



MALLA CURRICULAR PARA EL CERTIFICADO DE FORMACIÓN DE LÍDERES Y LIDERESAS DEL AGRO

Junio 2015
Autor: Flores Ágreda Rubén



Este informe es el resultado del Grupo de Trabajo Desarrollo con Cohesión Territorial del Programa Impactos a Gran Escala coordinado por Rimisp – Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural, y fue posible gracias al financiamiento del Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA). Se autoriza la reproducción parcial o total y la difusión del documento sin fines de lucro y sujeta a que se cite la fuente.

Cita:

Flores Ágreda, Rubén. 2015. Malla Curricular para el Certificado de Formación de Líderes y Lideresas del Agro. Rimisp – Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural.

Autor:

Rubén Flores Ágreda, profesor de Economía de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Rimisp en América Latina (www.rimisp.org)

Chile: Huelén 10, Piso 6, Providencia, Santiago, Región Metropolitana
| Tel. +(56-2)2 236 45 57 / Fax +(56-2) 2236 45 58

Ecuador: Av. Shyris N32-218 y Av. Eloy Alfaro, Edificio Parque Central, Oficina 610, Quito
| Tel.+(593 2) 3823916 / 3823882

México: Yosemite 13 Colonia Nápoles Delegación Benito Juárez, México, Distrito Federal
| Tel/Fax +(52) 55 5096 6592

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	1
I. INTRODUCCIÓN	2
II. ANTECEDENTES.....	3
III. JUSTIFICACIÓN	4
IV. OBJETIVOS	4
4.1. Objetivo General.....	4
4.2. Objetivos Específicos	5
4.3. Productos esperados	5
El producto final de la consultoría está constituido por	5
V. PERFIL PROFESIONAL: LÍDERES DEL AGRO	7
VI. COMPETENCIA GENERAL	10
6.1. Unidades de Competencia.....	10
6.2. Elementos de Competencia e Indicadores de Desempeño.....	10
6.3. Elementos de Competencia y criterios de desempeño	12
VII. DESCRIPCIÓN DE ESTRUCTURA MODULAR DEL CURRÍCULO	15
7.1. Objetivo General.....	15
7.2. Objetivos Específicos	15
7.3. Ejes de la estructura curricular	16
7.4. Malla Curricular	17
7.5. Estructura Curricular: Módulos de enseñanza	19

Malla Curricular para el Certificado de Formación de Líderes y Lideresas del Agro

RESUMEN EJECUTIVO

El presente informe presenta la Malla Curricular para la obtención del Certificado de Formación de Líderes y Lideresas del Agro, a través de la cual se propone un programa curricular adaptado a la demanda y necesidades del agro en la temática de liderazgo. Este documento incluye una propuesta de planificación de enseñanza que permita desarrollar destrezas de liderazgo para los distintos perfiles que se encuentran vinculados a actividades en el campo. El programa curricular presenta el contenido académico y las metodologías de aprendizaje estructuradas a partir de un enfoque constructivista. La estructura curricular de planificación se establece por módulos con sus respectivas unidades. Los módulos se detallan a nivel de objetivos, actividades y descripción de las capacidades que se desean desarrollar en los participantes. En función a los temas y contenidos se ha construido un cronograma de enseñanza, presupuesto, recomendaciones de financiamiento y las posibles instituciones que podrían contribuir al desenvolvimiento metodológico, logístico y de financiamiento del programa. Finalmente se detalla el proceso de certificación a implementar para que la capacitación tenga validez dentro de los estándares de estudio nacionales.

Palabras clave: Estructura curricular, perfil profesional, elementos de competencia, criterios de desempeño, certificador de competencias, operador de capacitación.

I. INTRODUCCIÓN

Uno de los mayores problemas que se ha evidenciado en el sector agropecuario del país con relación al ámbito educativo es la falta de articulación de un sistema de formación académica con las necesidades del agro. Es decir, un programa curricular con una visión integral que permita complementar el trabajo del sistema agroproductivo dentro del eje social, educativo, económico y ambiental; todo ello con la finalidad de generar una verdadera articulación de capacitación que promueva el desarrollo en el agro.

Es así que se ha visto la necesidad de trabajar en una malla curricular que contenga módulos adaptados al perfil de quienes se encuentran en el campo, específicamente en el tema de liderazgo. El producto trabajado contempla un programa de capacitación construido con base en la demanda de los agricultores, que ha sido expresada en una encuesta de necesidades de formación.

Por esta razón, el siguiente producto presenta un informe que contiene la Malla Curricular para el Certificado de Formación de Líderes y Líderesas del Agro, el mismo que se encuentra estructurado en tres partes: el perfil profesional, en este caso de líderes, es el primer paso para la estructuración de la malla curricular; como segundo punto se realiza una descripción general sobre la naturaleza de cada módulo de aprendizaje que da paso a la estructura curricular de los módulos, completando así el tercer elemento del presente informe.

Los módulos están compuestos por sus respectivas unidades, objetivos e indicadores de logro, así como de las actividades requeridas para la impartición de los contenidos. Estos tres elementos perfiles, descripción de módulos, y la estructura curricular (módulos de aprendizaje) están respaldados por productos adicionales que complementa el desarrollo integral de la propuesta.

Los documentos de apoyo están constituidos por el cronograma de impartición de módulos, el presupuesto, recomendaciones de financiamiento, así como los pasos a seguir para la implementación de la certificación, junto con un anexo metodológico que contempla la metodología general de enseñanza. Estos elementos junto con los módulos desarrollados inicialmente en base a la metodología empleada por Reto Rural y aquellos que fueron adaptados a la metodología propuesta por la Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional (SETEC) están contenidos dentro de la sección de Anexos.

El perfil profesional a trabajar, se centra en el liderazgo como eje fundamental de capacitación en el campo. En este apartado se especifican las Unidades y elementos de competencia que cada líder debe desarrollar, así como los criterios de desempeño. Todos estos elementos dan paso a la estructura modular del Currículo que contendrá aquellos

elementos desarrollados en función de los ejes de integración, aprendizaje y transversal detallados. Cada uno de los módulos con sus respectivas unidades cuentan con actividades y material de apoyo para facilitar el proceso de aprendizaje, así como también se incluye el soporte bibliográfico empleado en cada una de ellas.

En los anexos se amplía la información acerca de los procesos de acreditación y certificación, los elementos de apoyo como es a construcción del cronograma y el respectivo horario de los módulos , mismo que se desarrolló en base a los resultados obtenidos de la encuesta ejecutada a varios de los líderes y lideresas del agro para el tema de formación y capacitación Finalmente el anexo metodológico describe la metodología de enseñanza que contiene el diseño curricular, el perfil profesional y la estructura modular argumentada a partir de un enfoque de enseñanza constructivista.

II. ANTECEDENTES

El Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural (RIMISP) es una ONG internacional, una de cuyas iniciativas en Ecuador, con co-financiamiento del Fondo Internacional para el Desarrollo de la Agricultura (FIDA), es el Grupo de Diálogo Rural (GDR), foro en el que participan representantes de asociaciones de pequeños productores, empresarios de agroindustria y agroexportación, proveedores de insumos y servicios, académicos, expertos, ONGs y delegados del sector público, con la finalidad de dialogar sobre temas estratégicos para el agro y el desarrollo rural y generar propuestas que contribuyan a mejorar las políticas públicas, así como la praxis en el sector privado.

El GDR en Ecuador ha priorizado cuatro temas estratégicos, innovación tecnológica, fortalecimiento de la asociatividad, acceso a financiamiento y educación rural, porque se identifican como debilidades críticas sectoriales y porque en esas temáticas en donde mayor valor agregado social pueden aportar los miembros del grupo por sus experticias.

Durante el 2014, el GDR Ecuador abordó los temas de la educación rural y fortalecimiento de la asociatividad, habiendo surgido la propuesta de establecer un Certificado de Formación de Líderes y Lideresas del Agro, que en principio se trabajó con la Universidad Santa María (USM), diseñándose una primera propuesta de contenidos; a la iniciativa se han sumado las ONGs VECO y Trías, así como la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE), que han revisado la propuesta original emitiendo observaciones y sugerencias, al igual que lo ha hecho la Subsecretaría de Comercialización del MAGAP, Ministerio que además se encuentra diseñando un proceso de capacitación para el fortalecimiento organizacional.

Una de las tareas de seguimiento del GDR Ecuador en el 2015, es impulsar el diseño final y el establecimiento del mencionado certificado, iniciativa que es de especial interés para los miembros del GDR, que representan a asociaciones de pequeños productores.

III. JUSTIFICACIÓN

Una de las debilidades críticas que afectan a la competitividad en el agro ecuatoriano es el bajo nivel de formación de los productores y la falta de liderazgo, que afecta también al fortalecimiento de la asociatividad, como una condición para facilitar el acceso a tecnología, financiamiento y mercados, (servicios) por lo que el GDR a través de las sugerencias y propuestas recogidas en los diálogos ha impulsado el establecimiento de un Certificado de Formación de Líderes y Lideresas del Agro, que cuente con el debido respaldo de Universidades, Gremios y el sector público, a través del MAGAP, así como de ONGs.

