Programa de formación

EU Food Security Hub

Destinado a los profesionales de la educación y Formación vocacional que implementan itinerarios verdes en los sectores de la agricultura y la seguridad alimentaria

www.eufoodsecurityhub.org

Cofinanciado por la Unión Europea

Esta publicación ha sido elaborada por ACRA como parte del Consorcio que ejecuta el proyecto EU Food Security Hub (Ref: 2022-1-ES01-KA220-VET-000087378). Este informe se ha elaborado en el marco de las actividades llevadas a cabo en el Paquete de Trabajo 2 - Plantar la semilla (WP2) dirigido por ACRA.

Organizaciones socias del consorcio

Asociación Bienestar y Desarrollo - ABD (Barcelona, España) – Coordinadora del proyecto

ACRA ETS (Milan, Italia)

IASIS (Atenas, Grecia)

Land Impresa Sociale (Palermo, Italia)

Urgenci (Francia)

EQU (España)

Más información disponible en la página web: https://eufoodsecurityhub.org/

Personas autoras de la publicación

Organizaciones socias del consorcio

Equipo de Eu Food Security Hub

Catarina Alves, Laura Buehler, Maria Creixell, Marina Fancelli, Mireia Munté Martín, Teresa Peset de ABD

Marco Ferrari, Martina Pedrazzoli, Davide Tuniz, Alessandra Alloni, Lucia Maggioni de ACRA

Thanos Loules, Elli Nikolakopoulou, Theodora Alexopoulou, Dimitra Noni, Myrto Pigidi, Nela Pacani de IASIS

Giovanni Barbieri, Alejandra Infante de Land Impresa Sociale

François Guiton, Flavia Fattuzo, Samuel Holder de Urgenci

Laia Perez, Ana Rodriguez de EQU

Diseño gráfico Lucia Maggioni

Maquetación gráfica hecha por Lucia Maggioni

Autores correspondientes: info@acra.it

Esta publicación ha sido cofinanciada por el programa de financiación Erasmus+ KA220-VET Cooperation partnerships in vocational education and training. Esta publicación ha sido elaborada con el apoyo financiero de la Unión Europea. El contenido de esta publicación representa las opiniones de los autores y es responsabilidad exclusiva del Proyecto EU Food Security Hub y no refleja necesariamente la opinión de la Unión Europea.

Resumen

Introducción. 5

1. Gestión Operativa de los Programas de Soberanía y Seguridad Alimentaria 7

Unidad de capacitación #1 - Selección de productores acorde a requisitos de sostenibilidad para la oferta de Programas de Soberanía y Seguridad Alimentaria 13

Unidad de capacitación #2 - Planificación efectiva y habilidades organizativas de programas de soberanía y seguridad alimentaria 27

Unidad de formación #3 - Compromiso colaborativo con socios educativos y sociales en programas de seguridad alimentaria 41

2. Módulo Gestión de equipos inclusiva 53

Unidad de capacitación #1 - Estereotipos 61

Unidad de capacitación #2 – Luchando contra el discurso de odio y promoviendo una comunicación inclusiva 71

Unidad de capacitación #3 – Aprender a prevenir y gestionar conflictos. 81

3. Módulo de Formación y orientación a la inclusión laboral 97

Unidad de capacitación #1 – Competencias transversales básicas para el buen desempeño laboral 102

Unidad de capacitación #2 - Competencias transversales avanzadas para el buen desempeño laboral 122

Unidad de capacitación #3 – Cerrar el círculo y construir una imagen profesional 137

4. Módulo de formación en sensibilización y activación comunitaria 150

Unidad de capacitación #1 – Construcción de grupos: liderazgo y empoderamiento hacia la activación comunitaria 157

Unidad de capacitación #2 – Deseos, cambio, visión y activación comunitaria 168

Unidad de capacitación #3 –Narrativas: autocrearse y comunicarse

5. Módulo de soluciones de economía circular 191

Unidad de formación #3 – Empleos verdes en la economía circular 211

6. Módulo de formación en emprendimiento 221

Unidad de capacitación #1 – Introducción al emprendimiento en seguridad alimentaria 227

Unidad de formación #2 – Desarrollo de un plan de negocios de seguridad alimentaria 237

Unidad de formación #3 – Lanzamiento y ampliación de una empresa de seguridad alimentaria 258

7. Módulo de formación sobre sistemas alimentarios sostenibles 267

Unidad de formación #1 – Introducción a los sistemas alimentarios sostenibles 273

Unidad de formación #2 – Cambio climático y sistemas alimentarios 292

Unidad de formación #3 – Cadena de suministro y consumo de alimentos sostenibles 299

8. Módulo de formación en agricultura sostenible 311

Unidad de formación #1 – Introducción a las granjas sostenibles 318

Unidad de formación #2 – Sistemas de certificación y producción agrícola 326

Unidad de formación #3 – Relaciones entre personas productoras y consumidoras agrícolas 343

Introducción.

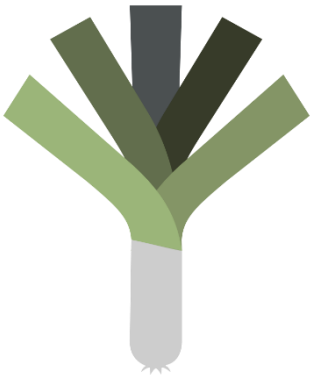
El proyecto “EU Food Security Hub”

El proyecto «EU Food Security HUB» tiene como objetivo promover la cooperación, el intercambio de conocimientos y la ampliación de las buenas prácticas entre las organizaciones que fomentan la creación de empleos verdes en la agricultura y la seguridad alimentaria al tiempo que se incrementa el desarrollo profesional de los profesionales de la FP (Formación Profesional) para mejorar la inclusión social de los grupos vulnerables.

El proyecto pretende adaptar la educación y formación profesionales a los requisitos del mercado laboral, basándose en la urgente necesidad de una transición hacia un sistema socioeconómico más inclusivo y sostenible, y en la creciente demanda de empleos verdes y competencias medioambientales en todos los sectores.

EU Food Security HUB, financiado por Erasmus+ y coordinado por la Asociación Bienestar y Desarrollo Associació Benestar i Desenvolupament ABD, se llevó a cabo de diciembre de 2022 a junio de 2025 con los socios IASIS, LAND Impresa Sociale, Fondazione ACRA ETS, Urgenci y EQU.

El programa de formación



El proyecto EU Food Security Hub ha creado un programa de aprendizaje completo, compuesto por un programa de formación, un MOOC y un kit de herramientas (*Toolkit*), que contribuye al desarrollo de programas de formación profesional (FP) que implementan itinerarios profesionales verdes dentro de estos sectores. Esto permite a las organizaciones de FP, tanto públicas como privadas, ampliar y adaptar su oferta formativa a las necesidades emergentes del mercado laboral desde un enfoque de inclusión social.

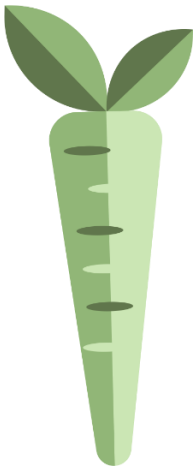
Un proceso basado en el análisis de las necesidades y la colaboración

El proceso de desarrollo del Programa de Formación se basó en un enfoque estructurado y colaborativo en el que participaron diversas partes interesadas del sector, incluidos actores clave, expertos e instituciones de formación. A través del análisis de las mejores prácticas identificadas por las entidades socias en sus respectivos territorios y áreas de intervención, de encuestas realizadas entre personas formadoras y profesionales implicados en proyectos de seguridad alimentaria e inclusión sociolaboral de personas vulnerables, y de la construcción de un Marco de Competencias, fue posible identificar las competencias clave para los profesionales de FP que trabajan con personas en riesgo de exclusión social y aquellas específicas requeridas para los itinerarios formativos en el ámbito de la seguridad alimentaria y los empleos verdes.

A partir de este proceso de análisis, se desarrolló el presente Programa Formativo, estructurado en módulos orientados a reforzar las competencias de los participantes en los cursos en las principales áreas temáticas identificadas: gestión de equipos inclusivos; gestión operativa de programas de soberanía y seguridad alimentaria; emprendimiento; agricultura sostenible; sensibilización y activación comunitaria; soluciones de economía circular; formación y orientación a la inclusión laboral; y sistemas alimentarios sostenibles.

¿A quién va dirigido el programa de formación?

El programa se ha diseñado para un amplio abanico de beneficiarios, con especial atención a los profesionales de lFP y a las organizaciones que trabajan en el ámbito de la seguridad alimentaria. En concreto, va dirigido a:



- Personas formadoras y educadores de EFP que deseen reforzar y actualizar sus competencias y adoptar metodologías innovadoras para la formación en el sector de la seguridad alimentaria.
- ONG y operadores de organizaciones sociales comprometidos en programas de inclusión laboral y sostenibilidad alimentaria.
- Instituciones públicas y administraciones locales, interesadas en desarrollar estrategias de seguridad alimentaria más inclusivas y sostenibles.
- Empresas de economía social, que trabajan para crear oportunidades laborales para personas en situación de vulnerabilidad.

