apoyo social, reconversión laboral. • Promoción del consumo humano de productos del mar. 	www.subpesca.cl/portal/616/w3-propertyva
SERCOTEC	Reactivate Pesca Artesanal	<p>Busca apoyar a micro y pequeñas empresas de pesca artesanal y acuicultura a pequeña escala, que hayan visto afectadas sus ventas por la emergencia sanitaria COVID 19. Es un subsidio no reembolsable de hasta 3.500.000, asociado a un Plan de Inversión.</p>	www.sercotec.cl/reactivate-pesca-de-magallanes
SERCOTEC	Fortalecimiento Gremial y Cooperativo Región de Coquimbo	<p>Subsidio concursable de Sercotec, no reembolsable y de convocatoria regional, destinado a apoyar la creación y el fortalecimiento de asociaciones de micro y pequeños empresarios/as y cooperativas</p>	www.sercotec.cl/fortalecimiento-gremial-y-cooperativo-region-de-coquimbo-2
SERCOTEC	Reactívate Organizaciones Regionales	<p>Subsidio a organizaciones con personalidad jurídica de carácter productivo, comercial y/o de servicios para el financiamiento de proyectos que implementen medidas sanitarias a sus asociados y acciones para la activación y reapertura económica.</p>	www.sercotec.cl/reactivate-organizaciones-regionales



**MANUAL DE ESCUELA DE CAMPO PARA
PESCADORES Y PRODUCTORES DE ALGA SECA**