Si bien se obtuvo una gran diversidad de propuestas que provinieron de diferentes actores públicos, privados, ONGs y académicos, sobre los contenidos del mencionado certificado. Esta diversidad se encuentra explícita en el producto que se describe en este informe como una malla curricular de consenso, que tiene el objetivo de facilitar la decisión tanto de las universidades que dictarán el certificado como de los auspiciantes públicos, ONGs, gremios y empresas privadas, de apoyar y comprometer recursos para el establecimiento del mismo.

Cabe mencionar que el producto que se presenta a continuación es una Malla Curricular para el certificado de Formación de Líderes y Lideresas del Agro, sin embargo, éste si bien es el eje de trabajo de este producto, en un futuro tiene el propósito de integrarse a un Programa de Educación Campesina¹, que no solo abarca temas de liderazgo, sino que constituye un programa integral de capacitación para el desarrollo en diferentes perfiles.

IV. OBJETIVOS

4.1. Objetivo General

Formular la malla curricular del Certificado de Formación de Líderes y Lideresas del Agro, utilizando los insumos generados por los actores del GDR y otros interesados en el establecimiento del mismo.

¹ Programa que está siendo discutido y estructurando por el grupo conformado en el marco del GDR participan Ofiagro, PUCE, USM, Veco, Trias.

4.2. Objetivos Específicos

- Sistematizar las propuestas de contenido del Certificado de Formación de Líderes y Lideresas del Agro, que se hayan obtenido de los foros del GDR y reuniones de seguimiento.
- Elaborar una propuesta de malla curricular unificada del Certificado de Formación de Líderes y lideresas del Agro, utilizando los insumos previos.
- Consensuar con los actores interesados la malla curricular hasta lograr una versión final que será entregada al GDR para su comunicación a los miembros del grupo y potenciales auspiciantes.

4.3. Productos esperados

El producto final de la consultoría está constituido por:

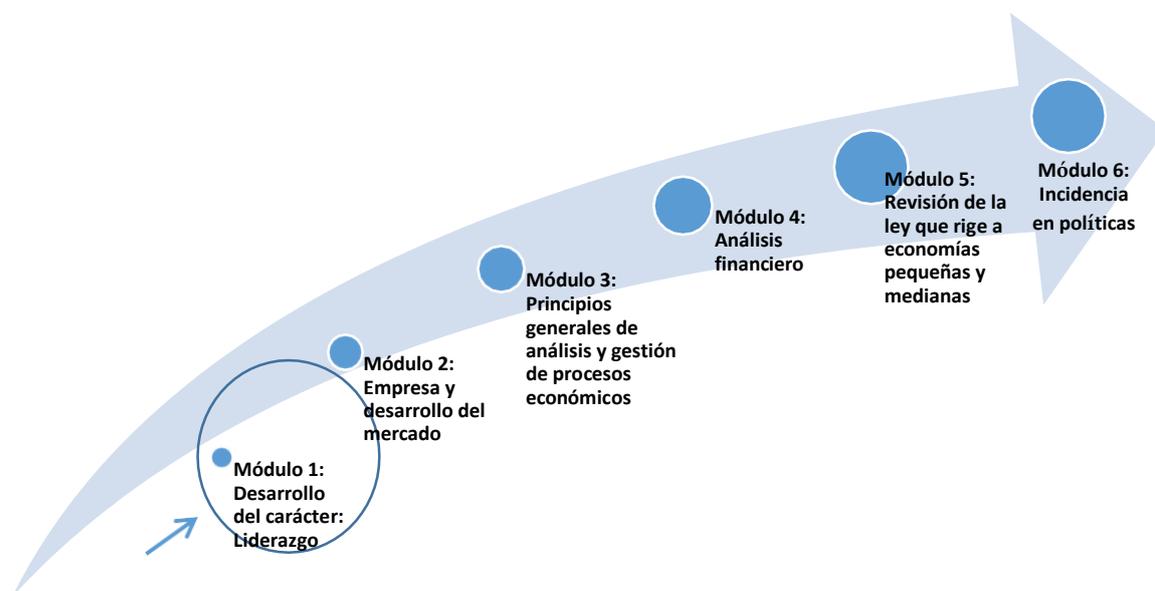
- Un informe que contiene la Malla Curricular para el Certificado de Formación de líderes y lideresas del Agro, que describe los módulos, su contenido, las metodologías de aprendizaje.
- Cronograma de impartición de Módulos, días y horarios.
- Costos y recomendaciones de fuentes de financiamiento.
- Pasos a seguir para la implementación del certificado.

La metodología que principalmente se adoptó es aquella desarrollada por el Grupo de Reto Rural, tomando en cuenta su fortaleza en relación a los procedimientos de capacitación y formación profesional². Es pertinente mencionar que ciertos elementos fueron adaptados de la metodología propuesta por la Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional (SETEC), en función de facilitar los procedimientos de certificación para la acreditación como operador de capacitación. La estructura que finalmente se presenta contiene los elementos señalados en cuanto a ejes y objetivos de capacitación detallados en cada uno de los módulos; sin embargo, tanto en el Anexo A como en el Anexo B, se presentan las estructuras curriculares que complementan la información desarrollada en este documento.

Es importante señalar que dentro del marco de la propuesta de la escuela campesina y con base en la perspectiva general de la construcción de los módulos, el componente para la formación de líderes y lideresas se ubica como el primer elemento a desarrollarse dentro de la propuesta Integral de formación de actores rurales, y el desarrollo de sus competencias personales y comunitarias, esto se evidencia en el siguiente gráfico.

² Perfiles Profesionales, son una modalidad de formación desarrollada por Reto Rural en cooperación y auspicio de distintos organismos e instituciones nacionales e internacionales.

Gráfico 1: Módulos piloto del programa de educación rural a organizaciones



Fuente: Fundación Carvajal, TRIAS, Fundamentos de Gonzalo Valderrama, Veco. Elaboración: Rubén Flores.

En el gráfico 1 se expresa la construcción de los módulos propuesta en 6 fases, de modo que la capacitación sea desarrollada en varias temáticas que inciden directamente en el funcionar de la organización.

- **Módulo 1: Desarrollo del carácter: Liderazgo.**- Este módulo está orientado a todos los socios y socias, dirigentes de organizaciones o integrantes de comunidades. Tiene como meta desarrollar conciencia de la importancia de cultivar valores, convicciones y principios que generen relaciones cotidianas más fluidas entre los miembros de la sociedad. Los temas a tratar son: liderazgo, administración, dominio propio, productividad, etc.

La modalidad tiene la finalidad de formar profesionales de nivel ³ correctamente instruidos, a los cuales se les impartirá el conocimiento adecuado, con la intención de desarrollar las competencias necesarias enmarcadas dentro de un perfil en el que él o la participante logren ser autónomos en cualquier decisión que tomen. Finalmente se espera un cambio cualitativo en el desenvolvimiento de los actores dentro y fuera de sus localidades.

³ Los 5 niveles de cualificación profesional establecidos atienden a la competencia profesional requerida por las actividades productivas con arreglo a criterios de conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad, entre otros, de la actividad desarrollada. El Nivel 1 corresponde a la competencia en un conjunto reducido de actividades de trabajo relativamente simples correspondientes a procesos normalizados, siendo los conocimientos teóricos y las capacidades prácticas a aplicar limitados

De este modo se detalla a continuación el primer elemento necesario para la estructura curricular compuesto por los perfiles profesionales.

V. PERFIL PROFESIONAL: LÍDERES DEL AGRO

El perfil profesional está construido tomando como referencia las lecciones aprendidas y recomendaciones generales que el Programa de la Oficina Regional de la FAO para América Latina y el Caribe (FAORLC) obtuvo del proyecto “Capacitación e Intercambio de Experiencias de Desarrollo Territorial en América Latina” (2009-2010), además de los proyectos desarrollados en conjunto con el ICCA, y MCCH en Ecuador⁴.

Como se había definido en la estructura metodológica el líder requiere de ciertas capacidades que influirán en el desempeño de su ocupación. Estas destrezas, actitudes y valores son finalmente características esenciales que todo líder ha de presentar.

- La primera característica corresponde a la visión del líder (capacidad de planificar estratégicamente y entender el contexto). Para Matviuk (2013), la efectividad y el alcance del liderazgo comienzan con la visión del líder. Este elemento se considera como componente central del liderazgo, junto con las habilidades del mismo para comunicar su visión, el plan para obtenerla y la capacidad del líder para motivar a la gente a esforzarse para alcanzarla. Esta característica es importante porque equipa al líder para modelar el futuro y no sólo reaccionar ante éste. De esta forma si se tiene una visión clara, el líder puede tomar decisiones que solucionan problemas del presente, pero a la vez modelan el futuro y facilitan el logro de los objetivos propuestos (Matviuk, 2013).
- La segunda característica se asocia a la capacidad que tiene el líder de incidir sobre los demás actores (el ejemplo arrastra). Con base en la Guía para elaborar planes de Incidencia realizada por Mora (2015), el líder debe lograr sensibilizar y comprometer a los responsables de políticas públicas y al público respecto a un problema o situación determinada, con la finalidad de producir cambios en las políticas y mejorar las condiciones organizacionales de los grupos o personas proponentes y sus comunidades.
- La tercera característica se refiere a la capacidad que existe para consolidar el trabajo en equipo. El líder según el Grupo de Trabajo para la Salud y Desarrollo Comunitario de la Universidad de Kansas (2014) debe pensar en las personas que conforman el grupo y cómo cada individuo se encuentra influido por el mismo. Debe ser capaz de reconocer los talentos que no están siendo utilizados por el

⁴ Proyecto de apoyo a la transformación y comercialización de productos agrícolas (2001).

contrario si existe algún individuo que actúa de forma divisiva o está gastando las energías del grupo. Es esencial que el líder piense en el grupo como un todo. Promoviendo la cohesión y la construcción de programas y normas (Kansas., 2014).