Un enfoque innovador e interactivo

El programa está organizado en módulos de formación, cada módulo incluye unidades didácticas con contenidos teóricos y prácticos, metodologías participativas y herramientas para el aprendizaje interactivo. Los módulos están diseñados para ser flexibles y adaptables a diversos contextos educativos y profesionales.

El Programa de Formación adopta un enfoque basado en el aprendizaje dialógico, el aprendizaje entre iguales y las metodologías de formación mixta, combinando actividades presenciales con herramientas digitales para maximizar la eficacia del aprendizaje. Además, forma parte de un ecosistema más amplio que incluye un Training Toolkit y un MOOC (Massive Open Online Course), garantizando un acceso más amplio e inclusivo a los recursos educativos.

1.1. Breve descripción del módulo

Título del módulo: **Gestión Operativa de Programas de Seguridad Alimentaria Sostenible**

Objetivos:

Objetivos principales

- Proporcionar a los participantes una comprensión integral de los principios y prácticas de la gestión operativa en el contexto de los programas de seguridad alimentaria.
- Empoderar a las personas participantes con la capacidad de planificar, organizar y asignar recursos de manera efectiva para programas de seguridad alimentaria.
- Dotar a los participantes del conocimiento y las habilidades necesarias para tomar decisiones informadas al seleccionar productores para programas de seguridad alimentaria, garantizando la alineación con los requisitos de sostenibilidad y los objetivos del programa a largo plazo

Objetivos secundarios

- Empoderar a los líderes con habilidades estratégicas para la gestión y toma de decisiones sostenibles.
- Promover la identificación y apoyo de iniciativas de producción de alimentos sostenibles alineadas con los contextos y necesidades locales.
- Desarrollar estrategias para promover la agricultura sostenible y un proceso de selección de productores que se alinee con los requisitos de sostenibilidad.
- Fomentar una perspectiva educativa y un enfoque colaborativo que mejore el impacto general del programa de seguridad alimentaria.

Competencias abordadas:

Competencias generales

- Capacidad de aprendizaje (Habilidad para obtener o ampliar conocimientos y técnicas relacionadas con la tarea. Captura y aplicación de nueva información, sistemas y métodos de trabajo).
- Capacidad de pensamiento crítico (Capacidad para cuestionar y argumentar conceptos, ideas y situaciones, y discriminar falacias, inconsistencias y errores lógicos).
- Capacidad de planificación y organización (Capacidad para definir prioridades, establecer planes de acción necesarios para alcanzar logros, ajustarse a presupuestos, distribuir recursos y establecer medidas de control y seguimiento).
- Conocimiento de metodologías de aprendizaje basado en el trabajo (aquellas que recrean un entorno laboral real).
- Impartir acciones formativas para mejorar las competencias personales y profesionales.

Competencias específicas

- Criterios de elección de productores que cumplan con requisitos de sostenibilidad (economía social, agroecología, buen trato animal, etc.).
- Conocimiento del Fondo Europeo de Ayuda para los Más Necesitados o similar.
- Diferentes formas de relación entre productor y consumidores (AMAP, CSA, LSPA).
- Capacidad de coordinación y cooperación con organizaciones sociales y educativas, responsables de los estudiantes desde el punto de vista educativo.

Duración aproximada (en horas):

6 horas totales, divididas de la siguiente manera:

Unidad 1	Unidad 2	Unidad 3
2 horas	2 horas	2 horas

1.2. Colectivos destinatarios

Según el informe Itinerarios de Empleos Verdes, incluido en el documento Marco de Competencias, este Módulo de Formación está dirigido a estos perfiles profesionales:

Gestión general de proyectos y recursos	• Coordinador/a o Jefe de proyecto • Gerente de administración y contabilidad
Área de Producción Agropecuaria y Recogida de Excedentes	• Coordinador/a del área de producción. • Coordinador/a del área de recolección de excedentes
Área de Transformación	• Coordinador/a del área de Cocina y Transformación • Apoyo en el área de Transformación
Área de almacenamiento, logística y distribución	• Coordinador/a del área de almacenamiento, logística y distribución o Responsable de almacenamiento y logística • Auxiliar de logística o trabajador/a de almacén o operador/a de atención al cliente
Área de educación	• Educador/a de adultos en habilidades interpersonales • Educador/a de adultos en agricultura sostenible y sistema alimentario • Educador/a ambiental Educador escolar

1.3. Metodología

El enfoque de capacitación emplea una amplia gama de metodologías participativas destinadas al aprendizaje efectivo y al desarrollo de habilidades. Utiliza el aprendizaje basado en actividades, enfatizando la participación práctica a través de ejercicios interactivos, estudios de casos, juegos de roles y proyectos grupales para promover la aplicación activa del conocimiento. Además, el aprendizaje experiencial sumerge a los participantes en escenarios del mundo real, seguidos de sesiones reflexivas para extraer ideas valiosas. El trabajo de campo y la observación brindan experiencia práctica y toma de decisiones participativa, empleando técnicas como la lluvia de ideas y la creación de consenso, empoderan a los participantes en la toma de decisiones. Los roles de equipo también se exploran a través de estudios de casos y ejercicios de juego de roles. Finalmente, también se aplica un enfoque mixto, que integra teoría y aplicaciones prácticas para una experiencia de aprendizaje holística; así como el aprendizaje entre pares y la colaboración que promueven el intercambio de conocimientos y el trabajo en equipo a través de proyectos grupales y sesiones interactivas, mejorando la comprensión. El compromiso con estas metodologías participativas garantiza un viaje educativo más atractivo, eficaz y personalizado que ofrece consistentemente resultados valiosos.

1.4. Herramientas

Para llevar a cabo las actividades de este módulo, se requieren los siguientes recursos:

- Equipo audiovisual: Proyector Proyector o pantalla para presentaciones, equipos de audio, incluidos micrófonos (es es necesario), pizarra blanca, rotafolio o tablero de presentación para ayudas visuales y debates
- Material de oficina y recursos materiales: Tabla de verificación cruzada para cruzar los criterios de selección con los potenciales productores, ayudando en la toma de decisiones; tarjetas e información de producto estas contienen información sobre productores potenciales, incluyendo lo que producen, precios, condiciones, ubicación y su relación con los consumidores; tarjetas de criterios de selección o documentos que describan los criterios de selección de productores, incluyendo sostenibilidad, producción local, impacto social y otros factores relevantes; información detallada del presupuesto disponible para compras, así como recursos complementarios como donaciones y excedentes; materiales como imágenes del proyecto, dossiers y materiales de presentación para comunicarse efectivamente con potenciales productores y explicar las necesidades y prioridades del Programa de Seguridad Alimentaria.
- Herramientas de evaluación: Cuestionarios o encuestas de evaluación previa y posterior a la formación para los participantes.

1.5. Infraestructura

Para el desarrollo del módulo se necesitan las siguientes herramientas, materiales e infraestructura:

- Tecnología: El acceso a Internet es fundamental para realizar investigaciones en línea, identificar posibles productores y recopilar información sobre sus productos y prácticas; también se requiere acceso a una impresora en caso de que sea necesario imprimir materiales físicos como acuerdos o informes.
- Ubicación: Una sala de formación o espacio adecuado que pueda acomodar cómodamente a los participantes, con mesas y sillas dispuestas para discusiones grupales y actividades.

1.6. Accesibilidad

Este módulo ofrece la posibilidad de adaptar materiales en múltiples formatos accesibles, asegurando la compatibilidad con tecnologías de asistencia, proporcionando una navegación clara, ofreciendo alternativas a las señales sensoriales, etc. Se deben abrir canales para que las personas participantes soliciten adaptaciones e informen problemas con prontitud.

El enfoque del módulo permite fomentar un entorno de aprendizaje donde cada individuo, independientemente de sus habilidades únicas, pueda participar plenamente y prosperar en esta capacitación.

1.7. Otros mecanismos de inclusión

Esta actividad no tiene mecanismos de inclusión predefinidos, ya que podrían variar en función de la institución anfitriona. El módulo está diseñado para ser inclusivo y acogedor para todos los participantes, y muchos de los materiales son accesibles en varios idiomas para dar cabida a personas de diversos orígenes culturales. Además, las personas facilitadoras deben estar preparados para ayudar a los participantes que se enfrenten a barreras lingüísticas, utilizando herramientas como Deepl o Google Translate para sitios web, a fin de garantizar que los materiales sean accesibles para todos cuando sea necesario.

1.8. Otros datos de interés

1.8.1. Material y recursos de capacitación existentes

- Generalitat de Catalunya. (n.d.). *Agricultura i ramaderia ecològica,* Fuente: enlace
- Ajuntament de Barcelona. (n.d.). *Economia Social i Solidària,* Fuente: enlace
- ES Impact. (n.d.). *Impacte social*. Fuente: enlace
- Alimentació Sostenible Barcelona. (2021). *Alimentació Sostenible: Manual per a ciutats,* Fuente: enlace
- Un conjunto de directrices dietéticas basadas en alimentos de la UE por país según su cultura dietética: enlace

- Una serie de directrices oficiales y no oficiales sobre prácticas dietéticas sostenibles de países de la UE y no pertenecientes a la UE: enlace
- Otra información relevante sobre inclusión social, interculturalidad y sostenibilidad se puede encontrar en el informe final del proyecto Food Relations: enlace

Unidad de capacitación #1 - Selección de productores acorde a requisitos de sostenibilidad para la oferta de Programas de Soberanía y Seguridad Alimentaria

1. Tipología

Esta unidad pertenece al módulo de Gestión Operativa de Programas de Soberanía y Seguridad Alimentaria.

