



Boletín Camino al desarrollo

BOLETÍN 140, Metodologías de capacitación para la formación de líderes y lideresas, DICIEMBRE 2022.

FUNDACIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIOECONÓMICO Y RESTAURACIÓN AMBIENTAL.

Miembro de:

Índice



N°	Título	Pág.
1	Editorial, metodologías de capacitación para la formación de líderes y lideresas	2-4
2	Toda metodología usada para desarrollar habilidades de liderazgo debe estimular a las personas para que asuman mayores responsabilidades	4-5
3	Enseñar - haciendo	5-6
4	Para enseñar, solo se necesita tener voluntad	6-7
5	La formación personal me ha desarrollado a nivel familiar y comunitario	7-8
6	Metodologías para la capacitación de lideras y líderes comunitario	8-10
7	Con un espíritu de liderazgo, es una lideresa	10-11
8	Las escuelas de formación agroecológicas impartidas por fundesyram, promueven la formación de líderes y lideresas	11-12
9	Herramientas básicas para la capacitación ayudan al desarrollo de los aprendizajes	12-13
10	Metodologías de capacitación para la formación de líderes y lideresas	13-15
11	Fortalecimiento institucional de comunicación estratégica, herramienta de comunicación para el cambio social	15-16
12	Metodologías de capacitación para la formación de lideresas y líderes	16
13	Valoración de la metodología y herramientas de aprendizaje, diseñadas por fundesyram para la agroecología	17-18
14	Cómo se logra ser un líder	18-19
15	Metodologías de capacitación a mujeres sobre manejo correcto de agua potable	19-20
16	Diplomados de formación práctica un espacio de convivio y aprendizaje	21
17	Metodologías de capacitación "aprender haciendo" para la formación de líderes y lideresas	22-23
18	Metodologías de capacitación para la formación de líderes y lideresas	23-24
19	La andragogía en la formación de líderes y lideresas	24-25
20	Metodologías populares para lideresas y líderes de la comunidad	26-27
21	El aprender haciendo, metodología implementada para la transferencia de tecnologías	27-28



1. EDITORIAL, METODOLOGÍAS DE CAPACITACIÓN PARA LA FORMACIÓN DE LÍDERES Y LÍDERESAS



Roberto Rodríguez Sandoval, Director FUNDESIRAM

Las personas son la principal riqueza de un país y también su principal activo para el desarrollo territorial. El activo humano es sin duda el factor crucial para el progreso y la competitividad territorial y nacional, al revisar la situación del capital humano en El Salvador nos daremos cuenta del estado real y el potencial del mismo.

Según estudio realizado por Segovia, 2002, citado por el PNUD en el Informe de Desarrollo Humano, 2003, El Salvador; la incidencia de la pobreza está relacionada de manera inversa con la educación de la persona que ejerce la responsabilidad de jefe de hogar. Del total de jefes de hogar, quienes no poseen ningún nivel de escolaridad representan el 24.1% del total, pero aglutinan al 41.5% de hogares en pobreza absoluta y el 35.6% en pobreza. En el otro extremo, los jefes de hogar con más de 10 años de escolaridad representan el 21.8% del total y únicamente aglutinan al 5.6% del total de hogares en pobreza absoluta y al 7.6% de hogares pobres.

Como FUNDESIRAM consideramos que la formación de líderes y líderesas debe tener un enfoque agroecológico, holístico, de derechos inclusivo e intergeneracional, que fomente la innovación a cambio para lograr Ecomunidades donde todas las personas con arraigo territorial, viven dignamente, se alimentan con alimentos libres de agrotóxicos, y luchan por lograr ecosistemas y paisajes resilientes al cambio climático hoy y en el futuro. Para esto, por ahora se quieren enfatizar en la necesidad enfatizar el liderazgo capacitador y el trabajo en equipo.

Liderazgo capacitador, Los líderes y líderesas deben formar sus relevos y no pensar en enquistarse en las estructuras organizativas locales o nacionales, por eso es importante y necesario ponerle atención según SCHWARZ al liderazgo capacitador, el cual es fundamental para el crecimiento natural de las organizaciones y las personas, para eso, hay que preguntarse: Se están formando nuevos líderes y líderesas de diferentes generaciones, para que sustituyan los actuales. Los líderes o líderesas son servidores o facilitadores, no jefes. Gestionan proyectos de interés de la organización y la comunidad. Utilizan técnicas participativas para el trabajo y resolución de conflictos. Hay delegación de responsabilidad. Las/os miembros de la organización conocen y se empoderan de los objetivos de la organización.

Luchar por un trabajo efectivo en equipo, en el IICA – El Salvador se procuraba que los líderes y lideresas deben trabajar en equipo, con los siguientes énfasis: La responsabilidad del equipo es compartida por todos/as los miembros/as del equipo. Identifíquese con el equipo y sus metas; si el equipo falla, la responsabilidad es de cada miembro y del equipo. El equipo siempre debe estar de acuerdo con las decisiones. Estas no son tomadas por los líderes o lideresas, un individuo o un grupo de amigos; todas las políticas importantes deben ser decididas por el equipo. El equipo debe tener una voz en sus propias metas y las técnicas que deben usarse para cumplirlas. Utilice métodos que permitan la participación de la mayoría de los miembros del equipo. Permítale al equipo trabajar en subgrupos frecuentemente.



Extraiga las opiniones de la minoría y opiniones individuales, tomando el parecer a los miembros del equipo. Sea flexible. Sea flexible con los reglamentos, agendas, y en los procedimientos. Establezca un plan para las actividades, pero modifíquelo siempre que sea necesario. Las tareas y cómo se hacen deben de cambiar a medida que cambian las destrezas, necesidades e interés del equipo. Disminuya la amenaza a miembros individuales. Haga que los miembros se conozcan. Utilice procedimientos informales, minimice los reglamentos, separe a los miembros de camarillas o círculos de amigos que no se integran al equipo, discuta el problema, utilice subgrupos para acostumar a los miembros a trabajar en equipo. El equipo debe evaluar el progreso continuamente. Esto puede lograrse por medio de hojas de evaluación, evaluaciones participativas, reportes de proceso, discusiones de subgrupo. El punto es que esto se tiene que hacer con frecuencia, brevemente y bien hecho. Los miembros del equipo deben estar conscientes de la importancia de los papeles o roles que juegan. Estudie los diferentes roles que los miembros del

equipo pueden jugar para fortalecer el progreso del equipo. Permita que el equipo sea activo. Permítales a los miembros/as del equipo probar una variedad de tareas, estimule una atmósfera libre de riesgo en la que nadie fracase, provea conscientemente el desarrollo de destrezas y la participación adecuada de todos y todas los y las miembros/as.



Estos aspectos y otros se toman en cuenta en todos los programas de formación de líderes o lideresas que impulsa FUNDESYRAM para la Extensión Comunitaria, y la Reconversión de comunidades convencionales a Ecocomunidades, los medios usados son las escuelas agroecológicas, diplomados, persona a persona; la idea siempre es que cada persona en formación a. Reflexione, b. Aprenda / Haciendo, c. Experimente o valide, d. Capacite voluntariamente a grupos de vecinas/os, y e. Celebre los aprendizajes o logros.

“Si asumimos que la comunidad es un sistema interdependiente, todos y todas somos líderes o lideresas indispensables en algún componente de la vida comunitaria; por eso, debemos

prepararnos bien para ser emprendedores o agentes de cambio para lograr vivir dignamente es decir en Ecomunidad.”



2. TODA METODOLOGÍA USADA PARA DESARROLLAR HABILIDADES DE LIDERAZGO DEBE ESTIMULAR A LAS PERSONAS PARA QUE ASUMAN MAYORES RESPONSABILIDADES



Nelson R. Flores. FUNDESYRAM, Tacuba

Tacuba se caracteriza por ser un municipio donde las actividades colectivas se ejecutan eficazmente cuando se trata de obtener un bien común, FUNDESYRAM, aprovecha esta fortaleza social potenciando capacidades de líderes y lideresas bajo el enfoque del liderazgo transformador. El liderazgo transformador es un método que fomenta el cambio de aptitudes y la creatividad. A través de este proceso se busca que los miembros de un grupo sigan a su líder de forma consciente y voluntaria porque creen en lo que él o ella hacen de manera equitativa e igualitaria.

El abordaje de la condición de liderar comienza entendiendo que un líder o una lideresa influye en un grupo determinado de personas con el fin de alcanzar un conjunto de metas preestablecidas, que llegan a ser útiles para satisfacer necesidades reales de un grupo específico, al mismo tiempo contribuyen a alcanzar un beneficio colectivo. Los líderes y lideresas necesitan una serie específica de aptitudes que guían sus acciones y de esta manera son capaces de inducir al cambio a quienes les siguen. Estas aptitudes se pueden comprender como las herramientas interiores usadas para motivar a los demás y guiarlos hasta alcanzar metas comunes.