- La cuarta característica corresponde a la habilidad de delegar las diferentes responsabilidades que llevarán al grupo a consolidar las metas trazadas. En primer lugar, el líder debe ser capaz de reconocer el nivel de compromiso presente en los miembros del grupo y en base a esto identificar en qué individuos el nivel de compromiso puede ser intensificado. Debe reconocer los intereses de los actores, para posteriormente conectarlos con algún tipo de trabajo que se necesita en la organización. También debe ser su preocupación el trabajo asignado propicie el contacto con otras personas dentro de la comunidad. Eso los llevará a integrarse al grupo más rápida y fácilmente. De igual forma del líder debe ser muy cuidadoso al momento de escoger el nivel adecuado de desafío para las personas. (Kansas., 2014).
- La quinta característica corresponde al “saber escuchar”; un líder debe escuchar con respeto, transmitiendo confianza en sí mismo e interés por lo que ellos expresan. Es importante que el líder brinde la suficiente apertura para que los demás actores compartan sus ideas sobre algún tema.
- La sexta característica de líder debe ser la habilidad de manejar cualquier situación de riesgo, administrándolo con una base en principios y valores⁵. El esquema de valores planteado por Valderrama ilustra cuál es el camino que el líder debe seguir desde una perspectiva ética profesional y civil.

En base a lo planteado por Valderrama se ha escogido fundamentos que han de guiar a los nuevos líderes y lideresas en su formación y que se enlistan a continuación; además se señalan aquellos elementos que contribuyen a consolidar estos principios y valores.

- Presión
 - Visión
 - Anhelos
 - Se sienten realizados con los retos
- Entender a la gente
 - Evitar conflictos
 - Liderar y motivar
 - Corazón perdonador
- Desarrollar a las personas
 - Visión de lo que queremos ser en la vida

⁵ Schrock, J. (2004). La Red Business Network. Recuperado el 9 de Junio de 2015, de Principles: <http://www.lared.org/principles/>

- Examinar el pasado
- Examinar los valores universales
- Aprender a escuchar
 - Escuchas y conversadores disciplinados
 - Buscadores de la verdad
 - Son pensadores
 - Están llenos de interrogantes
- El poder de la inspiración
 - Sueños personales
 - Oportunidades
 - Esperanza
- Cómo manejar la confrontación con inteligencia
 - Buenas relaciones interpersonales
 - Buena comunicación
 - Buscar soluciones
 - Controlar temperamento
 - Ser humilde
- Juicios
 - Honestidad
 - Preocuparse quién no está bien
 - Pedir opinión de otros
 - Volverse sabio a través de entender y trabajar la crítica constructiva.
- Trabajo duro
 - Crear valor
 - Hacer lo que otros no hacen
- Productividad
 - Buscar forma de ganarse la vida
 - Cuidar y mantener lo que se produce
 - Hacerlo de forma eficiente
- Responsabilidad
 - Ética y principios
 - Sentimiento de logro
 - Convicción basada en los valores
- Planeación efectiva
 - Visión
 - Misión
 - Estrategia

Todos estos elementos y característica que permiten edificar tanto la competencia general como las unidades de competencia que se desarrollan a continuación.

VI. COMPETENCIA GENERAL

Influir de forma interpersonal a la comunidad, orientándola hacia el logro de metas mediante la comunicación centrada en el desarrollo de la facultad social en sumar esfuerzos y compartir ideales a través de la asociación; inspirar confianza y apoyo entre las personas y organizaciones⁶; convirtiéndose en una fuerza dinámica que motiva y coordina la organización. Las personas deben constituirse en el fin principal de cualquier esfuerzo individual y comunitario.

6.1. Unidades de Competencia

A continuación, se detallan las unidades de competencia, las mismas que hacen referencia al programa integral de enseñanza.

UC 1: Ampliar y fortalecer la red de comunicación e intercambio de conocimiento entre los sectores productivos, la comunidad y las distintas organizaciones.

UC 2: Promover la planificación y organización del desarrollo rural principalmente enfocado en la situación de la agricultura familiar campesina, su entorno y contexto.

UC 3: Incorporar y/o ampliar conocimientos conceptuales y metodológicos para fortalecer el diálogo con las instituciones del Estado y privadas sobre los alcances y viabilidad de la intervención para el desarrollo rural con enfoque territorial.

UC 4: Aumentar capacidades de conducción de los dirigentes, a través de la apropiación de criterios y técnicas para la identificación de problemas y soluciones en procesos de creación y/o fortalecimiento de sus organizaciones, en sus áreas de trabajo e influencia (global, regional, provincial y/o local).

6.2. Elementos de Competencia e Indicadores de Desempeño

UC 1: Ampliar y fortalecer la red de comunicación e intercambio de conocimiento entre los sectores productivos, la comunidad y las distintas organizaciones.

- Reconocer las dimensiones comunicacionales⁷ existentes, profundizando el análisis de la realidad comunicacional de la localidad.
- Proponer estrategias de comunicación, desde la producción de mensajes y la promoción de redes comunicativas que contribuyan a la solución de los problemas.

⁶Gómez, S., Lobo, L., & Sternadt, D. (2010). *Formación de líderes rurales*. Italia: FAO.

⁷En el abordaje de la dimensión comunicacional se encuentran implicados los conceptos de procesos y prácticas comunicacionales, trama socio institucional, desarrollo local y Tecnología de la Información y Comunicacionales, trama socio institucional, desarrollo local y Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs).

UC 2: Promover la planificación y organización del desarrollo rural principalmente enfocado en la situación de la agricultura familiar campesina.

- Promover procesos de desarrollo rural en los que la agricultura familiar ocupa un lugar central.
- Planificar, proyectar, diseñar, calcular y evaluar todas las etapas de un proyecto de desarrollo.

UC 3: Incorporar y/o ampliar conocimientos conceptuales y metodológicos para fortalecer el diálogo con las instituciones⁸ del Estado y privadas sobre los alcances y viabilidad de la intervención para el desarrollo rural con enfoque territorial.

- Promover una institucionalidad que potencialice la capacidad de los actores involucrados y permita la formulación de nuevas estrategias y mecanismos más participativos, resaltando la dinámica cambiante de la realidad del campo y colocando en práctica acciones que efectivamente promuevan los avances que cada territorio rural requiere.
- Adquirir y aplicar los conocimientos, técnicas, valores, creencias y actitudes que incrementan la conservación y el desarrollo de la organización local.
- Desplegar espacios de diálogo y reflexión conjunta que reúnan a los principales actores sociales e institucionales de cada territorio, incluyendo el establecimiento de Grupos de Acción Territorial (Centros de Gestión Local, Grupos Gestores, Consejos de Desarrollo Territorial o entidades similares).

UC 4: Desarrollar las capacidades de liderazgo de los dirigentes, a través de la apropiación de criterios y técnicas para la identificación de problemas y soluciones en procesos de creación y/o fortalecimiento de sus organizaciones, en sus áreas de trabajo e influencia (regional, provincial y/o local).

- Manejar el marco conceptual sobre incidencia política y relacionarlo con la situación de su localidad.
- Planificar las estrategias de incidencia a través del uso de herramientas como el mapeo de actores, identificación, análisis y definición de problemas, el análisis de los ámbitos políticos y de los actores, así como para su monitoreo y evaluación de las mismas.

⁸Ediciones de la Unidad de Prácticas y Producción de Conocimiento de la Facultad de Periodismo y Comunicación Social, (2011). *Sembrando mi tierra de futuro*. La Plata: Ediciones de Periodismo y Educación.

6.3. Elementos de Competencia y criterios de desempeño

UC 1: Ampliar y fortalecer la red de comunicación e intercambio de conocimiento entre los sectores productivos, la comunidad y las distintas organizaciones

- Reconocer las dimensiones comunicacionales existentes, profundizando el análisis de la realidad comunicacional de la localidad.
 - Reconoce las intermediaciones fundamentales (canales, actores de la comunicación, los códigos, los modos y los contextos) dentro de las situaciones de comunicación⁹.
 - Intercambia información e ideas de un modo positivo y productivo, estimulando el diálogo con otros actores¹⁰.
 - Conoce lo que piensan en otras comunidades e identifica los avances que estas han conseguido.
- Proponer estrategias de comunicación desde la producción de mensajes y la promoción de redes comunicativas que contribuyan a la solución de los problemas.
 - Propone a manera de estrategias soluciones que considera adecuadas a las situaciones de conflicto¹¹.
 - Planifica y toma decisiones en el ámbito local con el uso de sistemas nacionales y mundiales de información.
 - Maneja el concepto de dialogo y sus herramientas orientadas a la búsqueda de un consenso.