2. Descripción

Esta unidad está dirigida a personas coordinadoras y directoras de programas de soberanía y seguridad alimentaria. Está enfocado a la selección de productores según requisitos de sostenibilidad (economía social, agroecología, buen trato animal, etc.) para la oferta de Programas de Soberanía y Seguridad Alimentaria.

Esta unidad formativa se centra principalmente en el aprendizaje basado en actividades, con una posterior aplicación práctica del marco teórico subyacente. Incluye los fundamentos de las prácticas alimentarias sostenibles a través de la definición de los criterios más relevantes en este campo; una guía integral para desarrollar (1) un análisis significativo sobre su proyecto de Soberanía y Seguridad Alimentaria y (2) un proceso de mapeo moldeado por los criterios de sostenibilidad para la identificación de productores verdes. La parte práctica está diseñada para poner en práctica los conocimientos adquiridos organizando una política de compras adaptada a las necesidades específicas del programa.

3. Duración

La duración total de esta actividad es de 2 horas.

Bloque 1: Introducción	30 minutos
Bloque 2: Crea la Política de Compras Sostenibles de tu Proyecto	30 minutos
Actividad 1: ejercicio práctico final	1 hora

4. Recursos y espacio

Para llevar a cabo esta unidad de formación, se necesitan los siguientes recursos y espacio:

- Espacio: Si se trata de trabajo en equipo, un espacio de encuentro que permita la colaboración y el debate entre los participantes.
- Tecnología: El acceso a Internet es crucial para que la investigación en línea identifique productores potenciales y recopile información sobre sus productos y prácticas; materiales como imágenes del proyecto, dossiers y materiales de presentación para comunicarse efectivamente con potenciales productores y explicar las necesidades y prioridades del Programa de Seguridad Alimentaria.
- Recursos de oficina y materiales: Si es necesario imprimir materiales físicos como acuerdos o informes, es posible que sea necesario acceder a impresoras y material de oficina.
- Recursos específicos de la unidad: Tarjetas o documentos que describan los criterios de selección de productores, incluyendo sostenibilidad, producción local, impacto social y otros factores relevantes; Tarjetas que contienen información sobre productores potenciales, incluyendo lo que producen, precios, condiciones, ubicación y su relación con los consumidores;

una tabla o documento de verificación cruzada los criterios de selección con los potenciales productores, ayudando en la toma de decisiones; Información detallada sobre el presupuesto disponible para compras, así como recursos complementarios como donaciones y excedentes.

- Herramientas de evaluación: Cuestionarios o encuestas de evaluación antes y después de la formación para las personas participantes (en el kit de herramientas)

5. Objetivos

- Proporcionar a personas gerentes, coordinadoras y directoras el conocimiento, las herramientas y las metodologías para construir una estrategia de compras manejable y sostenible.
- Permitirles evaluar críticamente las necesidades y prioridades del programa o iniciativa.
- Proporcionar los medios para identificar iniciativas de producción de alimentos sostenibles, cultural y socialmente inclusivas en las cercanías.
- Desarrollar y mejorar las capacidades organizativas y de planificación, incluida la capacidad de definir prioridades, crear planes de acción para alcanzar objetivos, cumplir con las restricciones presupuestarias, asignar recursos de manera eficiente e implementar medidas de monitoreo y control de manera efectiva.
- Facilitar la adaptación de las necesidades al contexto local de producción sostenible.

6. Marco de competencias

Competencias generales:

- Capacidad de aprendizaje (Habilidad para obtener o ampliar conocimientos y técnicas relacionadas con la tarea. Captura y aplicación de nueva información, sistemas y métodos de trabajo)
- Capacidad de pensamiento crítico (Capacidad para cuestionar y argumentar conceptos, ideas y situaciones, y discriminar falacias, inconsistencias y errores lógicos)
- Capacidad de planificación y organización (Capacidad para definir prioridades, establecer planes de acción necesarios para alcanzar logros, ajustarse a presupuestos, distribuir recursos y establecer medidas de control y seguimiento)

Competencias específicas:

- Criterios de elección de productores que cumplan con requisitos de sostenibilidad (economía social, agroecología, buen trato animal, etc.).
- Conocimiento de los fondos de ayuda nacionales y europeos activos para la compra de alimentos.
- Diferentes formas de relación entre personas productoras y consumidoras (AMAP, CSA, LSPA).

7. Sesión detallada

BLOQUE 1: INTRODUCCIÓN

Iniciativas sólidas y responsables para la soberanía y la seguridad alimentaria tienen como objetivo apoyar sistemas alimentarios y agrícolas sostenibles e inclusivos. Para alcanzar nuestros objetivos, necesitamos dos cosas importantes. Primero, necesitamos un plan claro que conecte todas nuestras acciones. Esto significa que todo lo que hacemos, como la forma en que compartimos alimentos, manejamos los desechos, recolectamos alimentos, trabajamos con las personas y más, debe encajar bien. También debemos seguir generando nuevas ideas y estar preparados para cambiar cuando cambien las cosas a nuestro alrededor. Debemos ser creativos, flexibles y abiertos a nuevas formas de hacer las cosas. En segundo lugar, debemos tener buenas relaciones con las personas y organizaciones que nos rodean y que nos ayudan con nuestro trabajo, nuestros proveedores. Por eso, cuando elegimos a nuestros proveedores, debemos asegurarnos de que cumplan con ciertos criterios que nos ayuden a ser sostenibles y responsables.

Para garantizar que nuestra iniciativa sea sostenible y socialmente responsable, los siguientes criterios deben servir como principios rectores. No dude en tomarse su tiempo para leer todas las definiciones y explorar más sobre los criterios.

Criterios y definición:

Sostenibilidad (social, económica y ecológica)	La alimentación sostenible consiste en alimentar a toda la población de una manera que beneficie a las personas, los territorios y el planeta. Para las personas, significa garantizar que todas tengan acceso a la información, la capacitación y los recursos necesarios para producir, preparar, comprar y disfrutar de alimentos seguros, saludables, de calidad y sabrosos que les permitan llevar una vida plena. En cuanto a los territorios, la alimentación sostenible promueve economías locales prósperas y diversificadas que distribuyen los beneficios de manera equitativa y son capaces de responder a la adversidad. Finalmente, a nivel planetario, la sostenibilidad implica que los alimentos se produzcan, transformen, distribuyan, obtengan, compren y eliminen de manera que se conserven y regeneren recursos y ecosistemas limitados.
Producción local y de temporada	**Alimento local** es alimento que proviene de la tierra, la ganadería o la pesca o es el resultado de un proceso de elaboración o transformación en una distancia cercana entre la producción y el consumo (a veces definidos como productos de una región y otras en los que la distancia entre el lugar donde se producen y el lugar de donde proceden está a un número determinado de kilómetros). Además, el consumo de productos locales promueve la soberanía alimentaria y ayuda a regenerar la cultura alimentaria de la zona. Los alimentos estacionales son aquellos que se compran y consumen en torno a la época de su recolección o corresponden a temporadas de pesca que ayudan a mantener las poblaciones marinas en el largo plazo y, por tanto, sólo están disponibles en el mercado por un período de tiempo limitado en algún momento del año.
Producción orgánica (ecológica)	**Productos animales ecológicos**: Provienen de una ganadería que proporciona condiciones de vida dignas al ganado y a los rebaños, respetando sus necesidades biológicas y comportamentales. **Productos vegetales ecológicos:** Se han cultivado sin fertilizantes químicos ni pesticidas (fungicidas, insecticidas o herbicidas). Por

	tanto, sin residuos de estas sustancias. **Productos orgánicos procesados**: Productos agrícolas vegetales y animales procesados utilizando técnicas que minimicen la contaminación y las pérdidas de calidad, restringiendo el uso de aditivos y coadyuvantes de procesamiento.
Productos de Economía Social y Solidaria	La Economía Social y Solidaria es el conjunto de iniciativas socioeconómicas, formales o informales, individuales o colectivas, que priorizan la satisfacción de las necesidades de las personas y su entorno en lugar del beneficio económico. Fuente: enlace
Impacto social positivo Alimentos	Alimentos que, en su producción, procesamiento y/o distribución generan cambios positivos (entendidos como una mejora de las condiciones humanas) para individuos, grupos o comunidades en el largo plazo.
Recuperación/uso de alimentos	La recuperación de alimentos es una herramienta clave contra la pérdida y el desperdicio de alimentos, un problema con importantes consecuencias socioeconómicas y ambientales. Se trata de estrategias y/o proyectos que han impedido que alimentos salieran de la cadena comercial y hayan acabado siendo gestionados como residuos, o para compostaje o reintroducidos en el suelo de las mismas explotaciones.
Interculturalidad o alimentación culturalmente apropiada	Se entiende por alimentación saludable aquella que no sólo trata de cubrir las necesidades calóricas, sino también las nutricionales. Todas las personas merecen tener acceso a alimentos de calidad y adecuados a su cultura alimentaria.
Comida sana	La alimentación saludable es aquella que asegura un crecimiento y desarrollo óptimos, la promoción del ejercicio y el bienestar físico, la prevención de deficiencias en la nutrición y la prevención del riesgo de enfermedades y/o trastornos relacionados con la alimentación. Es un alimento saciante, suficiente, completo, equilibrado, saludable, seguro, sostenible, asequible y adaptado al consumidor y al medio ambiente.