Se destaca la importancia que un líder o una lideresa deben saber guiar y dirigir adecuadamente, puesto que un grupo con intereses comunes puede tener una planeación y seguimiento adecuada pero no puede sobrevivir a la falta de una persona líder, incluso dicho grupo puede carecer de planeación y control, pero, teniendo un buen líder puede salir adelante, esto se logra motivando al grupo hacia comportamientos positivos.

Es importante que quien guía o lidera evalúe y dote a sus colaboradores de los conocimientos, habilidades y aptitudes apropiadas; debe facilitar al grupo el desarrollo de su trabajo incrementando la creatividad para crear mayor impacto en los objetivos propuestos. Toda metodología usada para desarrollar habilidades de liderazgo debe estimular a las personas para que asuman mayores responsabilidades.

Un mal líder será aquel que solo conoce de sus propios métodos, el que cree saberlo todo. Así, estanca su crecimiento y el de su grupo, puesto que no valora otras contribuciones ni facilita la diversidad de ideas. Quien lidera sabe que todas las opiniones tienen valor y pueden ayudar a gestionar mejor el trabajo colectivo. He aquí cinco hábitos que todo líder debe evitar:

- Propiciar la división del grupo.
- Creer absolutamente que su equipo sabe lo que quiere.
- Cerrarse a nuevas ideas.
- No reconocer el trabajo del grupo.
- No delegar responsabilidades.

“El liderazgo transformador fomenta el cambio de aptitudes y la creatividad”



3. ENSEÑAR - HACIENDO



Gladis Saldaña y Eliseo López, FUNDESYRAM, Tacuba

Los seres humanos nacemos sin habilidades, pero tales habilidades se pueden desarrollar con el paso del tiempo, depende del tutor o maestro que tenga; un buen ejemplo lo podemos ver en los niños y niñas que asisten a educación inicial, desarrollan muchas habilidades; hablan con soltura, tienen buena relación con los demás compañeros de clases, danzan sin sentir pena que los vean, escriben y cantan con soltura. Los niños que por motivo de la pandemia COVID 19 no asistieron de manera regular a la escuela tienen mucho retraso en el aprendizaje.

La razón de mencionar a los niños en este artículo, es porque una metodología buena para que ellos aprendan es que vean a los adultos haciendo algo, ellos después todo lo copian y lo hacen, más si están solos hacen todo lo que vieron.

Me valgo en mencionar que cuando fui niño y aun en la adolescencia mi padre me decía, *“el hombre debe aprender 7 oficios para 14 necesidades”*, lo decía a medida que trabajaba la carpintería, eso motivo en mi a luchar por aprender algunos oficios como; panadería, principios de electricidad, reparación de bicicletas, etc.

Recientemente se está capacitando a muchas familias usando la metodología de APRENDER-HACIENDO. La forma o los pasos para desarrollarlo es de la siguiente manera: a) se convocan a las

personas interesadas en una casa b) con anticipación se prepara una guía por escrito de la práctica que se desarrollará, donde explique los materiales que se van a usar, las cantidades, la forma de mezclarlos y como se aplican, pero tal guía se les dé a los participantes después que a finalizado la capacitación. c) Teniendo todos los materiales se procede a desarrollar la práctica en presencia y a la vista de los asistentes. Como se puede ver en las fotografías al inicio, las personas de las comunidades capacitando a otras, teniendo muy buena apreciación y son muy claros al hacerlo ya que no necesitan mucha explicación, sino que los vean como lo hacen. Un aspecto muy importante es que deben tener claro los beneficios que aportan esas tecnologías, si los asistentes lo comprenden, no necesitan más que voluntad para hacerlo y lo harán.

Muchas personas les gusta usar su tiempo en pláticas que no aportan nada bueno cuando están con otras, pero hay otras que no pierden tiempo y comparten todo lo bueno que saben o han aprendido, dentro de este momento vale mencionar también a otras personas que no son parte de la plática, pero escuchan el discurso y lo ponen en práctica, yo Eliseo quien redacta este artículo tuve una experiencia similar, una de mis hermanas hacia bordados en croché y yo aprendí con dedicar tiempo en ver como lo hacía.

“El hombre debe aprender siete oficios para catorce necesidades”

4. PARA ENSEÑAR, SOLO SE NECESITA TENER VOLUNTAD



Israel Morales, FUNDESYRAM

Una de las mejores experiencias del trabajo con las comunidades, es la formación de líderes en diferentes temas como: organización, género, comercialización, agricultura, pecuarios, procesamiento y otros temas relacionados al desarrollo económico rural. Es admirable la disposición de las personas para formarse en los temas que más les apasionan, a nosotros los facilitadores de los procesos, nos ayuda enormemente contar con líderes, para lograr difundir conocimiento en las comunidades, de acuerdo a las funciones que nos encomiendan las instituciones para las que trabajamos.

En este artículo, comparto la experiencia de formación de extensionistas especializados en agroecología, para lograr mejorar la seguridad alimentaria de las familias rurales en cuatro comunidades de Suchitoto, en las que hemos logrado formar 15 líderes extensionistas comunitarios especializados en producción agroecológica (7 mujeres y 8 hombres). Existen muchos métodos de formación que teóricamente nos ayudan de tener criterios básicos de formación, principalmente en estos rubros que no entran en un sistema de educación formal, pero que en realidad tienen alguna similitud.

Vamos al tema, para formar a las 15 personas líderes, hemos utilizado una combinación de métodos, iniciando con un proceso de sensibilización en el cual nos hemos apoyado de videos, giras de intercambio y charlas técnicas, considerando que estas actividades dentro del plan de formación sea un máximo del 15%, el 75 % restante lo hemos acompañado con prácticas de campo o prácticas de apoyo en reuniones grupales, posteriormente a estas prácticas, hacemos visitas de apoyo técnico con el propósito de reforzar los temas desarrollados y valorar el nivel de aprendizaje, con esta metodología una persona que desconoce del tema pueden iniciar a dominar las prácticas en al menos 10 meses de acompañarles.

Reconozco la capacidad de liderazgo de las personas que voluntariamente, deciden especializarse de temas que se les proponen, en esta experiencia me parece muy relevante, que las 15 personas que hemos logrado formar no sabían nada de los procesos de producción agroecológica, del cual los hemos preparado en el diseño y manejo de fincas agroecológicas y la transformación de alimentos, es impresionante como ha crecido su aprendizaje y el rol que desempeñan replicando su aprendizaje con los vecinos y familiares que integran la población que apoyamos con el proyecto.

En resumen, los temas del dominio de los líderes son los siguientes: Manejo de cultivos, identificación de plagas y enfermedades, identificación de calidad de suelos, vocación de suelos para determinados cultivos, establecimiento de sistema de riego, elaboración de insumos y elaboración de diferentes platillos con alimentos agroecológicos.

Una de las mejores satisfacciones de una persona es, enseñar a otros, todos estamos llamados a compartir lo que se nos da, razón por la que se valora el rol de los líderes agroecológicos en las comunidades.

“las mejores satisfacciones de una persona son, enseñar a otros, todos estamos llamados a compartir”



5. LA FORMACIÓN PERSONAL ME HA DESARROLLADO A NIVEL FAMILIAR Y COMUNITARIO



Estefany Jiménez, Anita Martínez Y Flor Quintanilla, FUNDESYRAM, Tacuba

El desarrollo de las habilidades y el fortalecimiento de las mujeres en los territorios, es una de las apuestas de FUNDESYRAM, para ello, se desarrollan diferentes procesos de formación; emprendedurismo, autonomía personal, empoderamiento, autoestima, producción, etc. las cuales les permiten generar un abanico de oportunidades en las que se puedan desarrollar de acuerdo a su propio contexto y realidad.

Por tal razón en este artículo cabe dar a conocer las experiencias de algunas compañeras, de cómo a través de las formaciones han generado mejores oportunidades y esto les ha permitido mejor desarrollo personal y colectivo.

Mi nombre es Anita Martínez, tengo 56 años, soy del municipio de Tacuba, este año he sido parte de la escuela agroecológica que FUNDESYRAM en conjunto con la municipalidad han desarrollado, en la que hemos aprendido todo el proceso de producción; transformación, comercialización de los productos que producimos, además de ello tengo 7 familias a las cuales les he compartido lo que he estado aprendiendo, decirles que me siento plena, mucha gente me decía ¿que no se siente cansada?, cómo tiene aguante para estar bajo el sol produciendo, yo les digo que siempre había deseado formarme en producción y otros temas, porque eso le abre a uno la mente, conocer nuevas herramientas también nos permite generar mejores oportunidades para nosotras, porque ya podemos hacer muchas cosas que antes de estos procesos no lo hacía, así que estoy feliz de ser parte de estos procesos de formación.