UC 2: Promover la planificación y organización del desarrollo rural principalmente enfocado en la situación de la agricultura familiar campesina.

- Promover procesos de desarrollo rural ¹²en los que la agricultura familiar ocupa un lugar central.

⁹ Algunos de los factores y funciones presentes en la situación comunicativa son los Interlocutores, emisor(es) y receptor(es), Circunstancias (contexto), Intención comunicativa, Tema (mensaje).

¹⁰ Muñoz, Y., & Ramos, M. E. (2006). Guía para el Diálogo y la Resolución de los conflictos cotidianos. Donostia: Diputación Foral de Gipuzkoa.

¹¹ Fraser, C., & Ville, J. (1992). Depósitos de Documentos de la FAO. Recuperado el 9 de Junio de 2015, de La Comunicación : clave para el desarrollo humano: <http://www.fao.org/docrep/t1815s/t1815s03.htm>

¹² CEPAL, F. I. (2013.). Perspectivas de la agricultura y del desarrollo rural en las Américas: una mirada hacia América Latina y el Caribe 2014. San José: FAO.

- Maneja el concepto de desarrollo rural y reconoce los componentes¹³ necesarios para lograrlo.
- Identifica como componente esencial del desarrollo rural a la agricultura familiar¹⁴ dentro de cualquier esfuerzo participativo.
- Reconoce las características y ámbito sobre el que se desarrolla la pequeña explotación agropecuaria.
- Planificar, proyectar, diseñar, calcular y evaluar todas las etapas de un proyecto de desarrollo.
 - Reconoce la importancia de la generación un programa que estructure los elementos para la generación de proyectos desarrollo y otras iniciativas.
 - Entiende y maneja la metodología empleada en la generación de proyectos.

Utiliza métodos participativos para el trabajo conjunto con la colectividad en la generación de los proyectos de desarrollo y cualquier iniciativa.

UC 3: Incorporar y/o ampliar conocimientos conceptuales y metodológicos para fortalecer el diálogo con las instituciones del Estado y privadas sobre los alcances y viabilidad de la intervención para el desarrollo rural con enfoque territorial.

- Promover una institucionalidad que potencialice la capacidad de los actores involucrados y permita la formulación de nuevas estrategias y mecanismos más participativos, resaltando la dinámica cambiante de la realidad del campo y colocando en práctica acciones que efectivamente promuevan los avances que cada territorio rural requiere.
 - Reconoce la importancia de los conceptos de eficiencia y eficacia dentro de la estructuración de las instituciones, la modernización de las mismas, así como la adecuación de instrumentos a los contextos territoriales y temporales.
 - Tiene presente la necesidad de innovación, generación de nuevas propuestas, nuevos acuerdos, relaciones y reglas de juego entre los actores además de capacidades para enfrentar choques externos y riesgos.
 - Puede formular y difundir un plan de desarrollo institucional que contempla las particularidades del territorio.
- Adquirir y aplicar los conocimientos, técnicas, valores, creencias y actitudes que promuevan el desarrollo de la organización local.

13 Mejorar de la formación y el bienestar de las personas que viven en este , erradicando la pobreza extrema y evitando su migración hacia la marginación de las mega ciudades lograr una producción agrícola sostenible para asegurar que todos los seres humanos tengan acceso a los alimentos que necesitan y finalmente proteger y conservar la capacidad de la base de recursos naturales para seguir proporcionando servicios de producción, ambientales y culturales.

¹⁴ Agropecuarios, R. d. (2006). Foro Nacional de la Agricultura Familiar. Mendoza: Federación Agraria Argentina.

- Diferencia la naturaleza y funciones de las instituciones y organizaciones que puedan influir en el desarrollo rural según los territorios.
- Reconoce la necesidad de articular con la academia y demás actores sociales cualquier esfuerzo que pretenda lograr un mejor conocimiento de la realidad y sus procesos.
- Define las responsabilidades y la autoridad de cada actor, señalando¹⁵ el sistema de delegación, el tipo de autoridad y los elementos de la misma delegación.
- Desplegar espacios de diálogo y reflexión conjunta que reúnan a los principales actores sociales e institucionales de cada territorio, incluyendo el establecimiento de Grupos de Acción Territorial (Centros de Gestión Local, Grupos Gestores, Consejos de Desarrollo Territorial o entidades similares).
 - Reconocen como fundamental para el desarrollo y transformación de procesos sociales rurales el contar con información de calidad¹⁶.
 - Impulsa la participación, formación y organización de los diferentes actores de la localidad, con enfoque de equidad, derechos, transparencia y eficiencia.
 - Actúa como agente ejecutor de procesos de gestión para el desarrollo rural territorial, mediante la coordinación y facilitación de espacios de encuentro, como talleres e intercambios de experiencias entre los actores de la comunidad.

UC 4: Desarrollar las capacidades de liderazgo de los dirigentes, a través de la apropiación de criterios y técnicas para la identificación de problemas y soluciones en procesos de creación y/o fortalecimiento de sus organizaciones, en sus áreas de trabajo e influencia (regional, provincial y/o local).

- Manejar el marco conceptual sobre incidencia política y relacionarlo con la situación de su localidad.
 - Maneja el concepto de incidencia política¹⁷ y lo relaciona con la situación de su localidad.
- 4.2 Planificar las estrategias de incidencia a través del uso de herramientas como el mapeo de actores, identificación, análisis y definición de problemas, el análisis de los

¹⁵ Ulloa, G. (2005). *Administración, Delegación y Supervisión*. Hermosillo: Instituto Tecnológico de Hermosillo.

¹⁶ El conocimiento de la naturaleza, las limitaciones y las potencialidades de las organizaciones sociales, en las estructuras locales y regionales del poder, en la naturaleza de las clases sociales rurales, en las articulaciones y contradicciones entre lo rural y lo urbano y en las convergencias y divergencias territoriales y sus causas y consecuencias (Machado, 2012)

¹⁷ Conjunto de acciones dirigidas a quienes toman decisiones en apoyo a una causa política específica.

ámbitos políticos y de los actores, así como para su monitoreo y evaluación de las mismas.

- Emplea herramientas útiles para la planificación e incidencia política, como el mapeo de actores, monitoreo y evaluación.
- Impulsa acciones y campañas centradas en la formulación, planteamiento, reformulación de políticas, planes, programas y servicios sobre las necesidades planteadas por las comunidades y áreas temáticas por quien cada grupo, organización o red trabaja, en procura de que dichas demandas o necesidades sean satisfechas.

VII. DESCRIPCIÓN DE ESTRUCTURA MODULAR DEL CURRÍCULO

La Estructura Modular curricular como lo explica la SETEC (2013) consiste en el conjunto ordenado e integrado de módulos que conforman el diseño. Donde un módulo se entiende y diferencia de otras formas de organización curricular porque integra todas sus dimensiones: capacidades; contenidos; actividades; teoría-práctica; formación-trabajo; modalidades de evaluación, lo que le confiere a la estructura curricular modular validez y coherencia con el enfoque de competencias (SETEC, 2013). A continuación se establecen los objetivos de dicha estructura.

7.1. Objetivo General

Influir de forma interpersonal a la comunidad, orientándola hacia el logro de metas mediante la comunicación centrada en el desarrollo de la facultad social de sumar esfuerzos y compartir ideales a través de la asociación; inspirar confianza y apoyo entre las personas y organizaciones; convirtiéndose en una fuerza dinámica que motiva y coordina la organización.

7.2. Objetivos Específicos

- Ampliar y fortalecer la red de comunicación e intercambio de conocimiento entre los sectores productivos, la comunidad y las distintas organizaciones.
- Promover la planificación y organización del desarrollo rural principalmente enfocado en la situación de la agricultura familiar campesina.
- Incorporar y/o ampliar conocimientos conceptuales y metodológicos para fortalecer el diálogo con las instituciones del Estado y privadas sobre los alcances y viabilidad de la intervención para el desarrollo rural con enfoque territorial.
- Aumentar capacidades de conducción de los dirigentes, a través de la apropiación de criterios y técnicas para la identificación de problemas y

soluciones en procesos de creación y/o fortalecimiento de sus organizaciones, en sus áreas de trabajo e influencia (global, regional, provincial y/o local).

- Internalizar la práctica de valores y principios éticos dentro de las prácticas cotidianas y como base de las relaciones humanas.

Como se había señalado en la descripción de la metodología adoptada en la estructuración curricular, la estructura que finalmente se presenta contiene los elementos señalados en cuanto a objetivos, competencias y modos de evaluación que permiten finalmente la articulación de los currículos dentro de una estructura orientada por ejes de acción (eje integrador, un eje de aprendizaje, un eje transversal y un objetivo de la capacitación).