Accesibilidad	La alimentación es uno de los derechos humanos fundamentales según el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales firmado por España y reconocido por Naciones Unidas como indisociable de la dignidad humana e indispensable para el disfrute de otros derechos consagrados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Por tanto, el sistema alimentario debe garantizar el acceso físico y económico a alimentos seguros, saludables, sostenibles y de calidad. Solo de esta forma se puede evitar la **pobreza alimentaria**, definida como deficiencias, excesos o desequilibrios en la ingesta de energía y/o nutrientes de una persona que no se pueden permitir alimentos suficientes, seguros y saludables. Por otra parte, se puede hablar de **desiertos alimentarios**, o sea, áreas donde las personas tienen acceso limitado a una variedad de alimentos saludables. Se deben abordar objetivos que garanticen que todas las personas vivan en entornos alimentarios sostenibles y saludables.

BLOQUE 2 – CREA TU PROYECTO POLÍTICA DE COMPRAS SOSTENIBLES

Una vez que haya leído y explorado los criterios y sus definiciones, ahora repasará algunos de los temas más importantes a considerar al decidir qué productores y criterios son los más adecuados a la política de compras de su proyecto.

Para tomar estas decisiones de forma coherente se requiere de un análisis exhaustivo de la situación y necesidades de su proyecto. Tómate tu tiempo para reflexionar sobre cada pregunta y tema propuesto, toma notas de puntos importantes, posibles problemas que podrían surgir, nuevas ideas que surjan, etc. Necesitarás toda esta información para los próximos pasos y actividades de la Unidad.

PASO 2.1. – Entendiendo los requisitos de su Proyecto y las necesidades de sus clientes

Sobre el proyecto: ¿Podemos conservar productos frescos? ¿Con qué frecuencia distribuimos productos? ¿Solo distribuimos comida? ¿Cuántas personas recibirán los productos?

Otras cuestiones que se deben tener en cuenta a la hora de planificar la política de compras son todas las demás opciones de captación de recursos:

- ¿Reciben donaciones? Es decir, de particulares, recogida de colegios, otras iniciativas sociales como bancos de alimentos, otras organizaciones, etc.

- ¿Tiene acceso a financiación? Es decir, fondos activos de ayuda local, nacional y europea para la recogida de alimentos.
- ¿Utiliza canales de recuperación de alimentos? Canalizaciones y residuos agrícolas, espigas y excedentes de supermercados y mercados mayoristas.

También es fundamental realizar un análisis adecuado del perfil de los clientes para establecer las características y necesidades de los clientes colectivos e individuales del Programa. Ejemplos:

- Familias: Es fundamental saber cuántas familias hay y de qué tipo son para que las decisiones en torno a la política de compras se adapten a sus necesidades específicas:
    - Familia nuclear o mixta: al menos 2 adultos y un niño
    - Familia monoparental: un adulto y al menos un niño
    - Familia extensa: 1 o más padres, 1 o más hijos y otros parientes adultos.
- Composición del hogar: Es importante establecer cuántos adultos, niños y bebés viven en cada hogar y cuáles son sus necesidades (dietéticas y otras):
    - Dietética del niño/a y del bebé (leches de fórmula y enteras (no semidesnatadas y desnatadas hasta los 5 años), productos para preparar papillas, purés, etc; garantía de desarrollo: grasas, proteínas, hierro, etc) y otras necesidades no dietéticas como pañales .enlace
    - Productos sanitarios para adultos como toallas sanitarias.
    - Alergias e intolerancias alimentarias: lactosa (leche y productos derivados); gluten (trigo, centeno, cebada, avena o sus variedades híbridas, y productos derivados); pescados, moluscos y crustáceos; frutos secos (almendras, cacahuetes, pistachos, etc); huevos; soja; apio; mostaza; semillas de sésamo y otros.
    - Condiciones de salud: diabetes, colesterol alto, pacientes oncológicos, etc.
- Alojamiento: Esta situación puede plantear diferentes necesidades, cuando no hay un lugar estable donde vivir, se encuentran en la calle o en malas condiciones de vivienda (disponibilidad y calidad de servicios, falta de electrodomésticos, características constructivas, etc.) que les impide disponer de medios de refrigeración o cocina.

PASO 2.2. – Diseño de la cesta primaria

Cuando se realiza el diagnóstico y análisis de las características de las personas clientes y sus necesidades, se recomienda establecer una canasta básica de productos que satisfaga sus necesidades alimentarias primarias. Aquí se pueden encontrar algunas recomendaciones sanitarias y culturales. Todos los recursos proporcionados sugieren diferentes formas de establecer las necesidades alimentarias primarias, según la disponibilidad y la cultura de cada contexto en el que se desarrollan los Programas Alimentarios. En el Kit de Herramientas se encuentra disponible:

- Un conjunto de directrices dietéticas basadas en alimentos de la UE por país según su cultura dietética.
- Una serie de directrices oficiales y no oficiales sobre prácticas dietéticas sostenibles de países de la UE y no pertenecientes a la UE.
- Otra información relevante sobre inclusión social, interculturalidad y sostenibilidad se puede encontrar en el informe final del proyecto Food Relations

PASO 2.3. – Mapeo de productores

En este punto se puede iniciar el mapeo de productores/as guiado por este contenido de la canasta básica. Los Programas de Soberanía y Seguridad Alimentaria con una perspectiva sostenible deben guiar la selección de sus productores a través de criterios específicos[1] y las necesidades y prioridades de los Programas previamente definidas. Este proceso de mapeo debe seguir 6 pasos:

1. Zonas geográficas: El primer factor a tener en cuenta son las zonas geográficas en las que se produce: local, regional y otras divisiones intermedias dependiendo de la organización de cada región. Por ejemplo, en el caso de La Botiga, las áreas geográficas de referencia son: local (El Prat del Llobregat), comarcal (Baix Llobregat), provincial (Barcelona) y regional (Cataluña).
2. Diferentes tipos de productores: Dentro de cada sección se pueden encontrar diferentes tipos de productores más o menos alineados con los criterios sostenibles en:
    - Iniciativas de Economía Social y Solidaria (ESS)
    - Iniciativas de agroecología
    - Parques agrícolas
    - Otros productores locales
3. Tipo de producción

- Qué se produce: alineado con la canasta básica y otras necesidades prioritarias del programa; características de los productos.
- Cómo se produce y distribuye: costos e impacto social y ambiental.

4. Tipo de relaciones con los productores: Definir el tipo de relación deseada y al mismo tiempo comprender el impacto de los pedidos en proyectos específicos es crucial para establecer relaciones sólidas con cada proveedor[2]. Para mayor información, consulte el Módulo de Capacitación en Agricultura Sostenible.

[1] Ver anexo 1 en el kit de herramientas

[2] Para mayor información, consulte el Módulo de formación en Agricultura Sostenible.

- Alianzas locales solidarias para la agroecología (LSPA): Según la descripción de Urgenci, las LSPA se basan en asociaciones, intercambios locales o relaciones directas donde los productores pueden ganarse la vida decentemente y los consumidores comparten los riesgos y recompensas de la agricultura sostenible a cambio de su parte de alimentos sanos, nutritivos y cultivados localmente.

- Agricultura apoyada por la comunidad (CSA): De acuerdo con la Red CSA del Reino Unido, consiste en una asociación entre agricultores y consumidores en la que se comparten las responsabilidades, los riesgos y las recompensas de la agricultura. El principio fundamental de CSA es que la comunidad apoya al agricultor a través de una conexión directa: lo que se produce en la finca va directamente al consumidor

- Asociaciones para la Preservación de la Pequeña Agricultura (AMAP, acrónimo francés): Consiste en una asociación entre un grupo de consumidores y una granja, basada en un sistema de distribución de "cestas" de productos de la granja. Es un contrato solidario, basado en un compromiso financiero de los consumidores, que pagan por adelantado una parte de la producción durante un período definido por el tipo de producción y la ubicación geográfica.

Dependiendo de la elección, el acuerdo indicará el número de pedidos mínimos requeridos (uno o más) y la duración de las relaciones (a corto o largo plazo).

5. Recomendaciones:

a. Formas de mapear nuevos productores:
   - Investigación en línea: utilizar navegadores de Internet y sitios de redes sociales (principalmente Instagram) a través de hashtags o palabras clave como criterios de selección en títulos puede resultar muy útil. Especialmente cuando el objetivo es detectar proyectos interesantes, nuevos y en crecimiento en las cercanías.

   - Contactar con las administraciones locales y otros agentes clave. Puede resultar útil recopilar información e identificar las principales redes o centros de productores cercanos.