Mi nombre es Estefany Jiménez, tengo 22 años de edad; me gusta mucho todo lo que he aprendido en la escuela, hay tantos temas que me han parecido interesantes, como las fases de la luna, transformación de alimentos, producir de manera amigable con el medio ambiente, con productos orgánicos, la verdad es que me he quitado la venda de los ojos que no se podía producir orgánico, hoy puedo decir que si, además he compartido todo lo aprendido porque es ahí como incrementamos nuestro conocimiento, yo agradezco la oportunidad que me han dado de ser parte de estos procesos, no me queda duda de como mejoramos como mujeres y como personas, cuando fortalecemos nuestras capacidades.

“estoy feliz de ser parte de estos procesos de formación”

6. METODOLOGIAS PARA LA CAPACITACION DE LIDERZAS Y LIDERES COMUNITARIO



Karla Patricia Peñate Dávila, FUNDESYRAM, Tacuba

La Capacitación a lideresas y líderes Comunitarios proporciona las herramientas necesarias para que las personas construyan conocimientos, desarrollen habilidades, destrezas y, asuma una actitud crítica, analítica y responsable con la comunidad.

Pasos para el desarrollo de un programa de capacitación: 1-Al establecer un programa de capacitación, el primer paso consiste en identificar las necesidades (con objetivos de aprendizaje específicos).

2-Los elementos para evaluar el cumplimiento de los objetivos deben establecerse desde el principio. Es necesario determinar las diferencias entre los conocimientos de lideresas/es y los objetivos propuestos para evitar la repetición de datos conocidos o la suposición de conocimientos inexistentes.

3-Cuando se les pregunta a los capacitados si tienen los conocimientos necesarios para desempeñar una función dentro de su comunidad o ADESCO, no siempre se obtiene una respuesta veraz. Algunas personas creen que si no responden afirmativamente, no obtendrán las oportunidades que desean. Otros pueden ocultar su falta de conocimientos o comprensión por timidez o temor.

4-Las personas capacitadas debe tener la oportunidad de demostrar sus conocimientos prácticos sin humillaciones ni riesgos personales.

Transmisión de conocimientos

La capacitación propiamente tal consiste en:

- 1) explicar y demostrar la forma correcta de realizar la tarea.
- 2) ayudar al personal a desempeñarse primero bajo supervisión de extensionistas o miembros que ya hayan realizado esa función.
- 3) luego permitir que el las personas se desempeñen solo.
- 4) Es posible que haya que repetir varios pasos de las funciones de un líder comunitario varias veces antes de que capte correctamente lo que debe hacer. ha asimilado el material, este puede afianzar sus conocimientos capacitando a otra persona.

Hay una gran diferencia entre *explicarle* a los capacitando cómo se hace una tarea y *transmitir conocimientos* teóricos y prácticos con éxito. Algunos conceptos son difíciles de aprender; otros exigen mucha práctica.

Durante la capacitación del personal, es necesario: evaluar constantemente el nivel de comprensión; adecuar el nivel de capacitación a los participantes; presentar un número limitado de conceptos por vez; separar las tareas de aprendizaje en varios conceptos simples; involucrar a todos los participantes (para que todos participen activamente, no sólo observar la demostración de un individuo); usar material visual; estimular a los participantes para que hagan preguntas sobre el tema. Como en cualquier circunstancia relacionada con el aprendizaje, participantes van a sentirse mejor si la facilitadora/r es amable y muestra paciencia. Los elogios honestos y merecidos también ayudan.

Participación de los trabajadores en el aprendizaje

Durante la capacitación, las explicaciones y demostraciones son muy importantes, pero los trabajadores recuerdan mejor la información cuando la aplican. Lamentablemente, este paso se elimina a menudo porque ocupa tiempo. Y también porque el observar a un trabajador que hace la tarea con dificultad requiere paciencia. En las primeras etapas, los métodos prácticos rinden mejores resultados que los teóricos.

Las explicaciones deben ser breves y simples. Al mostrar un video (sobre el uso seguro de pesticidas, por ejemplo) es necesario animar a los trabajadores a hacer y contestar preguntas. De este modo se comprueba la comprensión del material expuesto. A medida que los conocimientos vayan mejorando, aumenta la importancia de la teoría.

<https://nature.berkeley.edu/ucce50/agro-laboral/7libro/05s.htm>



7. CON UN ESPIRITU DE LIDERAZGO, ES UNA LIDERESA



Norma Pimentel, FUNDESYRAM, Tacuba

En las comunidades el empoderamiento a mujeres sobre el liderazgo es más que necesario, tanto en la sociedad como en la familia esto permitirá tener buenos planes.

Tal como lo dijo el escritor **Lester R Bittel**: *“Los buenos planes crean buenas decisiones”*, y para poder tener planes y buenos resultados es necesario que las mujeres estén preparadas, que conozcan y que puedan fortalecer las habilidades que les permita crecer por medio del conocimiento adquirido en los procesos de formación y el involucramiento, ya que esto definirá las características de una lideresa, tener las capacidades de organizarse le permitirá tener poder de decisión y esto le ayudara a ejecutar acciones que sin ello no pueden realizarse. Como FUNDESYRAM creemos en que las mujeres cuanto más se les brindan herramientas y se les capacita muchas más oportunidades ofrecen a sus familias y sus comunidades, generan más cambio; Además tienen más oportunidades.

Ya que una mujer con más habilidades le permite abrirse más puertas de oportunidades. Esto generará más deseo de avanzar y podrá ponerse metas porque sentirá un mayor anhelo de cambio, estará más preparada para liderar un grupo de personas.

En la imagen observamos a mujeres con deseo de superación participativas y con iniciativa propia, ellas son mujeres que participan en diferentes procesos de formación y que esto les ha hecho que su vida tenga un rumbo diferente, con una mira diferente, ellas son de diferentes comunidades del

municipio de Tacuba, El Chupamiel y San Juan El Coco. Y esto ha permitido que puedan también replicar sus conocimientos y poder dar soluciones más prontas a sus problemas.



8. LAS ESCUELAS DE FORMACION AGROECOLOGICAS IMPARTIDAS POR FUNDESYRAM, PROMUEVEN LA FORMACION DE LIDERES Y LIDERESAS



Escuela agroecológica de Sonsonate, Efraín Ortiz Cerritos, FUNDESYRAM, RBA-I

Las Escuelas son un proceso de formación agroecológico que FUNDESYRAM desarrolla en todo el país donde se encuentra ejecutando proyectos para el desarrollo sostenible de las comunidades rurales y urbanas.

El objetivo principal en las Escuelas agroecológicas es la formación de líderes y lideresas, hasta lograr que se conviertan en, Extensionistas Comunitarios y que fomenten la agroecología en sus comunidades e instituciones de forma voluntaria y solidaria, tomando muy en cuenta los; saberes ancestrales de sus propias comunidades, el conocimiento de los técnicos y de la academia, con el fin de resolver sus problemas y establecer modelos de producción agrícola y pecuaria más fuertes y resilientes, de modo que permita el desarrollo de los agroecosistemas para que tengan la capacidad de reponerse ante los resultados de la agricultura convencional y las amenazas del cambio climático, y así, proveer a las familias de alimentos saludables sin agrotóxicos.

Las escuelas de formación en agroecología, se hace un 20% teórico como; presentaciones, dinámicas, reflexión y videos, la formación del grupo es bajo la responsabilidad de cada Extensionista Comunitario que tiene a su cargo tres o cinco personas, luego la otra parte de la formación es, un 80% práctico, que incluye demostración de métodos, realización de prácticas y reflexión con la premisa principal de hacer algo.

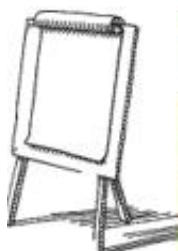
La enseñanza se realiza en talleres, una vez en cada semana o una vez cada dos semanas hasta completar un máximo de 6 a 8 meses, se trata de formar a un número no mayor de 45 personas a las que se les imparten y comparten todos los conocimientos de la agroecología con enfoque de género por parte del equipo técnico capacitado para realizar dicha escuela, en muchos casos también las jornadas la imparten especialistas de otras organizaciones como la Universidad de El Salvador, Ministerio del medio ambiente, Instituto Salvadoreño de la mujer o Extensionistas comunitarios expertos en el tema como es el caso de los Saberes ancestrales.