7.3. Ejes de la estructura curricular

De acuerdo con el Ministerio de Educación del Ecuador (2010) un eje constituye la base, o el hilo conductor y estructurador del currículo integrador del cual se desagregan los ejes del aprendizaje y los bloques curriculares¹⁸, también conocidos en este documento como Módulos Curriculares. Se entiende por lo tanto como eje curricular integrador a la idea de mayor grado que articula todo el diseño curricular de cada área. Mientras que el eje del aprendizaje corresponde a aquel que articula las destrezas con criterios de desempeño planteadas en cada bloque (o módulo). A continuación se describen los ejes que articulan el programa de capacitación de líderes y lideresas y que servirán como referencia para todos los bloques de aprendizaje.

- **Eje curricular integrador.** Influir de forma interpersonal a la comunidad, orientándola hacia el logro de metas mediante la comunicación centrada en el desarrollo de la facultad social de sumar esfuerzos y compartir ideales a través de la asociación; inspirar confianza y apoyo entre las personas y organizaciones; convirtiéndose en una fuerza dinámica que motiva y coordina la organización que mire a las personas como el fin principal de cualquier esfuerzo y preocupación individual y en sí de la comunidad.
- **Eje de aprendizaje.** Desarrollar y/o ampliar conocimientos conceptuales y metodológicos de los líderes y lideresas que fortalezcan sus capacidades para el diálogo, estructuración institucional y organizacional, posibilitando el desarrollo rural con enfoque territorial.
- **Eje transversal.** Internalizar la práctica de valores y principios éticos dentro de las prácticas cotidianas y como base las relaciones humanas.

¹⁸ Organizan e integran un conjunto de destrezas con criterios de desempeño alrededor de un tema generador.

7.4. Malla Curricular

Para cada uno de los cinco Módulos que comprenden el Programa de Educación Rural se definió una estructura modular que incluye el objetivo educativo, los ejes de la estructura curricular, un eje integrador, un eje de aprendizaje y un eje transversal. Los cuales en su conjunto conforman la estructura modular del currículo. Estos componentes se sistematizan en la siguiente matriz:

Tabla 1: Estructura Modular del Currículo

Módulo	Título del Módulo	Objetivo Educativo del Bloque	Eje curricular integrador	Eje de aprendizaje	Eje Transversal
I	Desarrollo Personal y Grupal	Desarrollar habilidades y herramientas personales que posibiliten a los actores lograr convertirse en líderes dentro y fuera de su comunidad.	Influir de forma interpersonal a la comunidad, orientándola hacia el logro de metas mediante la comunicación centrada en el desarrollo de la facultad social de sumar esfuerzos y compartir ideales a través de la asociación; inspirar confianza y apoyo entre las personas y organizaciones; convirtiéndose en una fuerza dinámica que motiva y coordina la organización que mire a las personas como el fin principal de cualquier esfuerzo y preocupación individual y en sí de la comunidad.	Desarrollar y/o ampliar conocimientos conceptuales y metodológicos de los líderes que fortalezcan sus capacidades para el diálogo, estructuración institucional y organizacional, posibilitando el desarrollo rural con enfoque territorial.	Internalizar la práctica de valores y principios éticos dentro de las prácticas cotidianas y como base las relaciones humanas.
II	Red de comunicación e intercambio de conocimiento	Ampliar y fortalecer la red de comunicación e intercambio de conocimiento entre los sectores productivos, la comunidad y las distintas organizaciones	Influir de forma interpersonal a la comunidad, orientándola hacia el logro de metas mediante la comunicación centrada en el desarrollo de la facultad social de sumar esfuerzos y compartir ideales a través de la asociación; inspirar confianza y apoyo entre las personas y organizaciones; convirtiéndose en una fuerza dinámica que motiva y coordina la organización que mire a las personas como el fin principal de cualquier esfuerzo y preocupación individual y en sí de la comunidad.	Desarrollar y/o ampliar conocimientos conceptuales y metodológicos de los líderes que fortalezcan sus capacidades para el diálogo, estructuración institucional y organizacional, posibilitando el	Internalizar la práctica de valores y principios éticos dentro de las prácticas cotidianas y como base las relaciones humanas.

				desarrollo rural con enfoque territorial.	
III	Planificación y organización del desarrollo rural	Planificar y organizar el desarrollo rural enfocado principalmente en la agricultura familiar campesina.	Influir de forma interpersonal a la comunidad, orientándola hacia el logro de metas mediante la comunicación centrada en el desarrollo de la facultad social de sumar esfuerzos y compartir ideales a través de la asociación; inspirar confianza y apoyo entre las personas y organizaciones; convirtiéndose en una fuerza dinámica que motiva y coordina la organización que mire a las personas como el fin principal de cualquier esfuerzo y preocupación individual y en sí de la comunidad.	Desarrollar y/o ampliar conocimientos conceptuales y metodológicos de los líderes que fortalezcan sus capacidades para el diálogo, estructuración institucional y organizacional, posibilitando el desarrollo rural con enfoque territorial.	Internalizar la práctica de valores y principios éticos dentro de las prácticas cotidianas y como base las relaciones humanas.
IV	Fortalecimiento institucional	Fortalecer el diálogo con las instituciones del Estado y privadas para promover el desarrollo rural con enfoque territorial.	Influir de forma interpersonal a la comunidad, orientándola hacia el logro de metas mediante la comunicación centrada en el desarrollo de la facultad social de sumar esfuerzos y compartir ideales a través de la asociación; inspirar confianza y apoyo entre las personas y organizaciones; convirtiéndose en una fuerza dinámica que motiva y coordina la organización que mire a las personas como el fin principal de cualquier esfuerzo y preocupación individual y en sí de la comunidad.	Desarrollar y/o ampliar conocimientos conceptuales y metodológicos de los líderes que fortalezcan sus capacidades para el diálogo, estructuración institucional y organizacional, posibilitando el desarrollo rural con enfoque territorial.	Internalizar la práctica de valores y principios éticos dentro de las prácticas cotidianas y como base las relaciones humanas
V	Generación de Incidencia	Desarrollar las capacidades personales necesarias para lograr	Influir de forma interpersonal a la comunidad, orientándola hacia el logro de metas mediante la comunicación centrada en el desarrollo de la facultad social de	Desarrollar y/o ampliar conocimientos conceptuales y metodológicos de los	Internalizar la práctica de valores y principios éticos dentro

		incidir de forma efectiva en las áreas en las que el líder desempeña sus actividades (regional, provincial y/o local).	sumar esfuerzos y compartir ideales a través de la asociación; inspirar confianza y apoyo entre las personas y organizaciones; convirtiéndose en una fuerza dinámica que motiva y coordina la organización que mire a las personas como el fin principal de cualquier esfuerzo y preocupación individual y en sí de la comunidad.	líderes que fortalezcan sus capacidades para el diálogo, estructuración institucional y organizacional, posibilitando el desarrollo rural con enfoque territorial.	de las prácticas cotidianas y como base las relaciones humanas.
--	--	--	---	--	---

Elaboración: OfiAgro.

La estructura curricular que se presenta a continuación es aquella que se consideró como la mejor forma de estructura y sintetizar los contenidos curriculares, sin embargo tanto en el Anexo A¹⁹ como en el Anexo B se presentan las estructuras curriculares que complementan la información desarrollada en este documento y que ofrecen una mayor descripción de los módulos de aprendizaje.

7.5. Estructura Curricular: Módulos de enseñanza

Tabla 2: Malla Curricular por Módulos - Módulo I

Materia: Formación de líderes	Grado: Primera Promoción de líderes y lideresas		Docente:
Módulo N° 1	Título Módulo: Desarrollo Personal y Grupal		
N° horas semana: 8	N° hora Módulo²⁰: 8	Fecha de Inicio: Por definir	Fecha de finalización: Por definir
Eje curricular integrador: Influir de forma interpersonal a la comunidad, orientándola hacia el logro de metas mediante la comunicación centrada en el desarrollo de la facultad social de sumar esfuerzos y compartir ideales a través de la asociación; inspirar confianza y apoyo entre las personas y			

¹⁹ El Anexo A corresponde a los módulos(bloques) realizados en base a la metodología de Reto Rural, mientras que el Anexo B corresponde a los módulos que conforman la estructura curricular solicitada para los procesos de certificación dispuestos por la SETEC.