- Visitas: Ayudará a mostrar y explicar mejor el Programa de Seguridad Alimentaria y sus necesidades. Además, visitar directamente el sitio de los productores facilita la recopilación de información para la toma de decisiones y futuras negociaciones y acuerdos.

- Ofrecer acuerdos en los que todos ganen: hacer una oferta a un productor adecuado que beneficie a ambas partes. Por ejemplo, ofrecer un compromiso de compra a largo plazo a cambio de un producto lácteo básico a precio reducido: hay un productor de la ESS que vende yogures de diferentes sabores, y se puede ofrecer como ganancia una gran cantidad de yogur natural durante 18 meses. -ganar.

- Materiales de comunicación: El material de difusión, como imágenes del proyecto y dossiers, debe estar bien preparado y con claridad.

- Cruzar la información recopilada durante el proceso de mapeo con los criterios de selección es el último paso antes de iniciar el proceso de toma de decisiones que resultará en la política de compras[3].

De acuerdo con las necesidades y prioridades específicas del Programa, las personas profesionales deberán elegir el productor más adecuado. Después de mapear a los productores y cotejarlos con los criterios, los gerentes deben evaluar críticamente los criterios más precisos para seleccionar al productor más apropiado. Por ejemplo, un productor de huevos preciso y sostenible no cubre completamente la necesidad de huevos del programa. En este caso, la persona que gestiona tendrá que combinar esta producción con otro productor local que pueda cubrir la cantidad requerida, pero ninguno de los demás criterios de sostenibilidad indicados.

ACTIVIDAD 1 – EJERCICIO PRÁCTICO FINAL

El ejercicio práctico consiste en elaborar la política de compras derivada de la mejor combinación de los Requisitos del Proyecto y las Necesidades de los Clientes, los resultados del proceso de mapeo y la matriz de cruce. Consiste en un documento que expresa y justifica la decisión de compra de productos específicos de proveedores seleccionados. Debe incluir:

- El presupuesto disponible para la compra.
- Los recursos complementarios (donaciones, excedentes, etc.).
- Todos los elementos internos clave del Programa, que definen prioridades y necesidades y guían la toma de decisiones, junto con el directorio de recomendaciones dietéticas.
- Listado y definición de los criterios de selección.
- Lista y explicación de los productores ya seleccionados.
- La matriz final de correlación entre los criterios y los productores (tabla de verificación cruzada).

Dinámica de actividad: Trabajo individual o trabajo en equipo si el tamaño del grupo lo permite. La actividad de política de compras puede hacer referencia a una experiencia real y conocida o a una situación ficticia proporcionada en el conjunto de herramientas. Si es posible, habrá una presentación final y un debate.

La presentación de la política de compras deberá incluir el trabajo práctico desarrollado:

Los Requisitos del Proyecto y Necesidades de los Clientes (presupuesto, otros recursos, clientes, etc.), junto con la descripción de necesidades y prioridades.

- Los Requisitos del Proyecto y Necesidades de los Clientes (presupuesto, otros recursos, clientes, etc.), junto con la descripción de necesidades y prioridades.

[3] Un ejemplo de tabla de verificación cruzada está disponible en el kit de herramientas.

- La matriz de criterios de cruce y productores.
- Conjunto de propuestas a productores seleccionados: acuerdos win-win, tipos de relaciones, etc.

8. Procesos metodológicos

La metodología de esta unidad se ha desarrollado de forma que permite el autoaprendizaje individual o grupal o el método formador-aprendiz. Esta actividad puede ser realizada como capacitación autodidacta por el propio gerente, coordinador o director de programas de Soberanía y Seguridad Alimentaria. También se puede realizar como una actividad grupal entre el equipo técnico del programa guiado por uno de sus integrantes. No es necesario tener ninguna experiencia o conocimiento específico sobre el tema para facilitar una sesión grupal sobre esta actividad. Hay una parte teórica que proporciona el marco lógico general dentro del cual se debe ajustar el resultado final. Este marco incluye todos los elementos clave de un Programa de Seguridad Alimentaria que determinará la estrategia de compra, los principales pasos para desarrollar esta estrategia de compra seleccionando a los productores más adecuados de acuerdo con los criterios propuestos sobre sostenibilidad e inclusión social. También proporciona material útil para un mayor desglose y profundización.

El apartado práctico de la unidad permite aplicar todos estos conocimientos de forma consciente y crítica. Consiste en la evaluación crítica de la situación del programa y la elaboración de un mapa de productores cotejado con los criterios de selección propuestos. Todos estos elementos juntos construyen una política de compras viable para un Programa de Seguridad Alimentaria. Una persona facilitadora para desarrollar la actividad propuesta.

9. Número y perfil de la persona formadora

Se trata de una actividad de autoevaluación y autoformación dirigida a personas de gestión, coordinación y dirección de programas de Soberanía y Seguridad Alimentaria, para ayudarles a incorporar una perspectiva sostenible y agroecológica en un proyecto de Soberanía y Seguridad Alimentaria. No es necesario una persona facilitadora para desarrollar la actividad propuesta.

10. Proporciones

Esta unidad ha sido diseñada como una actividad de autoevaluación. En caso de sesión grupal: la proporción recomendada es 1 formador - 10 participantes.

11. Evaluación

El sistema de evaluación de esta unidad está diseñado como una rúbrica con el fin de evaluar el nivel de adquisición y familiaridad con los conocimientos de la unidad basándose principalmente en el desarrollo y presentación de la política de compras. Esta rúbrica debe ser completada por cada

participante individualmente y, en caso de una sesión grupal, por el formador u otro equipo de aprendizaje como evaluación externa.[4]

[4] El formulario está disponible en el kit de herramientas.

Unidad de capacitación #2 - Planificación efectiva y habilidades organizativas de programas de soberanía y seguridad alimentaria

1.Tipología

Esta actividad pertenece al módulo de Gestión Operativa de Programas de Soberanía y Seguridad Alimentaria.

2. Descripción

La capacitación "Soberanía alimentaria y gestión de programas" es una sesión integral de 2 horas, diseñada para dotar a las personas participantes de conocimientos esenciales y habilidades prácticas en el ámbito de la soberanía alimentaria, la evaluación de necesidades, la planificación de acciones, la elaboración de presupuestos y el seguimiento de programas.

La capacitación comienza con una introducción a los conceptos de soberanía y seguridad alimentaria, enfatizando su importancia para abordar los desafíos relacionados con la alimentación. Luego, los participantes profundizan en los procesos críticos de evaluación de necesidades, aprendiendo a identificar y priorizar los requisitos para los programas alimentarios. Posteriormente, desarrollan planes de acción con tareas, responsabilidades y cronogramas claros, asegurando una implementación efectiva del programa. Al comprender la importancia del seguimiento en la gestión del programa, los participantes exploran medidas e indicadores clave. Además, adquieren experiencia en la elaboración de presupuestos para programas de alimentos y dominan el arte de la planificación financiera. La capacitación culmina con actividades y debates grupales, lo que permite a los participantes aplicar sus nuevos conocimientos y colaborar en estudios de casos relacionados con la planificación de programas alimentarios. Esta capacitación dinámica e interactiva brinda a los participantes las competencias necesarias para tomar decisiones informadas y contribuir de manera efectiva a las iniciativas de seguridad alimentaria.

3. Duración

La duración total de esta actividad es de 2 horas, así divididas:

Bloque 1: introducción y comprensión de la soberanía alimentaria	15 minutos
Actividad 1: Evaluación y priorización de necesidades/Desarrollo de planes de acción	30 minutos
Bloque 2: Medidas de Control y Seguimiento	15 minutos
Bloque 3: Elaboración de presupuesto	30 minutos
Actividad 2: Actividad grupal y discusión	30 minutos

4. Recursos y espacio

Para llevar a cabo esta unidad de formación, se necesitan los siguientes recursos y espacio:

- Espacio: Una sala o espacio de formación adecuado que pueda acomodar cómodamente a los participantes, preparado para debates y actividades en grupo; mesas y sillas para los participantes.
- Tecnología: Proyector o pantalla para presentaciones; equipos de audio, incluidos micrófonos, si es necesario, pizarra blanca, rotafolio o tablero de presentación para ayudas visuales y debates.
- Recursos de oficina y materiales: Pizarra blanca, rotafolio o tablero de presentación para materiales visuales y actividades de discusión
- Herramientas de evaluación: Cuestionarios o encuestas de evaluación previa y posterior a la formación para los participantes.

5. Objetivos

- Familiarizar a los participantes con los principios de soberanía y seguridad alimentaria.
- Mejorar las habilidades para identificar y priorizar las necesidades del programa.
- Guía en la creación de planes ejecutables con tareas y cronogramas definidos.
- Fomentar el conocimiento sobre métricas clave de seguimiento y evaluación.
- Educar sobre presupuestación y planificación financiera para la sostenibilidad del programa.
- Facilitar actividades grupales prácticas y discusiones de estudios de casos.
- Empoderar a los participantes para la toma de decisiones efectiva en programas alimentarios.
- Proporcionar herramientas y metodologías de gestión esenciales.
- Fomentar el networking y el aprendizaje colaborativo entre los participantes.
- Fortalecer capacidades para la implementación e impacto efectivo del programa.