El plan curricular comprende el desarrollo de capacitaciones en módulos de los temas como al siguiente plan curricular:

Módulos de la Escuela Agroecológica Ataco
M1. La agroecología y el mercado agroecológico
M2. Elaboración de insumos orgánicos 1, y de semilleros
M3. Elaboración de insumos orgánicos 2 y formación del grupo bajo responsabilidad de c/ participante (Extensionista Comunitario con 3-5 personas)
M4. Nutrición del suelo y plantas, y establecimiento de huertos
M5. Manejo de plagas y enfermedades
M6. Planes de manejos de los cultivos y del huerto
M7. Emprendedurismo y comercialización local
M8. Sistemas de riego
M9. Manejo y conservación de Semillas
M10. Desarrollo comunitario y Ecocomunidades



9. HERRAMIENTAS BÁSICAS PARA LA CAPACITACIÓN AYUDAN AL DESARROLLO DE LOS APRENDIZAJES



Manuel Vega, FUNDESYRAM, RBA-I

Los procesos formativos son importantes para la preparación de líderes y líderes, contribuyen al desarrollo de las comunidades.

En la experiencia del trabajo la Fundación para el Desarrollo Socioeconómico y Restauración Ambiental, cuenta con distintos módulos de capacitación enfocados al aumento del conocimiento y creación de capacidades de hombres y mujeres, gracias al aporte de los socios estratégicos, se logra la formación de las personas, permitiendo que poco a poco vayan incorporando sus conocimientos y metodologías en las prácticas que imparten en los diferentes espacios; de esa manera se logra el desarrollo de capacidades de las personas, entre las que se pueden mencionar, asistencia técnica personalizada, desarrollo de temas en diplomados con especialización, presentación de temas sobre Agroecología, manejo pecuario, etc. con esta metodología se la logrado capacitar un gran número de personas que hoy en están trabajando en sus comunidades como Extensionistas, ponen en práctica los conocimientos adquiridos y contribuyen al de la Agroecología y la agricultura orgánica en mucha comunidades.

Las herramientas y equipo para dar a conocer los temas, son muy importantes para lograr el mayor aprendizaje de las personas utilizando la metodología “Aprender -haciendo”, esta modalidad es muy efectiva para el aprendizaje ya que la teoría es del 20% y la práctica del 80%, de esa manera los participantes tienen una mayor comprensión de los temas. Existen tres herramientas de fácil uso y que permiten lograr un gran aprendizaje de los temas al capacitar. 1) La Maqueta: Una maqueta es una réplica a escala de un objeto, con el propósito de proyectar su resultado final o facilitar su estudio mediante la visualización de todos sus ángulos, con esta herramienta se da a conocer cómo se puede desarrollar la implantación de Sistemas Agroforestales, huertos familiares, huertos escolares y huertos periurbanos, en los cuales se ha visto la necesidad de contar con un diseño para poder implementar las practicas. 2) El nivel tipo “A”. Es una herramienta que sirve para el trazo de curvas a nivel en terrenos, de esa manera podemos restaurar los suelos dañados por la erosión, también sirven para cosecha y siembra de agua, También se puede usar un nivel de caballete o nivel de manguera con reglas numeradas; estos instrumentos han sido de valioso uso, porque con su utilización, muchos agricultores han logrado darle una mejor estética a sus fincas, incorporando acequias de ladera para la cosecha de agua, barreras vivas para la retención de suelo, además crean un hermoso paisaje. 3) El Rotafolio, este se elabora de manera temática y con ilustraciones alusivas, para que sea de fácil comprensión. La experiencia de capacitar a las personas es importante, porque además de dar a conocer temáticas específicas, es un espacio que produce un intercambio que fomenta los conocimientos, tanto del facilitador como de sus interlocutores, es importante además porque de estos espacios es de donde surgen más y mejores ideas que han venido a fomentar los sistemas de producción.

“Aprender es como remar contra corriente: en cuanto se deja, se retrocede”.

Edward Benjamin Britten



10. METODOLOGÍAS DE CAPACITACIÓN PARA LA FORMACIÓN DE LÍDERES Y LIDERESAS



Edgardo Vladimir Trejo Cortéz, FUNDESYRAM, RBA-I

Las metodologías para la formación de líderes y lideresas son de mucha ayuda, porque a través de ellas se forman personas con las capacidades requeridas para generar desarrollo dentro de las diferentes comunidades, de las cuales ellas y ellos son lideresas y líderes, a través de los cuales las diferentes instituciones promueven el desarrollo de proyectos de muchos beneficios para las diferentes familias.

Una de las metodologías que mayor aporte genera en la formación de lideresas y líderes comunitarios es el conocido como, escuelas de campo (ECA'S), metodología a través de la cual se imparten capacitaciones a un grupo de personas a nivel de campo, en las cuales interactúan la mayoría de personas de la comunidades, para poder capacitarse en temas de interés de acuerdo a la denominación u ocupación de cada comunidad, los temas son definidos de acuerdo al interés de cada zona, la idea de las escuelas de campo se basa en el poder capacitar un numero grande de personas en diversos temas y poco a poco a través de la observación se determinan las personas que son más idóneas para ser líderes y lideresas de las comunidades, esto se da más que todo cuando las comunidades no han definido quien es el líder o lideresa, en otros casos los líderes y lideresas ya están bien identificados y definidos, por lo tanto estas personas son las que se encargan de asistir a los diferentes procesos de formación en temas de coyuntura.

La escuela de campo es una metodología a través de la cual se imparten temas de agricultura, economía, emprendedurismo, etc. Pero cabe mencionar que a través de esta metodología, se promueve la interacción entre líderes y lideresas de diferentes comunidades, en este proceso se genera un intercambio de realidades de cada zona, las escuelas de campo ayudan de gran manera ya que esta metodología promueve el trabajo a través de diferente materiales sin la necesidad de tecnología, ya que las presentaciones o demostraciones se hacen a través de la preparación de papelones y exposiciones a través de demostraciones a nivel de campo. Las escuelas de campo promueven 5 líneas o directrices que son la base:

1. El **campo es la fuente del aprendizaje**. Se define el campo como una escuela ya que es el lugar donde se practica y se utiliza el método de aprender haciendo.
2. La **experiencia previa y su cultura, se respetan** y se utilizan de base para continuar aprendiendo. La experiencia de los diferentes participantes cuenta como una de las mayorías sabidurías y mejores aprendizajes.
3. El **agricultor aprende a tomar sus propias decisiones**, siendo autosuficientes. La idea es promover que los agricultores sean generadores de desarrollo y que sean capaces de producir alimentos para la población y autoconsumo
4. Los agricultores **reciben formación y seguimiento a lo largo de todo el ciclo del cultivo**. La idea radica en que los productores sean formados en un sinnúmero de temas los cuales sean aplicables a su área de trabajo con el fin de aportar más herramientas, así mismo después de la formación a través de las ECA'S se les da seguimiento constante a los productores con a la finalidad de poder promover un avance significativo en los niveles de producción de cada agricultor.
5. El contexto y la zona determina la línea de formación. Se debe analizar bien el contexto de la zona de intervención para de esta manera poder adaptar de mejor manera las temáticas a impartir y como se deben abarcar los temas para evitar confrontaciones.

Con las escuelas de campo, además de mejorar la economía de la zona, **se fomentan valores como el respeto a la diversidad cultural, la igualdad de género, la justicia social** y el cuidado y atención al medio ambiente, manteniendo el agroecosistema en equilibrio. Por todo esto y otros beneficios las escuelas de campo se convierten en una de las mejores metodologías a la hora de formar

lideresas y líderes, ya que a través de este sistema se promueve el desarrollo personal y colectivo dentro de las comunidades intervenidas con diferentes programas de desarrollo territorial.

<https://www.codespa.org/blog/2015/04/10/escuelas-de-campo-que-son-y-sus-5-lineas-basicas/#:~:text=Las%20escuelas%20de%20campo%20son%20el%20futuro%20de,los%20niveles%20de%20producci%C3%B3n%20de%20las%20familias%20campesinas.>



11. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA, HERRAMIENTA DE COMUNICACIÓN PARA EL CAMBIO SOCIAL



Raúl Mendoza FUNDESYRAM, RBA-I

El Fortalecimiento Institucional de Comunicación Estratégica (FICE) es, una metodología desarrollada por la organización MINGA PERÚ, para la implementación y comunicación de los impactos de cambio social en las comunidades y organizaciones.

FUNDESYRAM como socio donatario de Inter-American Foundation, ha sido parte de esta formación, desde hace cinco años, junto a otras instituciones salvadoreñas, esta formación constante de aprendizaje, ha servido para reconocer la importancia de la identidad institucional, y como esta, es necesaria para comunicar el impacto institucional que tantas veces dejamos de lado, además se han fortalecido las herramientas de comunicación, dan sostenibilidad a los procesos y aportan una interrelación entre el donante y nuestra institución.