²⁰ Cada unidad que conforma un módulo tendrá una duración de cuatro horas por semana, por lo que el módulo presenta una duración de ocho horas al estar compuesto por dos unidades. El módulo se imparte en un fin de semana q corresponde a la cátedra de una semana clase.

organizaciones; convirtiéndose en una fuerza dinámica que motiva y coordina la organización que mire a las personas como el fin principal de cualquier esfuerzo y preocupación individual y en sí de la comunidad.				
Eje de aprendizaje: Desarrollar y/o ampliar conocimientos conceptuales y metodológicos de los líderes y lideresas que fortalezcan sus capacidades para el diálogo, estructuración institucional y organizacional, posibilitando el desarrollo rural con enfoque territorial.				
Eje transversal: Internalizar la práctica de valores y principios éticos dentro de las prácticas cotidianas y como base las relaciones humanas.				
Objetivo educativo del bloque: Desarrollar habilidades y herramientas personales que posibiliten a los actores lograr convertirse en líderes y lideresas dentro y fuera de su comunidad.				
Relación entre componentes curriculares				
Destrezas con criterio de desempeño	Estrategias metodológicas	Evaluación		
		Indicadores esenciales de evaluación	Indicadores de logro	<ul style="list-style-type: none"> • Técnica e instrumento • Actividades evaluativas
Autoimagen, principios y valores Bibliografía Grundmann, G., & Joachim, S. (2002). <i>Como la Sal en la Sopa</i> . Quito: ABYA YALA. Krogerus, M., & Tschappeler. (2008). <i>El Pequeño Libro</i>	EXPERIENCIA Identificar los diferentes valores y principios vinculados a su realidad Por medio de las herramientas de trabajo, dar ejemplos novedosos que muestren las diversas aplicaciones que pueden tener estos conceptos en su vida cotidiana. REFLEXIÓN Reflexión inicial sobre el conocimiento de cada participante sobre sí mismo CONCEPTUALIZACIÓN	Pueden construir una Auto imagen: visión de sí mismo, FODA. Desarrollan una noción de autocuidado: responsabilidad hacia sí mismo. Influencia de los sentimientos sobre el comportamiento , Auto imagen real y auto imagen ideal. Logra el afianzamiento de la autonomía personal.	Desarrollar una visión positiva individual basada en principios y valores que facilite posteriormente mejores relaciones interpersonales.	Técnica: Trabajo Individual Instrumento: Dinámica explicativa mediante tarjetas para la exposición de los valores y principios con los materiales didácticos de la clase. Fuente especificada no válida. El Modelo de Cimentación El análisis FODA(individual)

<p>de las Grandes Decisiones . Barcelona: Alienta.</p>	<p>Conocer herramientas que permiten la mejora de las capacidades individuales.</p> <p>APLICACIÓN</p> <p>Desarrollar su habilidad para aprovechar las críticas.</p>			<p>Análisis FODA (a nivel de grupo)</p> <p>Actividades evaluativas:</p> <p>Modelo de las opiniones</p> <p>Fuente especificada no válida.</p> <p>-</p>
<p>Liderazgo</p>	<p>EXPERIENCIA</p> <p>Trabajar sobre valores y principios que requiere un líder Fuente especificada no válida.</p> <p>REFLEXIÓN</p> <p>Desarrollar capacidades para la construcción de un liderazgo</p> <p>Capacidad de generar visión e incidencia</p> <p>CONCEPTUALIZACIÓN</p> <p>Reconocer a la delegación como un elemento esencial para gestionar.</p> <p>APLICACIÓN</p> <p>Poner a prueba las capacidades de líder para manejar el riesgo</p>	<p>Cuentan con habilidades para la participación y liderazgo.</p>	<p>Internalizar dentro de cada participante aquellos conceptos, características y motivaciones que le permitan su crecimiento como líder o lideresa de su comunidad.</p>	<p>Técnica: Trabajo Grupal</p> <p>Instrumento:</p> <p>Trabajo analítico de los componentes y característica que un líder debe presentar</p> <p>Construcción de una visión (propuesta de objetivos y metas)</p> <p>Modelo Jhon Whitmore Fuente especificada no válida.</p> <p>Entender mejor a los demás y mejorar sus capacidades</p> <p>Modelo Drexler Sibbet</p> <p>Actividades evaluativas:</p>

				<p>Construcción de un plan operativo que permita delimitar las responsabilidades de los actores.</p> <p>Fuente especificada no válida.</p>
<p>Recursos: cuadernos de trabajo, regla, lápiz, borrador y material didáctico.</p>				

Elaboración: OfiAgro

Tabla 3: Malla Curricular por Módulos – Módulo II

Materia: Formación de líderes	Grado: Primera Promoción de líderes y lideresas		Docente:	
Módulo N° 2	Título Módulo: Red de comunicación e intercambio de conocimiento			
N° horas semana: 8	N° hora Módulo: 8	Fecha de Inicio: Por definir	Fecha de finalización: Por definir	
<p>Eje curricular integrador: Influir de forma interpersonal a la comunidad, orientándola hacia el logro de metas mediante la comunicación centrada en el desarrollo de la facultad social de sumar esfuerzos y compartir ideales a través de la asociación; inspirar confianza y apoyo entre las personas y organizaciones; convirtiéndose en una fuerza dinámica que motiva y coordina la organización que mire a las personas como el fin principal de cualquier esfuerzo y preocupación individual y en sí de la comunidad.</p>				
<p>Eje de aprendizaje: Desarrollar y/o ampliar conocimientos conceptuales y metodológicos de los líderes y lideresas que fortalezcan sus capacidades para el diálogo, estructuración institucional y organizacional, posibilitando el desarrollo rural con enfoque territorial.</p>				
<p>Eje transversal: Internalizar la práctica de valores y principios éticos dentro de las prácticas cotidianas y como base las relaciones humanas.</p>				
<p>Objetivo educativo del bloque: Ampliar y fortalecer la red de comunicación e intercambio de conocimiento entre los sectores productivos, la comunidad y las distintas organizaciones</p>				
Relación entre componentes curriculares				
		Evaluación		

Destrezas con criterio de desempeño	Estrategias metodológicas	Indicadores esenciales de evaluación	Indicadores de logro	<ul style="list-style-type: none"> • Técnica e instrument o • Actividades evaluativas
<p>La comunicación en las instituciones y organizaciones</p> <p>Bibliografía</p> <p>Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires. (2011). <i>Diseño Curricular para la Educación Superior</i>. La Plata, Buenos Aires, Argentina: Buenos Aires La Provincia .</p> <p>Grundmann, G., & Joachim, S. (2002). <i>Como la Sal en la Sopa</i>. Quito: ABYA YALA.</p> <p>Universidad Nacional de La Plata. (2011). <i>Sembrando mi</i></p>	<p>EXPERIENCIA</p> <p>Partir de las experiencias y conocimientos previos de los participantes.</p> <p>REFLEXIÓN</p> <p>Resumir y sintetizar los contenidos dándoles un enfoque práctico</p> <p>CONCEPTUALIZACIÓN</p> <p>Presentación sobre Nociones de comunicación y prácticas de comunicación en las organizaciones y comunidades Fuente especificada no válida.</p> <p>APLICACIÓN</p> <p>Asegurar la participación activa dentro de una síntesis y elaboración de conclusiones de los conceptos trabajados.</p>	<p>Comprende de los procesos de comunicación en las organizaciones y en la comunidad y su vida cotidiana.</p> <p>Conoce los lineamientos político-pedagógicos de las prácticas de comunicación popular y sus tradiciones en América.</p>	<p>Identificar los contenidos y elementos necesarios para el desarrollo una comunicación e intercambio de información y conocimiento efectivo.</p>	<p>Técnica: Trabajo Grupal</p> <p>Instrumento: Dinámica de presentación pregunta presentadora</p> <p>Fuente especificada no válida..</p> <p>Lluvia de ideas oral y participativa.</p> <p>Priorización con puntos adhesivos</p> <p>Trabajo grupal con “escenarios”</p> <p>Tres preguntas de evaluación con puntos adhesivos</p> <p>Actividades evaluativas:</p> <p>Tres preguntas de evaluación con puntos adhesivos</p>

<p><i>Tierra del Futuro. La plata: Unidad de Prácticas y Producción de Conocimiento.</i></p>				
<p>Herramientas para el lenguaje escrito</p> <p>Bibliografía</p> <p>Grundmann, G., & Joachim, S. (2002). <i>Como la Sal en la Sopa</i>. Quito: ABYA YALA.</p>	<p>EXPERIENCIA</p> <p>Concepción previa sobre modos de registro , informes y reportes de actividades</p> <p>REFLEXIÓN</p> <p>Repasar los criterios básicos para la realización de un buen informe</p> <p>CONCEPTUALIZACIÓN</p> <p>Presentación de los elementos básicos :</p> <p>Escribir no es hablar</p> <p>El secreto de un buen informe Fuente especificada no válida..</p> <p>APLICACIÓN</p> <p>Construcción de un informe de forma grupal, repasando los elementos aprendidos.</p> <p>Repaso sobre los elementos básicos</p>	<p>Capacidad para realizar, implementar y evaluar proyectos de comunicación institucional y comunitaria.</p> <p>Identificación, análisis y resolución de problemáticas comunicacionales</p> <p>Producir estrategias en mejora de la comunicación institucional y comunitaria.</p>	<p>Fortalecer la construcción de sistemas de información y registro a través de la construcción de informes sencillos.</p>	<p>Técnica: Trabajo Individual</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Señalar la importancia de describir a través de un dibujo de nuestro autorretrato.</p> <p>El cuchicheo</p> <p>Exponer en base a analogías. Ejemplo: Ciclo de la vida</p> <p>Utilización de la lluvia de ideas y metodología del colaje</p> <p>Actividades evaluativas:</p> <p>El marcador caliente</p>

	para la construcción de un informe			
Recursos: cuadernos de trabajo, regla, lápiz, calculadora, borrador y material didáctico.				