6. Marco de competencias

Competencias generales:

- Capacidad de pensamiento crítico: Es importante para que la persona tome las decisiones correctas y alcance logros.
- Capacidad de planificación y organización: la organización es una gran arma para alcanzar objetivos.
- Capacidad de liderazgo: Para que alguien pueda hacer todo lo anterior debe tener competencias de liderazgo.
- Capacidad para gestionar la dinámica de grupo: Si es posible reconocer la dinámica de cada grupo entonces la organización será más fácil;
- Capacidad de identificar habilidades: Sólo reconociendo las habilidades de una persona se le puede otorgar el puesto adecuado

Competencias específicas:

- Economía circular: la distribución de los recursos puede gestionarse de forma más eficiente.
- Gestión de incidentes: los incidentes existen. Como no podemos evitarlos, debemos saber cómo gestionarlos y organizar nuestras acciones para contenerlos.
- Coordinación operativa de almacenes/centros logísticos: contribuirá a una mejor distribución de los recursos y a la implementación de medidas de control y seguimiento.
- Normativa para la correcta gestión y conservación de los alimentos: similar a la competencia anterior.

7. Sesión detallada

BLOQUE 1: INTRODUCCIÓN Y COMPRENSIÓN DE LA SOBERANÍA ALIMENTARIA (15 MINUTOS)

Contenido:

- Definición de soberanía alimentaria y su significado.
- Diferenciar entre soberanía alimentaria y seguridad alimentaria.
- Principios y objetivos de la soberanía alimentaria.

Actividad:

Las personas que realizan la formación comienza con una breve presentación, seguida de una discusión facilitada para garantizar la participación de los participantes. Se anima a los participantes a compartir sus perspectivas y preguntas.

La discusión

PASO 1.1. – Pregunta de apertura (2 minutos)

"Para comenzar, comencemos con una pregunta simple: ¿Qué significa para usted el término 'soberanía alimentaria'? Tómese un momento para reflexionar y escucharemos sus pensamientos iniciales".

PASO 1.2. – Definición de soberanía alimentaria (3 minutos)

"La soberanía alimentaria se refiere al derecho de las personas, comunidades y países a controlar sus propios sistemas alimentarios, incluidos la producción, la distribución y el consumo, de una manera que sea justa, sostenible y culturalmente apropiada".

PASO 1.3. – Principios y metas de la soberanía alimentaria (4 minutos)

"La soberanía alimentaria se rige por varios principios clave, incluido el derecho a la alimentación, la agricultura sostenible y la toma de decisiones democrática en los sistemas alimentarios. Los objetivos incluyen empoderar a las comunidades locales, proteger el medio ambiente y lograr la justicia social en los sistemas alimentarios".

PASO 1.4. – Discusión abierta (3 minutos)

“Ahora que hemos cubierto los conceptos básicos, me gustaría darle la palabra. ¿Cómo resuena/está conectado con usted el concepto de soberanía alimentaria? ¿Puede pensar en ejemplos, desafíos o preguntas relacionadas con él? Por favor, siéntete libre de compartir tus pensamientos."

PASO 1.5. – Participación de las personas participantes (15 minutos)

- Anime a las personas participantes a compartir sus perspectivas, preguntas o experiencias personales relacionadas con la soberanía alimentaria;

- Facilite una discusión que explore varios puntos de vista e inquietudes. Utilice preguntas de sondeo para fomentar el pensamiento crítico y una comprensión más profunda:
    - "¿Se le ocurre algún principio de soberanía alimentaria que pueda resultar difícil de implementar en determinados contextos?
    - "En su opinión, ¿por qué es importante que las comunidades tengan control sobre sus sistemas alimentarios?"
    - ¿Por qué es importante que los alimentos sean culturalmente apropiados dentro del sistema alimentario de una comunidad?"
    - "¿Cuáles son algunos de los desafíos que las comunidades podrían enfrentar cuando luchan por la soberanía alimentaria, especialmente frente a los sistemas alimentarios globales?"

Considere discutir ejemplos del mundo real o estudios de casos que ilustren los principios y desafíos de la soberanía alimentaria. Ejemplo: La Vía Campesina - Un movimiento campesino global

- Principios ilustrados:
    - Control comunitario: La Vía Campesina, un movimiento global de campesinos, pequeños agricultores y trabajadores agrícolas, enfatiza la importancia de que las comunidades tengan control sobre sus sistemas alimentarios. Las organizaciones miembros abogan por políticas que apoyen la agricultura local y sostenible.
- Desafíos destacados: Principios ilustrados:
    - Agronegocios corporativos: Uno de los desafíos clave que enfrenta La Vía Campesina es el dominio de los agronegocios corporativos en el sistema alimentario global. Las grandes corporaciones multinacionales a menudo priorizan las ganancias sobre las necesidades de las comunidades locales, lo que puede socavar los esfuerzos por la soberanía alimentaria.

ACTIVIDAD 1 – EVALUACIÓN Y PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES/DESARROLLO DE PLANES DE ACCIÓN

Contenido

- Importancia de la evaluación de necesidades en la planificación de programas.
- Pasos necesarios para realizar una evaluación de necesidades.
- Desarrollar planes de acción con tareas, responsabilidades y cronogramas claros.

Actividad

Realizar una evaluación de necesidades para los programas alimentarios. Los participantes participan en un ejercicio guiado para identificar y priorizar las necesidades de un programa alimentario hipotético:

El ejercicio

Instrucciones:

PASO 1.1 – Introducción al escenario

El formador presenta un escenario hipotético relacionado con un programa alimentario. Este escenario puede involucrar a una comunidad u organización que busca abordar los desafíos de la seguridad alimentaria. Por ejemplo, el escenario podría describir una comunidad que lucha por el acceso a alimentos nutritivos debido a limitaciones económicas.

PASO 1.2 – Necesidades de lluvia de ideas

Las personas participantes se dividen en pequeños grupos o trabajan individualmente, dependiendo del tamaño del grupo. Se les da un breve período (3 minutos) para realizar una lluvia de ideas y enumerar todas las necesidades y desafíos potenciales que la comunidad u organización hipotética podría enfrentar con respecto a la seguridad alimentaria. Cada grupo o participante escribe sus ideas en notas adhesivas o en una hoja de trabajo.

PASO 1.3 – Compartir y Discusión en Grupo

Cada grupo o participante comparte sus necesidades, identificadas con el grupo más grande. La persona que lleva la sesión facilita una discusión donde las personas participantes pueden explicar sus opciones y discutir la relevancia y urgencia de cada necesidad.

PASO 1.4 – Votación y Priorización

Después de la discusión, las personas participantes reciben un número limitado de votos (por ejemplo, tres votos por persona) para priorizar las necesidades más críticas de la lista. Colocan sus votos en las notas adhesivas que representan las necesidades que creen que deberían abordarse primero.

PASO 1.5 – Conteo y discusión

La persona que lleva la sesión cuenta los votos para determinar las necesidades de máxima prioridad en función de las aportaciones de los participantes. El grupo discute los resultados e identifica el consenso sobre las necesidades más urgentes.

PASO 1.6. – Conclusión

La persona que lleva la sesión resume las necesidades priorizadas y destaca la importancia de centrar los esfuerzos en abordar estos desafíos específicos al planificar un programa alimentario.

PASO 1.7. – Desarrollar planes de acción

Los participantes trabajan individualmente o en pequeños grupos para crear planes de acción basados en las necesidades identificadas. Definen tareas específicas, asignan responsabilidades y establecen cronogramas.

BLOQUE 2: MEDIDAS DE CONTROL Y SEGUIMIENTO

PASO 2.1. – La importancia del seguimiento en la gestión del programa

Contenido

- Definición de seguimiento en la gestión de programas.
- El papel del seguimiento para garantizar la eficacia del programa.
- Medidas e indicadores clave de seguimiento, incluida la forma de establecerlos.

La persona formadora dirige un debate sobre el seguimiento, utilizando ejemplos y estudios de casos para ilustrar su importancia. Se anima a los participantes a hacer preguntas y compartir sus perspectivas.

Ejemplo:

Imagine un programa alimentario que brinde apoyo nutricional a familias de bajos ingresos en una comunidad rural. El programa incluye distribuciones mensuales de alimentos, sesiones de educación nutricional y huertos comunitarios. El seguimiento en este contexto implica el seguimiento de varios indicadores.

Uno de los indicadores monitoreados es el "Porcentaje de menores de cinco años con mejor estado nutricional". La evaluación de referencia realizada antes del programa reveló que el 25% de los/las menores de la comunidad tenían bajo peso. Para ilustrar la importancia del monitoreo, veamos el siguiente escenario:

Después de un año de implementación del programa, los datos de seguimiento muestran que el porcentaje de niños con bajo peso ha disminuido al 10%. Esta es una mejora significativa.

Sin embargo, tras un examen más detenido, el equipo del programa nota que la asistencia a las sesiones de educación nutricional ha disminuido y el rendimiento de los huertos comunitarios ha disminuido. Al analizar estos datos, descubren que la reducción del peso insuficiente de los niños se debe a las distribuciones mensuales de alimentos, pero otros componentes del programa no son tan efectivos como deberían.