Este sistema de formación y aprendizaje, ha sido apropiado y replicado, dentro de grupos y organizaciones pertenecientes a la Red Agroecológica de El Salvador, conociendo sus misiones y visiones, analizando posibles errores comunes que suelen dejarse escritos, revisando también los valores institucionales, integrando la verdadera relación con las personas a las cuales se deben las organizaciones. Actualmente la Fundación de Desarrollo Socio Económico Y Restauración Ambiental, (FUNDESYRAM) es el Socio Coordinador Institucional Local (SOCOI) en El Salvador, acompañando a la segunda cohorte de organizaciones, las cuales son también donatarias de la IAF y que serán capacitadas por MINGA, bajo la metodología FICE, a esto se le suma el seguimiento y formación de nuevas organizaciones de la RAES.

A lo largo del proceso, se han retomado acciones de seguimiento a las propias estrategias de comunicación institucional, enfocándose de gran manera en las estrategias y herramientas de sostenibilidad, que han tomado mucha aceptación entre los donantes; todo esto sumado a los aprendizajes obtenidos en la creación del Over View, como una herramienta de análisis, de procesos y de impactos obtenidos, se ha logrado además, realizar cuadros de posicionamiento para el análisis

de organizaciones que intervienen en zonas cercanas, y posibles competidores ante una propuesta de proyecto, de igual manera ha servido para conocer a nuestros donantes y cuáles son los aspectos por los que ellos se inclinan o aprueban mayormente los nuevos proyectos.

De esta manera se ha compartido la metodología FICE, deseando comunicar impactos que generen reconocimientos y cambios sociales verdaderos.



12. METODOLOGIAS DE CAPACITACION PARA LA FORMACION DE LIDERESAS Y LIDERES



Lideresas de escuela agroecologica de tacuba y Exequias Méndez, FUNDESYRAM, Tacuba

Una de las metodologías utilizadas para la formación de lideresas, en la escuela Agroecológica de Tacuba es, de productora a productora, es una forma práctica de poder transferir los conocimientos, ya que cada participante puede llevar sus registros, y se lleva sus apuntes para replicarlos en todo lugar, dicha técnica se considera exitosa, ya que es aprender haciendo.

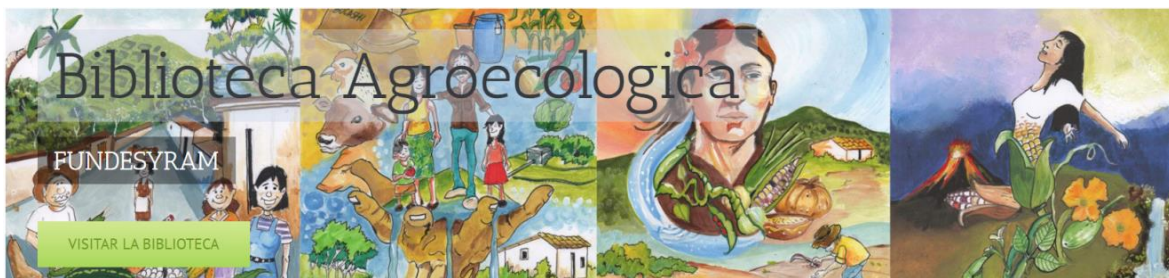
Para esto se organizó un grupo de mujeres en coordinación con la Unidad de la Mujer de la Alcaldía Municipal de Tacuba, el objetivo fue, la formación de lideresas de diferentes comunidades, fue un grupo de 40 mujeres que participaron en diferentes actividades como: elaboración de insumos orgánicos, selección y resguardo de semillas nativas y cultivo de hortalizas; se estableció una parcela productiva para poder realizar todas las actividades de forma práctica y cada mujer se comprometió a ponerlo en práctica con las demás familias en sus comunidades, por tal razón, cada lideresa ha formado un grupo donde replican lo aprendido y las clases en la escuela agroecológica se realizan una vez por semana.

El grupo de lideresas, realizan la extensión del conocimiento por medio de la metodología productora a productora, la cual se ve que funcionó por hacerlo de forma práctica, vale recalcar que sobre sale el liderazgo de las mujeres. Una productora da su testimonio y dice, soy Yaneth Marisol Sanchez de la comunidad el Rosario del municipio de Tacuba, me siento agradecida porque fui tomada en cuenta en este proceso de formación a lideresas, de la escuela agroecológica, donde pude aprender sobre la producción agroecológica, me siento contenta al ver la producción que cosechamos de hortalizas de una forma orgánica, y lo más importante es que aprendí como ser una lideresa para la vida y poder enseñar a más mujeres de la comunidad; lo aprendido me genera gran satisfacción al ver hasta donde hemos llegado como mujeres, esta formación de lideresas que como proyecto se nos dio la oportunidad de formarnos como lideresas.

“lo mas importante es que aprendí como ser una lideresa”



13. VALORACIÓN DE LA METODOLOGÍA Y HERRAMIENTAS DE APRENDIZAJE, DISEÑADAS POR FUNDESYRAM PARA LA AGROECOLOGÍA



Juan Antonio Ruiz Benítez, FUNDESYRAM

En el fomento de la Agroecología en El Salvador, FUNDESYRAM ha venido desarrollando el conocimiento práctico de pequeños, medianos y grandes productores, que realizan actividades productivas en los agroecosistemas de café, frutales, granos básicos y hortalizas; para lo cual, ha implementado diversas metodologías y herramientas en la transmisión de conocimientos sobre las prácticas agroecológicas efectivas.

El enfoque metodológico que le ha dado mayores resultados a FUNDESYRAM ha sido el de establecer en todas las temáticas un 70% práctico y un 30% teórico; en algunos casos, el proceso de enseñanza ha sido más del 80% práctico; lo que ha implicado que la transmisión del conocimiento sea excelente, ya que se desarrolla en la parcela o finca. Dicha metodología, se viene implementando a través de los Diplomados en Agroecología que se imparten en las Escuelas Agroecológicas; así como también, en las capacitaciones que son programadas en el marco de los proyectos que se ejecutan con recursos de la cooperación internacional y nacional, y en los diferentes eventos de intercambios de experiencias, congresos de experimentación campesina y congresos de mujeres en agroecología.

Es de resaltar el proceso de aprendizaje en la metodología de la “Experimentación Campesina”, que por más de 8 años se viene promoviendo; y está fundamentada en el hecho que son los mismos productores y productoras que se convierten en facilitadores, dando a conocer las prácticas, técnicas y herramientas utilizadas en el manejo agroecológico que realizan en sus fincas o parcelas; así como también los resultados que se obtienen, los cuales una vez son validados en el taller de experimentadores que se realiza cada año con otros productores y productoras, estos son adoptados por otros productores. Este proceso, nace de una planificación previa que realiza el equipo técnico de FUNDESYRAM, en donde con los Extensionistas Comunitarios formados, se realizan los protocolos de investigación y el plan de acompañamiento que se le da al productor o productora que realizara el experimento en agroecología.

Dentro de las herramientas que FUNDESYRAM ha creado para asegurar el aprendizaje continuo de productores y productoras que fomentan la agroecología, se encuentra la Biblioteca Virtual en Agroecología, la que funciona desde el año 2012, y es considerada la herramienta de mayor importancia, ya que en ella se encuentran documentos que contienen una serie de manuales y guías técnicas que contribuyen a fortalecer el aprendizaje, así como también una serie de videos cortos que ejemplifican la forma como se realizan las diferentes prácticas agroecológicas; dichos documentos sistematizan y rescatan los mejores aprendizajes. También el Boletín mensual que publica FUNDESYRAM en la biblioteca, complementa de manera práctica el conocimiento. Lo valioso

de la Biblioteca en Agroecología, es que los contenidos que allí se encuentran, se han creado de los aprendizajes y prácticas de productores y productoras; y pueden ser consultados y compartidos desde cualquier lugar geográfico; como es el caso de mujeres productoras de hortalizas de Trujillo, Perú; ellas utilizan los contenidos de la Biblioteca Virtual para el aprender sobre el manejo de parcelas y plantaciones de hortalizas. Durante la pandemia del Covid-19, la Biblioteca Virtual en Agroecología de FUNDESYRAM, jugó un papel muy valioso en la continuidad del aprendizaje, ya que, al limitarse la movilidad por más de tres meses, los productores y productoras continuaron consultando los contenidos de la Biblioteca, eso solventó las limitaciones de no contar con la presencia de un técnico de campo, de esa manera pudieron darle continuidad al proceso de formación en Agroecología. “La metodología de transmisión del conocimiento de más del 70% práctico y la herramienta de la Biblioteca Virtual en Agroecología, convierten el proceso de enseñanza aprendizaje de FUNDESYRAM como los más exitosos”

“Biblioteca Virtual en Agroecología...herramienta de mayor importancia para el aprendizaje”



14. COMO SE LOGRA SER UN LIDER



Francisco Merino, FUNDESSYRAM, El Paraíso

La escuela Agroecológica San Isidro Labrador, fue fundada en el año 2020 con el apoyo de la Cooperación de DKA Austria y FUNDESYRAM, en el Municipio de, Villa el Paraíso, Departamento de Chalatenango. Una de las iniciativas principales en cuanto al establecimiento de la escuela fue, formar a Extensionistas comunitarios de las comunidades rurales del Municipio.