Elaboración: OfiAgro

Tabla 4: Malla Curricular por Módulos – Módulo III

Materia: Formación de líderes		Grado: Primera Promoción de líderes y lideresas		Docente:
Módulo N° 3		Título Módulo: Planificación y organización del desarrollo rural		
N° horas semana: 8	N° hora Módulo: 8	Fecha de Inicio: Por definir		Fecha de finalización: Por definir
Eje curricular integrador: Influir de forma interpersonal a la comunidad, orientándola hacia el logro de metas mediante la comunicación centrada en el desarrollo de la facultad social de sumar esfuerzos y compartir ideales a través de la asociación; inspirar confianza y apoyo entre las personas y organizaciones; convirtiéndose en una fuerza dinámica que motiva y coordina la organización que mire a las personas como el fin principal de cualquier esfuerzo y preocupación individual y en sí de la comunidad.				
Eje de aprendizaje: Desarrollar y/o ampliar conocimientos conceptuales y metodológicos de los líderes y lideresas que fortalezcan sus capacidades para el diálogo, estructuración institucional y organizacional, posibilitando el desarrollo rural con enfoque territorial.				
Eje transversal: Internalizar la práctica de valores y principios éticos dentro de las prácticas cotidianas y como base las relaciones humanas.				
Objetivo educativo del bloque: Planificar y organizar el desarrollo rural enfocado principalmente en la agricultura familiar campesina.				
Relación entre componentes curriculares				
Destrezas con criterio de desempeño	Estrategias metodológicas	Evaluación		
		Indicadores esenciales de evaluación	Indicadores de logro	Técnica e instrumento Actividades evaluativas

<p>Conceptualización y Contextualización</p> <p>Bibliografía</p> <p>FAO. (18 de Diciembre de 2013). Año Internacional de la Agricultura Familiar. América Latina.</p> <p>Grundmann, G., & Joachim, S. (2002). <i>Como la Sal en la Sopa</i>. Quito: ABYA YALA.</p>	<p>EXPERIENCIA</p> <p>Presentación de los elementos y conceptos a desarrollarse Fuente especificada no válida. Por medio de las herramientas de trabajo, dar ejemplos que se muestren en la vida cotidiana.</p> <p>REFLEXIÓN</p> <p>Reconocer el nivel de conocimiento de los participantes sobre elementos de desarrollo rural en el territorio y de la agricultura familiar.</p> <p>CONCEPTUALIZACIÓN</p> <p>Presentación y estructuración de la realidad de la comunidad.</p> <p>APLICACIÓN</p> <p>Construir el panorama de la agricultura familiar en base al video:</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=0Nt5zEJ343k (FAO, 2013)</p> <p>Discutir los resultados obtenidos del mapa y el flujograma.</p>	<p>Comprende y maneja de elementos conceptuales y operativos para la planificación participativa.</p> <p>Conoce sobre gestión de proyectos estratégicos, construcción de una visión y planteamiento instrumental.</p>	<p>Identificar los elementos y conceptos básicos del reconocimiento de la planificación y organización del desarrollo rural.</p>	<p>Técnica: Trabajo Grupal</p> <p>Instrumento:</p> <p>Utilización de gráficos, pizarrón PowerPoint</p> <p>Dinámica:</p> <p>Ignorancia óptima</p> <p>Elaboración de un mapa a través de la observación participante</p> <p>Realizar un flujograma.</p> <p>Actividades evaluativas:</p> <p>Propuestas y soluciones a elementos identificados dentro de los procesos identificados que representen un obstáculo para el desarrollo</p>
---	---	---	--	---

<p>Planificación para el desarrollo</p> <p>Bibliografía</p> <p>Grundmann, G., & Joachim, S. (2002). <i>Como la Sal en la Sopa</i>. Quito: ABYA YALA.</p> <p>Krogerus, M., & Tschappeler. (2008). <i>El Pequeño Libro de las Grandes Decisiones</i>. Barcelona: Alienta.</p> <p>Lizarraga, G. (8 de Mayo de 2014). <i>Gestion de Proyectos Segun Pelicula Bichos</i>.</p>	<p>EXPERIENCIA</p> <p>Presentación de los elementos y conceptos a desarrollarse sobre la elaboración de proyectos Fuente especificada no válida..</p> <p>REFLEXIÓN</p> <p>En base a los conceptos aprendidos desarrollar una primera propuesta de planificación de proyecto.</p> <p>CONCEPTUALIZACIÓN</p> <p>Diseñar estrategias de mejora del plan elaborado anteriormente.</p> <p>Análisis y propuesta de ideas para la optimización de las estrategias de mejora antes desarrolladas.</p> <p>APLICACIÓN</p> <p>Discusión y presentación del Proyecto</p>	<p>Entiende del proceso metodológico en cuanto a la definición de ejes y objetivos estratégicos y las líneas de acción.</p> <p>Conoce sobre el proceso de planificación participativa y elaboración de perfiles de proyectos.</p> <p>Utiliza el FODA como herramienta estratégica de competitividad, desarrollo y planificación.</p>	<p>Elaborar propuestas para la solución a problemas del desarrollo rural de manera conjunta y participativa.</p>	<p>Técnica: Trabajo Grupal</p> <p>Instrumento:</p> <p>Material visual: https://www.youtube.com/watch?v=zysGUTaPMTk Fuente especificada no válida..</p> <p>Primera fase del Modelo de Optimización de Resultados</p> <p>Árbol de Problemas</p> <p>Árbol de Objetivos</p> <p>Segunda fase del Modelo</p> <p>Análisis de Alternativas con matriz</p> <p>Construcción de un plan operativo (se divide en dos grupos que trabajen las propuestas de forma separada)</p> <p>Actividades evaluativas:</p>
--	---	--	--	--

				Se genera una discusión dirigida por un moderador para conocer las distintas propuestas
Recursos: cuadernos de trabajo, regla, lápiz, calculadora, borrador y material didáctico.				

Elaboración: OfiAgro

Tabla 5: Malla Curricular por Módulos – Módulo IV

Materia: Formación de líderes	Grado: Primera Promoción de líderes y lideresas			Docente:
Módulo N° 4	Título Módulo: Fortalecimiento institucional			
N° horas semana: 8	N° hora Módulo: 8	Fecha de Inicio: Por definir	Fecha de finalización: Por definir	
Eje curricular integrador: Influir de forma interpersonal a la comunidad, orientándola hacia el logro de metas mediante la comunicación centrada en el desarrollo de la facultad social de sumar esfuerzos y compartir ideales a través de la asociación; inspirar confianza y apoyo entre las personas y organizaciones; convirtiéndose en una fuerza dinámica que motiva y coordina la organización que mire a las personas como el fin principal de cualquier esfuerzo y preocupación individual y en sí de la comunidad.				
Eje de aprendizaje: Desarrollar y/o ampliar conocimientos conceptuales y metodológicos de los líderes y lideresas que fortalezcan sus capacidades para el diálogo, estructuración institucional y organizacional, posibilitando el desarrollo rural con enfoque territorial.				
Eje transversal: Internalizar la práctica de valores y principios éticos dentro de las prácticas cotidianas y como base las relaciones humanas.				
Objetivo educativo del bloque: Fortalecer el diálogo con las instituciones del Estado y privadas para promover el desarrollo rural con enfoque territorial.				
Relación entre componentes curriculares				
Destrezas con criterio de desempeño	Estrategias metodológicas	Evaluación		
		Indicadores esenciales de evaluación	Indicadores de logro	<ul style="list-style-type: none"> • Técnica e instrumento • Actividades evaluativas

<p>Institucionalidad y Organización local</p> <p>Bibliografía</p> <p>Grundmann, G., & Joachim, S. (2002). <i>Como la Sal en la Sopa</i>. Quito: ABYA YALA.</p>	<p>EXPERIENCIA</p> <p>Entender la estructura organizacional y los elementos de su entorno.</p> <p>REFLEXIÓN</p> <p>Visualizar las relaciones e influencia de una organización</p> <p>CONCEPTUALIZACIÓN</p> <p>Desarrollar capacidades para generar cambios a través de la articulación y diálogo</p> <p>Visualizar la importancia de los espacios de diálogo, reflexión y acción conjunta de las organizaciones.</p> <p>APLICACIÓN</p> <p>Construir una propuesta organizacional de la comunidad</p>	<p>Puede apoyar a la construcción de una institucionalidad fuerte y participativa.(eficaz , eficiente, moderna)</p> <p>Contextualiza la dinámica institucional del territorio.</p> <p>Estable espacios de diálogo y participación de diversos actores (coordinación y reflexión).</p>	<p>Reconocer la estructura organizacional y elementos del entorno dentro que pueden influir en el desarrollo de la comunidad.</p>	<p>Técnica: Trabajo Individual</p> <p>Instrumento:</p> <p>Presentación sobre el modelo sistémico de la organización.</p> <p>Dinámica de comparación: Ciclo de la Vida Fuente especificada no válida.</p> <p>Construcción del método Arco Iris Fuente especificada no válida.</p> <p>Discusión Grupal en función a la naturaleza evolutiva de la organización/ comunidad/localidad a la que los actores pertenecen. Fuente especificada no válida.</p> <p>Profundizar en las relaciones de cooperación:</p> <p>Formato de relaciones de cooperación</p> <p>Actividades evaluativas:</p> <p>Trabajo conjunto con tarjetas combinadas con adhesivos Fuente especificada no válida.. Permite reconocer cuales</p>
	<p>EXPERIENCIA</p>	<p>Gestiona procesos de coordinación</p>	<p>Desarrollar las habilidades de</p>	