Basándose en esta información, el equipo del programa decide ajustar su enfoque. Aumentan la frecuencia y relevancia de las sesiones de educación nutricional e invierten en mejorar la gestión de

huertos comunitarios. Como resultado, ven una mejora más integral en el estado nutricional de los niños.

Estudio de caso:

Consideremos un estudio de caso de la vida real de un programa de soberanía alimentaria en un barrio urbano de bajos ingresos.

Descripción del programa:

El programa tiene como objetivo abordar la inseguridad alimentaria en la comunidad brindando acceso a productos frescos de origen local. Opera un mercado de agricultores semanal donde los agricultores locales y los miembros de la comunidad pueden vender y comprar frutas y verduras frescas. El programa también ofrece talleres de nutrición y clases de cocina.

Medidas de seguimiento:

- Número de agricultores/as y vendedores/as que participan en el mercado;
- Frecuencia de visitas al mercado por parte de miembros de la comunidad;
- Porcentaje de participantes que asisten a talleres de nutrición.

Hallazgos iniciales:

Después de seis meses de implementación del programa, los datos de seguimiento muestran un aumento constante en el número de agricultores/as que participan en el mercado. Sin embargo, la asistencia al mercado por parte de los miembros de la comunidad sigue siendo baja y el porcentaje de participantes que asisten a talleres de nutrición está disminuyendo.

Discusión:

La persona formadora anima a las personas participantes a discutir por qué la asistencia al mercado es baja a pesar de un número creciente de proveedores. Las personas participantes comparten sus perspectivas sobre posibles barreras, como la falta de conciencia o problemas de transporte.

El estudio de caso destaca la importancia del seguimiento continuo para identificar los desafíos del programa y adaptar las estrategias.

Las personas participantes discuten posibles soluciones, como campañas de extensión comunitaria para aumentar la concientización y el apoyo al transporte para los residentes.

Impacto del monitoreo:

Al monitorear y adaptar continuamente las estrategias basadas en los comentarios y datos de los participantes, el programa aborda con éxito las barreras identificadas. Con el tiempo, la asistencia al mercado aumenta y más miembros de la comunidad asisten a talleres de nutrición, lo que mejora el acceso a los alimentos y la nutrición en el vecindario.

Estos ejemplos y estudios de caso demuestran cómo el monitoreo puede revelar ideas, impulsar mejoras y, en última instancia, mejorar la eficacia de las iniciativas de soberanía alimentaria y gestión de programas. Se anima a los participantes a hacer preguntas, analizar datos y compartir sus perspectivas para participar activamente en la discusión y aplicar principios de seguimiento en sus propios programas.

BLOQUE 3: PRESUPUESTO (30 MINUTOS)

PASO 3.1. – Principios de elaboración de presupuestos para programas alimentarios

El facilitador debe explicar lo anterior

Presupuesto basado en las necesidades:

Comience por realizar una evaluación exhaustiva de las necesidades para comprender los requisitos específicos de la población objetivo. Identificar los desafíos de seguridad alimentaria y las necesidades nutricionales de la comunidad. El presupuesto debe estar alineado con estas necesidades identificadas.

Transparencia y Responsabilidad:

Mantenga la transparencia en el proceso presupuestario documentando claramente todas las fuentes de ingresos, gastos y asignaciones. Asegúrese de que los registros financieros sean accesibles para su revisión por parte de las partes interesadas y los financiadores del programa. Implementar sistemas de rendición de cuentas y presentación de informes financieros.

Rentabilidad:

Esforzarse por maximizar el impacto de los recursos disponibles; evaluar la rentabilidad de diversas intervenciones y priorizar aquellas que produzcan los resultados más significativos en términos de seguridad alimentaria y nutrición.

Flexibilidad y adaptabilidad:

Reconocer que es posible que sea necesario ajustar los presupuestos en función de circunstancias cambiantes, como cambios en los precios de los alimentos, eventos inesperados (por ejemplo, desastres naturales) o cambios en las necesidades de la comunidad. Desarrollar planes de contingencia para abordar desafíos imprevistos.

Diversificación de recursos:

Buscar diversas fuentes de financiamiento para apoyar los programas alimentarios. Explore opciones como subvenciones, donaciones, asociaciones y actividades generadoras de ingresos para reducir la dependencia de una única fuente de financiación.

Planificación de Sostenibilidad:

Considere la sostenibilidad a largo plazo planificando la sostenibilidad financiera más allá del período de financiación inicial. Explore actividades generadoras de ingresos, contribuciones comunitarias u otras estrategias para apoyar las operaciones en curso del programa.

Gestión de riesgos:

Identificar riesgos financieros potenciales y desarrollar estrategias para mitigarlos. Por ejemplo, implementar controles financieros para prevenir el fraude o el mal uso de fondos y establecer un fondo de reserva para emergencias.

ACTIVIDAD 2: ACTIVIDAD GRUPAL Y DISCUSIÓN

PASO 2.1. – Las personas participantes trabajan en grupos sobre un estudio de caso.

Caso de estudio: "Programa de capacitación en agricultura sostenible"

Contexto

Sois personas formadoras/as de FP encargados de diseñar un programa de formación en agricultura sostenible para una comunidad rural. La comunidad depende en gran medida de la agricultura para ganarse la vida, pero enfrenta desafíos relacionados con la seguridad alimentaria, la sostenibilidad ambiental y el acceso a los mercados. El objetivo del programa es dotar a los agricultores locales de los conocimientos y habilidades necesarios para realizar la transición a prácticas agrícolas sostenibles.

Tarea

En sus grupos de capacitación, su misión es desarrollar un programa de capacitación integral que aborde las necesidades y desafíos únicos de la comunidad y al mismo tiempo promueva prácticas agrícolas sostenibles.

Información clave

Perfil de la comunidad:

- Una comunidad rural con una diversa gama de cultivos y ganado.
- La mayoría de la población depende de la agricultura a pequeña escala para obtener ingresos y subsistencia.

- Acceso limitado a técnicas y tecnologías agrícolas modernas.
- Preocupaciones por la degradación del suelo, la escasez de agua y los patrones climáticos cambiantes.

Objetivos de entrenamiento

- Mejorar el rendimiento y la calidad de los cultivos mediante prácticas agrícolas sostenibles.
- Mejorar la resiliencia al cambio climático y mitigar el impacto ambiental.
- Fomentar la colaboración comunitaria y el intercambio de conocimientos.

Recursos disponibles

- Un equipo de personas formadoras y personas facilitadoras agrícolas experimentados.
- Financiamiento para el desarrollo e implementación del programa.
- Acceso a expertos locales en agricultura sostenible.

PASO 2.2 - Presentar y discutir planes de acción y presupuestos

PASO 2.3 - Aspectos destacados del plan de acción:

- Proporcione una descripción general de alto nivel del plan de acción.
- Resalte las metas, objetivos y actividades principales del programa.
- Enfatice los hitos críticos y las partes responsables.

PASO 2.4 - Resumen del presupuesto:

- Presente un resumen del presupuesto, centrándose en las categorías principales.
- Resalte el monto total del presupuesto y las fuentes de financiamiento.

PASO 2.5 - Discusión grupal:

- Abra la palabra para preguntas y comentarios breves.

8. Procesos metodológicos

Aprendizaje activo: El aprendizaje en acción implica abordar los desafíos del mundo real que enfrentan los participantes o sus organizaciones. Alienta a los participantes a identificar prioridades, desarrollar planes de acción, asignar recursos e implementar medidas de seguimiento en un contexto práctico. (Se utilizará para: “Introducción y comprensión de la soberanía alimentaria”, “Medidas de control y seguimiento”.

Presentación y ayudas visuales: Las personas formadoras comienzan presentando los planes de acción y presupuestos a las participantes. Utilizan medios visuales como diapositivas, cuadros y diagramas, para que la información sea clara y accesible. Este método ayuda a transmitir los detalles

de los planes y presupuestos de manera eficiente dentro de un marco de tiempo limitado. (Se utilizará para “Introducción y comprensión de la soberanía alimentaria”, “Medidas de control y seguimiento”, “Presupuestación”).

Discusión de grupo: Se anima a los participantes a participar activamente en la discusión haciendo preguntas, brindando comentarios y compartiendo sus perspectivas. Este método fomenta la colaboración, el pensamiento crítico y las habilidades de comunicación entre los participantes. (Se utilizará para: “Introducción y comprensión de la soberanía alimentaria”, “Evaluación y priorización de necesidades/Desarrollo de planes de acción”, “Medidas de control y seguimiento”, “Actividad grupal y Discusión".

Resolución de problemas: El debate también sirve como plataforma para la resolución de problemas. Los participantes pueden identificar desafíos, proponer soluciones y explorar formas de mejorar los planes de acción y presupuestos. Este método promueve habilidades de resolución de problemas y una mentalidad orientada a soluciones. (Se utilizará para: Medidas de Control y Seguimiento).