Con el proyecto se ha logrado contribuir al desarrollo territorial de diez comunidades de la región sobre, soberanía y seguridad alimentaria más segura y con sustentabilidad económica y ambiental. Al momento que se comenzó a desarrollar el proyecto, se inició la selección de los productores y productoras de las comunidades con el único requerimiento de que cada uno de ellos fuera de preferencia líder de su comunidad, así lo hemos venido realizando, de modo que cada uno de los productores y productoras sea un referente de su comunidad y de toda una extensión comunitaria de la región, la enseñanza que se ha brindado en la escuela Agroecológica para cada líder, ha podido cumplir con el objetivo que consiste en que, cada uno tenga también la responsabilidad de realizar réplicas de trabajo en su comunidad y cada líder seleccionado debe de cumplir con los requerimientos siguientes:

Una persona que actúe como un líder, no como un jefe.

- Deja lugar para sus errores
- Una persona que motive a su equipo de trabajo.
- Que sea una persona centrada
- Que escuche a su equipo de trabajo
- Que sea comunicativo
- Que demuestre habilidades para poder resolver problemas
- Respetada por los demás y referente en su comunidad
- Una persona que promueva el pensamiento estratégico
- Que demuestre inteligencia positiva, para tomar decisiones firmes



15. METODOLOGÍAS DE CAPACITACIÓN A MUJERES SOBRE MANEJO CORRECTO DE AGUA POTABLE



Walter Santillana, FUNDESYRAM Puxtla

En el municipio de San Pedro Puxtla, departamento de Ahuachapan, de 2018 a mediados del 2021 se desarrollo el proyecto “Manejo integral del agua familiar y comunitario para mejorar la salud de la población de 9 comunidades de San Pedro Puxtla, Ahuachapán, El Salvador” el cual tenia como principal objetivo el: *“Aseguramiento del acceso a agua potable, difusión de conductas saludables para el uso de agua bajo un enfoque ecológico dentro de las familias”*. Al inicio del proyecto se propuso la intervencion en 4 cantones del municipio de San Pedro Puxtla, con 9 de sus comunidades. Según estadísticas proporcionados por la unidad de salud de este municipio, en donde existian para ese entonces los mayores indices de enfermedades gastrointestinales y donde hasta fecha la población no tiene acceso al agua potable. Por tanto, debido a los altos indices de enfermedades gastrointestinales y a la falta de agua de calidad para consumo humano, se generó la necesidad de elaborar herramientas para la implementacion de metodologias de enseñanza aprendizaje, pertinentes para el desarrollo de las temáticas de sanemiento básico y protección de fuentes de agua. Así mismo, se han entregaron filtros purificadores de agua con la tecnologia de candela de carbón activado y plata coloidal, filtros de aguas grises (biojardineras), Previo a la entrega de los filtros purificadores de agua y de biojardineras se desarrollaron una serie de capacitaciones para el buen uso y mantenimiento de éstos.

Las capacitaciones fueron dirigidas para Capacitar a las mujeres sobre manejo de agua potable, higiene y preparación de alimentos, así como en prácticas para un uso racional sostenible, reúso y reciclaje del agua a nivel domiciliario y comunitaria.

Se impartieron temáticas sobre: Saneamiento básico y eliminación de focos de infección, manejo higiénico de alimentos, manipulación adecuada del agua, uso adecuado de filtro purificador de agua, protección de fuentes de agua a 270 mujeres, de estas, 40 se incorporaron en el transcurso del año 2019 al proyecto, listado completo de temas impartidos y de mujeres capacitadas por tema se es el siguiente:

Detalle de capacitaciones impartidas a mujeres		
N°	Temas	Total, capacitadas
1	Saneamiento básico y eliminación de focos de infección	70
2	Manejo higiénico de alimentos	70
3	Manipulación adecuada del agua y uso adecuado de filtro purificador de agua.	70
4	Protección de fuentes de agua	40
5	Ciclo hidrológico del agua	20
6	Saneamiento básico en el hogar	210
7	Casa saludable	210
8	Métodos de purificación de agua en el hogar	210
9	Manejo de desechos sólidos	195
10	Elaboración de insumos orgánicos	200
11	Limpieza adecuada de biojardinera	210

Para que las capacitaciones tuvieran un mayor impacto y aprovechamiento de parte de las capacitadas, se comenzó con la parte de sensibilización sobre la importancia de cuidar el recurso agua tanto desde el agua para consumo, agua para oficios varios y el agua para cosecha de sus propios alimentos, para estas capacitaciones se coordinó el apoyo de promotores y promotoras de salud del municipio quienes brindaron los temas de las enfermedades gastrointestinales generadas por el consumo de agua de mala calidad, de esta manera se logró un mayor impacto en la población capacitada.

El objetivo de capacitar a mujeres miembros de los diferentes CCAS (comités comunitarios de agua y saneamiento), fue que ellas mismas sean quienes repliquen los conocimientos adquiridos a los miembros de sus familias y demás mujeres de su comunidad ya que en muchos de los casos las mujeres son las lideresas de sus grupos.

A manera de conclusión podemos mencionar que estas metodologías de capacitación tuvieron un impacto positivo en las comunidades ya que hasta el mes de diciembre de 2022 podemos verificar que los buenos hábitos higiénicos y el buen uso al agua se sigue practicando en las diferentes comunidades del municipio.



16. DIPLOMADOS DE FORMACIÓN PRÁCTICA UN ESPACIO DE CONVIVIO Y APRENDIZAJE



Pedro Alberto Matamoros Santana, FUNDESYRAM, Puxtla

El conocimiento es poder atribuido a sir Francis Bacon (1561-1626), el pensador y filósofo inglés (Fuente: <https://concepto.de/el-conocimiento-es-poder/#ixzz7nlTXS2OX>), por lo tanto para la formación de personas líderes en la eco-comunidad es una de las actividades prioritarias en el que hacer de FUNDESYRAM, una de las herramientas más utilizadas en la formación no formal de las personas líderes es plantear de forma práctica e interactiva las jornadas de capacitación de forma que las personas que participan de estas terminan haciendo suyo lo que se comparte en este espacio.

Una de las herramientas que como FUNDESYRAM hemos utilizado han sido diplomados de formación práctica donde se plantea un 80% prácticos y 20% teóricos con una duración de 3 días concentrados en un espacio donde se faciliten los recursos para realizar prácticas de aprendizaje de los mismos, por otra parte, estas personas líderes se vuelven comunicadores y multiplicadores del conocimiento adquirido, estos diplomados a de más de ser formadores en el conocimiento se vuelven un espacio de convivencia para las personas que participan de estos donde se forjan lazos de amistad, de comercialización y de desarrollo de las eco-comunidades; parte de la metodología para el desarrollo de estos diplomados es la utilización de métodos lúdicos como dinámicas, juegos, prácticas de aprender haciendo enseñando, compartir experiencias de lo aprendido y fomento de la experimentación en sus fincas, parcelas o huertos. Por otra parte, también se fomenta que las personas líderes dominan la temática del diplomado estas personas se vuelvan un facilitadores de la temática por ejemplo desarrollamos un diplomado del manejo del cultivo de café se identificó personas que manejaran el tema de establecimiento y manejo de viveros en este sentido don Carlos Beteta que fue un líder de la comunidad La Concepción San Pedro Puxtla y Apaneca fue el facilitador en la elaboración de viveros de café directos al suelo y dos señoras de Taltapanca Apaneca lideresas comunitarias nos facilitaron la práctica de injertación en café; estos líderes de estas comunidades han llevado estas tecnologías y conocimiento a sus comunidades fomentando el aprendizaje en las personas líderes; otra referencia del conocimiento es una joven de la comunidad la concepción que fue formada por estas tres personas ahora se ha vuelto una facilitadora de las practica de injertación en café para los procesos de formación de una escuela de administradores de café que funciona en Apaneca.