<p>Herramientas para la Organización</p> <p>Bibliografía</p> <p>Conant, J., & Fadem, P. (Junio de 2011). es.hesperian.org. Recuperado el 4 de Junio de 2015, de http://es.hesperian.org/hhg/Gu%C3%ADa_comunitaria_para_la_salud_ambiental</p> <p>Sosa, M. (20 de Junio de 2008). Dinámicas Grupales: 1- d- Técnicas de Análisis. Recuperado el 3 de Junio de 2015, de Dinámicas Grupales: http://dinamicasgrupales.blogspot.com/2008/06/tcnicas-de-evaluacin.html</p>	<p>Reconocer el mejor método para desenvolverse en un contexto organizacional.</p> <p>REFLEXIÓN</p> <p>Reconocer las actividades y técnicas que permitan una mejora en la organización de la comunidad</p> <p>CONCEPTUALIZACIÓN</p> <p>Proponer soluciones desde una perspectiva organizacional(con la interacción de varios actores)</p> <p>APLICACIÓN</p> <p>Trabajar con los elementos y conceptos aprendidos en base a las dinámicas establecidas.</p>	<p>dirigidos al desarrollo rural territorial.</p>	<p>los líderes y lideresas en el manejo de herramientas y estrategias organizacionales.</p>	<p>Técnica: Trabajo Grupal</p> <p>Instrumento:</p> <p>Repaso de los conceptos de coordinación del trabajo, trabajo en equipo, retroalimentación y diagnóstico organizacional.</p> <p>Identificación de problemas comunes</p> <p>Elaboración de Mapas Comunitarios Fuente especificada no válida.</p> <p>Evaluación de necesidades Fuente especificada no válida.</p> <p>Recopilación de Información caminata de observación Fuente especificada no válida.</p> <p>Desarrollo de la actividad Phillips 66 Fuente especificada no válida. para sintetizar y concentrar los elementos más puntuales</p> <p>Reconocer y manejar los distintos puntos de vista a través de un Juego de Roles Fuente especificada no válida.</p> <p>Actividades evaluativas:</p> <p>Dinámica de las nueve palabras Fuente especificada no válida.</p>
--	--	---	---	--

TRUST de las Américas. (2011). Manual para Jóvenes Facilitadores. USAID.				
Recursos: cuadernos de trabajo, regla, lápiz, calculadora, borrador y material didáctico.				

Elaboración: OfiAgro

Tabla 6: Malla Curricular por Módulos – Módulo V

Materia: Formación de líderes		Grado: Primera Promoción de líderes y lideresas		Docente:
Módulo N° 5		Título Módulo: Generación de Incidencia		
N° horas semana: 8	N° hora Módulo: 8	Fecha de Inicio: Por definir	Fecha de finalización: Por definir	
Eje curricular integrador: Influir de forma interpersonal a la comunidad, orientándola hacia el logro de metas mediante la comunicación centrada en el desarrollo de la facultad social de sumar esfuerzos y compartir ideales a través de la asociación; inspirar confianza y apoyo entre las personas y organizaciones; convirtiéndose en una fuerza dinámica que motiva y coordina la organización que mire a las personas como el fin principal de cualquier esfuerzo y preocupación individual y en sí de la comunidad.				
Eje de aprendizaje: Desarrollar y/o ampliar conocimientos conceptuales y metodológicos de los líderes y lideresas que fortalezcan sus capacidades para el diálogo, estructuración institucional y organizacional, posibilitando el desarrollo rural con enfoque territorial.				
Eje transversal: Internalizar la práctica de valores y principios éticos dentro de las prácticas cotidianas y como base las relaciones humanas.				
Objetivo educativo del bloque: Desarrollar las capacidades personales necesarias para lograr incidir de forma efectiva en las áreas en las que el líder desempeña sus actividades (regional, provincial y/o local).				
Relación entre componentes curriculares				
Destrezas con criterio de desempeño	Estrategias metodológicas	Evaluación		
		Indicadores esenciales de evaluación	Indicadores de logro	<ul style="list-style-type: none"> • Técnica e instrumento • Actividades evaluativas

<p>Marco Conceptual</p> <p>Bibliografía</p> <p>Castro, R. (2008). <i>Manual de Incidencia para Grupos Locales</i>. España: Red Centroamericana de Acción del Agua.</p> <p>Grundmann, G., & Joachim, S. (2002). <i>Como Sal en la Sopa</i>. Quito: ABYA YALA.</p> <p>Mora, A. (s.f.). <i>Guía para Elaborar Planes de Incidencia</i>. ACI-AMÉRICAS.</p> <p>Sosa, M. (23 de Junio de 2008).</p>	<p>EXPERIENCIA</p> <p>Conocer qué se entiende por incidencia, plan de incidencia y estrategia. Fuente especificada no válida.</p> <p>REFLEXIÓN</p> <p>Identificar los elementos que faciliten del desarrollo del proceso de incidencia. Fuente especificada no válida.</p> <p>CONCEPTUALIZACIÓN</p> <p>Pasos para la elaboración de un plan. Fuente especificada no válida.</p> <p>Fortalecer la participación por parte de los actores, derivando en reconocer la importancia de incidir para lograr objetivos trazaos.</p> <p>APLICACIÓN</p> <p>A través de una dinámica evaluar como los individuos pueden Reconocerse</p>	<p>Entiende la naturaleza y funciones de las instituciones y organizaciones que puedan influir en el desarrollo rural según los territorios.</p> <p>Reconoce la necesidad de articular con la academia y demás actores sociales e instituciones cualquier esfuerzo que permita un mejor entendimiento y desarrollo de habilidades de respuesta ante las situaciones coyunturales</p>	<p>Identificar los elementos y conceptos de incidencia para el desarrollo de capacidades en la formación de líderes y lideresas.</p>	<p>Técnica: Trabajo Individual</p> <p>Instrumento:</p> <p>Presentación conceptual con el uso de Portafolios Fuente especificada no válida.</p> <p>Dinámica : Colectivo de Objetos Fuente especificada no válida.</p> <p>Acoplar los elementos identificados por los actores con los elementos de previamente identificados para reforzar el ejercicio.</p> <p>Conceptualización del plan de incidencia, formulación y estrategia. Refuerzo de conocimientos a través de la dinámica Red de Contenidos Fuente especificada no válida.</p> <p>Analogía utilizando la dinámica – Comer Sentir (se busca sensibilizar a las personas sobre cómo al igual que la fruta o cualquier elemento que ingieran ellos pueden causar distintas impresiones e “ incidir” sobre los demás</p> <p>Actividades evaluativas:</p>
--	--	--	--	---

<p><i>Entradas Populares.</i> Recuperado el 5 de Junio de 2015, de Dinámicas Grupales: http://dinamicasgrupales.blogspot.com/2008/06/varios-juegos-auto-valoracion-conciencia.html</p>	<p>como actores que participan e inciden.</p>			<p>Utilizar dinámica del Anuncio (se evalúa la actitud y desenvolvimiento de los actores)Fuente especificada no válida..</p>
<p>Herramientas y planificación de incidencia</p>	<p>EXPERIENCIA</p> <p>Estudio de caso y aplicación de conocimientos</p> <p>Presentación de la metodología.</p> <p>REFLEXIÓN</p> <p>Aplicación: Identificación del objeto de incidencia</p> <p>CONCEPTUALIZACIÓN</p> <p>Conocer y seleccionar la herramientas más apropiadas para incidirFuente</p>	<p>Conoce sobre las etapas necesarias para la elaboración de una estrategia de incidencia y el manejo de instrumentos que permitan facilitar la misma (mapeo de actores).</p>	<p>Diseñar un plan de acción en base a herramientas para la planificación de incidencia.</p>	<p>Técnica: Trabajo grupal</p> <p>Instrumento:</p> <p>Utilización de la metodología Ciclo de Planificación de IncidenciaFuente especificada no válida.</p> <p>Mapa situacional: elaborar un mapa que identifique el elemento sobre el que se desea incidir.</p> <p>Presentación de las herramientas.</p> <p>Desarrollo de una discusión grupal que permita a través de un proceso de priorización y elección la selección de herramientas más adecuadas en base al análisis grupal.</p>

	<p>especificada no válida.</p> <p>Desarrollar competencia de monitoreo y evaluación</p> <p>APLICACIÓN</p> <p>Diseñar el Plan de Acción</p>			<p>Se reconoce la importancia del monitoreo y seguimiento mediante la dinámica: La máquina Humana Fuente especificada no válida.</p> <p>Actividades evaluativas:</p> <p>Trabajo Conjunto</p> <p>Apoyo de herramientas como lluvia de ideas y Mapas conceptuales Fuente especificada no válida.</p> <p>Cuestionario para evaluar el trabajo de incidencia Fuente especificada no válida.</p>
<p>Recursos: cuadernos de trabajo, regla, lápiz, calculadora, borrador y material didáctico.</p>				

Elaboración: OfiAgro