17. METODOLOGÍAS DE CAPACITACIÓN “APRENDER HACIENDO” PARA LA FORMACIÓN DE LÍDERES Y LIDERESAS



Antonio Rauda, FUNDESYRAM, Puxtla

En la Fundación de Desarrollo Socio Económico y Restauración Ambiental (FUNDESYRAM) una de las metodologías que ha dado excelentes resultados es “Aprender haciendo” dicha metodología es contemporánea y alternativa que centra el aprendizaje en cada extensionista comunitario (E.C) en donde se ve un 20% teoría y el otro 80% es práctico. En este sentido, cada uno de ellos es agente de su propio conocimiento. Esta metodología incentiva el trabajo creativo y autónomo y la sensibilidad para solucionar problemas de la propia realidad a nivel personal, local, comunitario y en su relación con lo global. Además, propone una interacción dinámica entre el técnico y el Extensionista comunitario.

El concepto de “Aprender Haciendo” parte de una reflexión sobre el proceso de aprendizaje. Se trata de propiciar un aprendizaje activo, efectivo y colaborativo, que permita a cada extensionista en sus grupos, por un lado, manipular su objeto de estudio y reflexionar sobre él y por otro movilizar sensaciones, sentimientos y recuerdos. Es decir, lleva a trabajar con las dimensiones afectiva, cognoscitiva y sensorial, más allá de un aprendizaje no solo memorístico, siendo el objetivo que cada Extensionista comunitario, capacitado y formado bajo esta metodología, pueda transferir de forma voluntaria el aprendizaje adquirido en las Escuela agroecológicas, a un mínimo de 3-5 personas, y de esta manera convertirse en agentes de cambio, compartiendo métodos y técnicas para producir una gran diversidad de hortalizas de manera agroecológica, cuidando de nuestra salud, la de nuestros seres queridos, vecinos y el medio ambiente.

La práctica de la metodología rompe con las estructuras tradicionales, genera conocimiento en cada momento y ayuda a enfrentarse a retos tanto individuales o grupales para que el Extensionista Comunitario despliegue y avive su espíritu por aprender; su curiosidad, su afán por superarse y su creatividad. El ritmo del aprendizaje hace que a los alumnos les sobren las sillas, tengo a 15 alumnos aprendiendo de pie y no necesitan estar senados en movimiento se aprende mucho mejor.

Estimulación de capacidades: Al igual que sucede con otras metodologías activas, la técnica del Aprender haciendo podría aplicarse en muchos aspectos más de aprendizaje, a partir de aquí, se dan las condiciones necesarias para pasar de un currículo basado en contenidos a otro de procesos que ayuda a las personas a aprovechar el conocimiento adquirido. En este sentido, sus beneficios promueven que los líderes y lideresas formadas (E.C) se muestren más receptivos a las explicaciones e indicaciones, que conozcan las áreas que mejor dominan y las que no, estimulen determinadas capacidades o sientan que el tiempo que pasan en la escuela agroecológica o lugar de formación es verdaderamente provechoso.

FUNDESYRAM juntamente con grupo EDECSA, en Acajutla, recientemente culmino una Escuela Agroecología en donde se formaron líderes y lideresas, conocidos como Extensionistas comunitarios capacitados bajo la metodología “Aprender Haciendo”, todos comprometidos a ser agentes de cambio y compartir el conocimiento adquirido con un mínimo de 3 personas cada uno, además de tener una parcela demostrativa para dar a conocer que con esfuerzo y dedicación se puede producir de una manera sana, sostenible y sobre todo saludable.

“La práctica de la metodología, genera conocimiento en cada momento”



18. METODOLOGÍAS DE CAPACITACIÓN PARA LA FORMACIÓN DE LÍDERES Y LIDERESAS



Mauricio Edenilson Muñoz Grijalva, FUNDESYRAM, Puxtla

En la historia de la humanidad se ha demostrado que algunos seres humanos tienen capacidades especiales las cuales los convierten en perfectos líderes,

Durante mucho tiempo las personas han demostrado tener las cualidades para ser líderes, tomando en cuenta esto, se propone realizar capacitaciones para que las personas puedan explotar al máximo sus capacidades para ser un líder o lideresa ya sea en su comunidad o empleo.

Para identificar a las personas que tienen características de líderes se realizan dinámicas como, por ejemplo:

Aprender haciendo: esto es una de las metodologías más utilizadas para desarrollar actividades de enseñanza, está se utiliza en el área de campo ya que algunas personas tienen la capacidad de retener información observando y realizando las prácticas y al final se obtiene mayor rendimiento, si bien la persona que imparte las practicas con esta dinámica también está aprendiendo cosas nuevas o mejorando las que ya tiene ha realizado anteriormente.

Es una estrategia adecuada para una enseñanza, en las escuelas de campo agroecológicas en fundesyram se utiliza esta metodología para obtener mayor rendimiento de las personas a quien se les transmite la información y estas puedan seguir compartiendo la información formado extensionistas comunitarios

Intercambio de ideas y conocimientos: este es una metodología que se utiliza para que las personas puedan intercambiar ideas y conocimiento, en este caso se utiliza para que los productores puedan compartir conocimientos e ideas de los insumos que han aprendido hacer y cuales funcionan en sus parcelas para que cada productor tenga una idea de cómo utilizar los productos.

Implementar esta estrategia con los productores que interviene fundesyram es importante ya que se tiene la falsa idea de que los insumos agroecológicos no es muy factible para producir los cultivos de esta manera utilizar el intercambio de conocimientos entre productores genera confianza para utilizar estas prácticas.



19. LA ANDRAGOGIA EN LA FORMACION DE LIDERES Y LIDERESAS



Marta Jazmín Castro, FUNDESIRAM, Puxtla

La Andragogía, es la disciplina que se centra en la educación de personas adultas, en el desarrollo de sus capacidades, profundizando en que conozcan y se apropien de nuevas tecnologías. El principal objetivo es el cambio de actitud de las personas, lo que significa experiencias cognitivas, afectivas o emocionales.

En esta disciplina se utiliza la técnica “vivencial”, en la cual los participantes comparten una experiencia vivida por medio de la interacción y la experiencia. La función de las técnicas vivenciales es facilitar la expresión de sentimientos, emociones y palabras, que a su vez llevan al grupo a reflexionar, analizar, aprender con la experiencia, ya que va asociado con el contenido cognitivo y favorecer el aprendizaje.

Los adultos tienen responsabilidad en el proceso de aprendizaje y tienen capacidad de autodirección para buscar aquello que necesitan. Su experiencia de vida siempre es considerada especial ya que es acumulada en sus actividades, cada cual con un repertorio variado de conocimientos, técnicas, sentimientos y habilidades. Esta experiencia puede ser un excelente recurso de aprendizaje para todo el grupo a través del intercambio de errores, aciertos, convicciones y dudas. El proceso de aprendizaje proporciona al grupo el conocimiento sobre; que se hace, cómo se hace y para qué se hace; además, cómo vive en el plano de las opiniones, interacciones, actitudes y comportamientos presentes.

Al contrario de niños y jóvenes, que poseen la visión de aplicabilidad futura del contenido aprendido, el adulto busca la aplicación inmediata de las actividades que ejecuta, no solamente almacenando conocimientos de futura y eventual utilidad. La utilización de las técnicas vivenciales ayuda a los participantes a desarrollar comportamientos más adecuados para actuar con mayor competencia técnica e interpersonal.

Como cada grupo es dinámico e intrínseco, la elección de técnicas no podrá estar limitada a pocas posibilidades, pero, no alcanza con usar la técnica por la técnica. Su elección debe depender del momento vivido por el grupo, sus necesidades, o tiempo real, objetivos, local y, principalmente, de la habilidad y competencia del facilitador en usarla con respeto y responsabilidad, que además debe favorecer el análisis y la conceptualización y correlacionarlas con lo real y, consecuentemente, promover cambios.

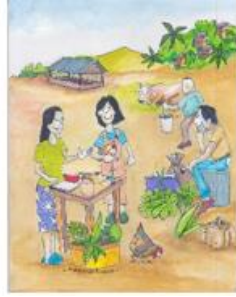
Un facilitador de proceso de aprendizaje posee una base teórica sobre grupos bien fundamentada y un comportamiento ético de excelente competencia interpersonal. Debe estar atento para no ser traicionado por su deseo o ansiedad en utilizar "tal" técnica. Al ser habilidoso y competente, valoriza el proceso vivido por el grupo, lo que posibilita el aprendizaje.

Otra técnica, utilizada en la formación de los líderes y líderesas es; CASA DE LOS CINCO SENTIDOS DE CALIDAD, la cual tienen como objetivo: Comprender la importancia de los cinco sentidos de calidad en el trabajo, en la vida cotidiana y en la relación interpersonal, identificar los cambios ocasionados con la aplicación de los sentidos, ejemplificar la utilización de los sentidos en el trabajo, en la vida cotidiana y en las relaciones interpersonales.

La metodología utilizada para esta técnica contiene los siguientes pasos: el facilitador debe crear un escenario para conducir los participantes hasta la sala donde se realizará la actividad, 2- La preparación del ambiente debe hacerse con anticipación para que la sala de los 5 Sentidos esté preparada al iniciar la actividad, 3- El facilitador debe disponer las fichas en la pared, organizando una casa donde los utensilios estarán dispuestos de forma irregular y desorganizada, 4- El instructor debe solicitar ayuda al grupo para ordenar la casa y colocar los utensilios en los lugares correctos, 5- El instructor debe permitir que el grupo cambie las fichas de lugar y, cuando él indique la finalización de la organización, debe discutir con el grupo el destino de los recursos innecesarios, 6- Luego de tratar sobre los recursos innecesarios, el facilitador debe procesar lo que se ha hecho en cada ambiente de la casa, 7- El facilitador debe llevar a los participantes a concluir cuál fue el sistema utilizado para organizar a casa, y qué criterios se emplearon, 8- El facilitador debe introducir los conceptos de sentido y su referencial histórico, 9- Presentar los 5 Sentidos, 10 - Resaltar la importancia del uso del sentido común, así como de criterio, en todas las actividades profesionales. Exploración: El facilitador debe pedir al grupo que exprese sus ideas sobre la aplicabilidad de los sentidos. Material: Ficha con nombres de ambientes y con nombres de equipamientos y utensilios de casa; fichas con los nombres de los cinco sentidos; casa armada en una sala separada del lugar donde se dicta el curso.



20. METODOLOGIAS POPULARES PARA LIDEREZAS Y LIDERES DE LA COMUNIDAD



Edgardo Erazo, FUNDESYRAM, Tacuba

Construir una propuesta de metodologías participativas nos obliga a una reflexión inicial sobre lo que entendemos por participación comunitaria. Si entendemos dicha participación de manera marginal, como imposición o como un simple formalismo, entonces la participación se confunde con presencia y queda dispersa y articulada alrededor de reivindicaciones puntuales cayendo casi siempre en clientelismos, obras de cemento y medidas “tapabocas” que muchas veces dividen y silencian a las comunidades. Pero si entendemos la participación como construcción colectiva, entonces no solo se limita a ser consultados, sino que articula: planificación de propuestas, gestión de recursos, ejecución de actividades y evaluación de proyectos contruidos desde, por y para las comunidades.

Desde esta mirada, la construcción de verdaderos proyectos participativos debe partir de una participación comunitaria que sea DERECHO, DEBER Y MECANISMO. Una de las metodologías que mejor ha conseguido comprender y trabajar los procesos participativos es sin duda la de Investigación Acción Participativa (IAP), pues construye pensamiento crítico, permite el empoderamiento y la construcción de soberanía ayudando en la transformación de los grupos marginados. La Investigación y Acción Participativa se caracteriza por su postura de investigar para conocer más sobre los procesos que determinan los problemas, por las acciones de denuncia y de transformación que se producen al conocer mejor esos procesos, así como por la participación real de las comunidades implicadas en todos los pasos de investigación-reflexión-acción.

En definitiva, podemos decir que se busca conocer para comprender y comprender para transformar.

Este tipo de metodología pretende superar dos grandes fisuras:

- La distancia Sujeto-Objeto. En las formas académicas normalmente se da el técnico, que lo cree saber todo, frente a la comunidad a la que se estudia, a la que muchas veces se le califica de desinformada o ignorante. En la Investigación-Acción, por su esencia ampliamente participativa, no existe una relación investigadora frente a investigados, sino que se trata más bien de una relación horizontal, de crecimiento mutuo y aprendizaje conjunto, donde se reconoce el aporte que puede dar cada persona dentro del proceso.
- La separación Investigación-acción. Normalmente en la academia se estudia y se publica, pero no necesariamente se interviene en los problemas que se estudian, sin embargo, en la Investigación acción, por su compromiso con la transformación, no se queda en la descripción o el análisis, sino

que son las comunidades las que ponen las agendas definidas y las que deciden qué, cómo y para qué se investiga.

En esta línea Paulo Freire (1973: 162), como educador popular, sostiene que: “El verdadero compromiso implica la transformación de la realidad en que se halla oprimida [La población] y reclama una teoría de la acción transformadora que no puede dejar de reconocerle un papel fundamental en el proceso de transformación”.

Orlando Fals Borda (2008), uno de los investigadores más importantes de este método, plantea:

“las gentes del común merecen conocer más sobre sus propias condiciones vitales para defender sus intereses, que aquellas otras clases sociales que han monopolizado el saber, los recursos, las técnicas y el poder mismo, es decir, que debemos prestar a la producción del conocimiento tanta o más atención que a la producción material. Así podíamos inclinar la balanza en pro de la justicia para los grupos desprotegidos de la sociedad”

Este método de conocer y actuar, según Fals Borda (2008), cuando se aplica puede tener resultados múltiples:

- Genera conocimientos que corresponden a los intereses de transformación de las clases empobrecidas.
- Crea ciencia popular y, consecuentemente, fortalece la lucha popular.
- Conduce la transformación social real.

} • Es un instrumento de educación popular para aumentar el poder de lucha y negociación de los sectores populares. Finalmente, es necesario incorporar un componente imprescindible en todo proceso de Investigación-Acción: la actitud de fondo por parte del investigador-promotor. Se trata del compromiso con los intereses populares, con su necesidad de transformar la sociedad no desde los intereses académicos, sino de los de la clase con la que se trabaja buscando obtener mayores posiciones de empoderamiento tanto en lo ideológico como económico y político. Para ello es fundamental que el elemento externo, el investigador popular, reduzca su papel directivo a través de la consolidación de una organización fuerte, autoestima y autónoma.

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3997/1/Soliz,%20F-CON008-Guia5.pdf>



21, EL APRENDER HACIENDO, METODOLOGÍA IMPLEMENTADA PARA LA TRANSFERENCIA DE TECNOLOGÍAS



Orfa Lorena Mejía y Cristian Santos, FUNDESYRAM

En el parque nacional Montecristo existe mucha biodiversidad, recursos naturales que las personas pueden aprovechar para el uso de sus actividades diarias y estos, pueden ser explotados de manera eficiente, sin tener un efecto negativo en el medio ambiente, dicha estrategia es implementada por el Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales (MARN). FUNDESYRAM, comparte la estrategia para que las personas puedan convivir con el medio ambiente y hacer uso de los recursos naturales.

Se implementan diferentes herramientas para el aprendizaje: En el parque nacional Montecristo, actualmente se desarrolla un proyecto de Casas Ecológicas, y una de las herramientas que se usa, es el extensionismo comunitario, para la extensión del conocimiento, nosotros hablamos en esta ocasión de un extensionismo comunitario que es más práctico que teórico, va de la mano con el aprender haciendo; en esta ocasión presento el testimonio de una compañera extensionista comunitaria de la comunidad Majadita, la cual nos comparte su experiencia.

Mi nombre es Orfa Lorena mejía, actualmente soy extensionista comunitaria de la comunidad Majadita en el proyecto casas ecológicas. En esta ocasión quiero compartir una metodología de aprendizaje que nos ha funcionado mucho en las comunidades de San José Ingenio y Majadita, consiste en aprender diferentes eco tecnologías.

Con fundesyram he aprendido a construir tecnologías para el bienestar de nuestras familias y para dignificar nuestros hogares. La metodología aprender haciendo, consiste en que nosotros vamos a recibir una capacitación con los compañeros de la comunidad, llegamos a una casa se nos explica en qué consiste la tecnología, luego se nos explica cómo se hace la tecnología, los beneficios que está nos trae, y además los beneficios ambientales que está puede generar aparte, nos enseñan que son tecnologías que se pueden hacer con distintos materiales o con diferentes recursos que se encuentren en nuestras comunidades nosotros aprendimos a hacer la cocina ahorradora de leña las biojardinerías y la metodología nos enseñó estuvimos en la práctica y estuvimos involucrado en el quehacer durante la práctica para posteriormente hacer nuestras tecnologías o estas tecnologías en nuestros hogares y posteriormente enseñarle a otros amigos de la comunidad a otros vecinos la misma tecnología con la misma metodología aprender haciendo.

Por mi parte agradezco a FUNDESYRAM y a los técnicos del proyecto porque nos han enseñado a hacer las tecnologías de la manera más práctica y sencilla y esto nos permite a nosotros poder transferir las tecnologías con la misma facilidad a otros vecinos las tecnologías nos han beneficiado mucho y sabemos que van a dignificar o van a mejorar nuestras viviendas y la de los demás vecinos a quién podamos compartir estas prácticas que realmente apoyan mucho y resuelve mucho algunas necesidades que como familias del parque nacional Montecristo tenemos.