9. Número y perfil del formador/a

El módulo de capacitación estará dirigido por un capacitador principal con amplios conocimientos en gestión de proyectos, soberanía alimentaria y desarrollo comunitario. Gestionarán la impartición general de capacitación, facilitarán debates y guiarán a los participantes a través de sesiones temáticas sobre evaluación de necesidades, planificación de acciones, seguimiento y elaboración de presupuestos. El formador también gestionará las actividades del grupo, ayudando a los participantes a trabajar en estudios de casos. Se emplearán metodologías como aprendizaje activo, presentación de ayudas visuales, discusiones grupales y resolución de problemas para alcanzar los objetivos de capacitación.

10. Proporciones

La proporción recomendada es 1 facilitador/formador por cada 10-15 participantes y 0-2 expertos en la materia, o 1 facilitador/formador por cada 15-30 participantes y 1-2 expertos en la materia.

11. Evaluación

Evaluación por pares:

- **Método:** Aliente a los participantes a evaluar y brindar retroalimentación sobre el trabajo de sus compañeros durante actividades o proyectos grupales.
- **Indicadores**: La capacidad de evaluar críticamente y proporcionar comentarios constructivos sobre los planes de acción, presupuestos y estrategias de asignación de recursos de sus pares

Comentarios y encuestas

- **Método:** Administre cuestionarios o encuestas a los participantes antes y después de la capacitación para recopilar sus percepciones, comentarios y mejoras autoinformadas[5].
- **Indicadores:** Ganancias autoinformadas en competencias, así como la satisfacción de los participantes con el programa de capacitación y su relevancia.

Unidad de formación #3 - Compromiso colaborativo con socios educativos y sociales en programas de seguridad alimentaria

1. Tipología

Esta actividad pertenece al módulo de Gestión Operativa de Programas de Soberanía y Seguridad Alimentaria

2. Descripción

En un programa de capacitación conciso y enfocado de 2 horas, los participantes adquirirán las habilidades y conocimientos críticos necesarios para una colaboración exitosa con organizaciones sociales y educativas externas, con un énfasis principal en mejorar las experiencias educativas de los estudiantes. Este programa integral cubre áreas clave como la identificación de asociaciones, la evaluación de necesidades, la planificación colaborativa, la asignación de recursos y el seguimiento y evaluación. Permite a los participantes navegar con confianza por las complejidades de la colaboración, equipándolos con las herramientas para mejorar el bienestar educativo de los estudiantes a través de una coordinación efectiva con socios externos.

3. Duración

La duración total de esta actividad es de 2 horas y 20 minutos, así divididas:

Bloque 1: Introducción	30 minutos
Bloque 2: Identificación de asociaciones y evaluación de necesidades	30 minutos
Bloque 3: Planificación colaborativa	30 minutos
Bloque 4: Implementación y mantenimiento de iniciativas colaborativas	30 minutos

[5] La evaluación está disponible en el kit de herramientas

Actividad 1: Actividad grupal: Diseño de un plan de implementación de servicios de apoyo	20 minutos

4. Recursos y espacio

Para llevar a cabo esta unidad de formación, se necesitan los siguientes recursos y espacio:

- Espacio: Una sala o espacio de formación adecuado que pueda acomodar cómodamente a los participantes, preparado para debates y actividades en grupo; mesas y sillas para los participantes.
- Tecnología: Proyector o pantalla para presentaciones; equipos de audio, incluidos micrófonos, si es necesario
- Recursos de oficina y materiales: pizarra blanca, rotafolio o tablero de presentación para ayudas visuales y debates.
- Herramientas de evaluación: Cuestionarios o encuestas de evaluación previa y posterior a la formación para los participantes.

5. Objetivos

- Establecimiento de asociación: Identificar y establecer alianzas productivas con organizaciones sociales y educativas que puedan brindar apoyo específico a los estudiantes.
- Necesidad de evaluación: Realizar una evaluación exhaustiva de las necesidades para comprender los desafíos y requisitos específicos de los estudiantes.
- Implementación de Servicios de Soporte: Implementar una gama de servicios e iniciativas de apoyo que aborden las necesidades identificadas de los estudiantes.
- Monitoreo y evaluación: Monitorear y evaluar periódicamente el impacto de la colaboración en los resultados de los estudiantes.

6. Marco de competencias

Competencias generales:

- Capacidad de escuchar: para cooperar con los demás, la capacidad de escuchar a los demás es muy importante para una cooperación correcta.
- Capacidad de pensamiento crítico: Es útil para tomar decisiones acertadas
- Asertividad: Evitar conflictos durante la cooperación es realmente importante.

Competencias específicas:

- Capacidad de coordinación y cooperación con organizaciones sociales y educativas, responsables de los estudiantes desde el punto de vista educativo.
- Capacidad para apoyar la autonomía y responsabilidad de los estudiantes en el trabajo de campo.

7. Sesión detallada

BLOQUE 1: INTRODUCCIÓN

PASO 1.1. – Bienvenida y descripción general de la formación

PASO 1.2. – Importancia de la Coordinación y Cooperación con Organizaciones Externas

Explicación de la siguiente información:

- Acceso e intercambio de recursos: Las organizaciones externas a menudo poseen recursos, experiencia y capacidades que pueden no estar fácilmente disponibles dentro de una entidad en particular. Al coordinar y cooperar, se puede acceder a estos recursos y compartirlos, lo que genera ahorros de costos y una mayor eficiencia.

- Experiencia especializada: Muchas organizaciones externas se especializan en áreas específicas. Colaborar con personas expertas permite a una entidad aprovechar conocimientos y habilidades especializadas, que mejoran sus propias capacidades.

- Sinergia e Innovación: La colaboración puede generar innovación y creatividad. Diferentes organizaciones aportan diversas perspectivas, ideas y enfoques. Al trabajar en conjunto se pueden desarrollar soluciones y estrategias novedosas que tal vez no hubieran sido posibles de forma aislada.

PASO 1.3. – Objetivos clave de la sesión de formación

Explicación de la siguiente información:

- Comprensión del rol de cada persona: Asegúrese de que las personas participantes tengan una comprensión clara del papel de coordinar y cooperar con organizaciones externas en el contexto de las instituciones educativas, especialmente desde la perspectiva del bienestar educativo de los estudiantes.

- Habilidades de comunicación: Mejorar la capacidad de las personas participantes para comunicar las necesidades, objetivos y logros de la institución educativa a socios externos y partes interesadas de manera clara y persuasiva.

- Necesita valoración: Capacite a los participantes en la realización de evaluaciones de necesidades efectivas para identificar los requisitos educativos, los desafíos y las áreas donde es necesario el apoyo externo de los estudiantes.

- Asignación de recursos: Enseñe a los participantes cómo asignar recursos, incluidos financieros, humanos y materiales, para abordar eficazmente las necesidades y prioridades identificadas.

- Sostenibilidad: Enfatice la importancia de crear asociaciones e iniciativas sostenibles a largo plazo que continúen beneficiando a los estudiantes a lo largo del tiempo.

BLOQUE 2: IDENTIFICACIÓN DE ASOCIACIONES Y EVALUACIÓN DE NECESIDADES

PASO 2.1. – Identificación de organizaciones asociadas potenciales (cómo hacerlo)

a) Aclare sus objetivos:

- Defina las metas y objetivos específicos que pretende alcanzar a través de la asociación.

- Determine las áreas donde necesita apoyo o colaboración.

b) Realice una evaluación de necesidades:

- Evalúe las fortalezas y debilidades de su organización.

- Identifique brechas o áreas donde se requiere apoyo o experiencia externa.

c) Conozca a su público objetivo:

- Identifique las partes interesadas o grupos clave que pueden contribuir a sus objetivos.
- Comprenda sus intereses, necesidades y prioridades en relación con sus objetivos.

Realice una evaluación de necesidades para estudiantes (cómo hacerlo)

- Defina el alcance y los objetivos: Articular claramente el propósito y los objetivos de la evaluación para centrarse en áreas específicas de las necesidades de los estudiantes.
- Recopile datos: utilice métodos apropiados, como encuestas y entrevistas, para recopilar información sobre las necesidades, desafíos y preferencias de los estudiantes.
- Formule recomendaciones: analice datos, priorice necesidades y desarrolle recomendaciones prácticas para abordar áreas de preocupación identificadas.

PASO 2.2. – Discusión en grupo: Identificación de los desafíos comunes de los estudiantes

La persona que realiza la formación debe:

- Fomentar la participación activa: Involucre activamente a todas las personas participantes, invitándoles a compartir sus perspectivas. Utilice preguntas abiertas para fomentar la elaboración y evitar respuestas de sí o no.
- Promover la perspectiva de las personas beneficiarias: Enfatice la importancia de escuchar directamente a los estudiantes sobre sus experiencias y desafíos. Anime a los estudiantes participantes a compartir sus ideas.
- Fomentar soluciones: Proponga una lluvia de ideas sobre posibles soluciones o intervenciones para los desafíos priorizados y fomentar la creatividad y la colaboración en la búsqueda de soluciones.

BLOQUE 3: PLANIFICACIÓN COLABORATIVA

Principios de la planificación colaborativa:

- Visión y objetivos compartidos: La planificación colaborativa comienza con una visión compartida y objetivos comunes. Todas las personas participantes deben comprender y acordar los objetivos finales que pretenden lograr a través de la colaboración.
- Inclusividad: La colaboración debe involucrar a un grupo diverso de partes interesadas que aporten perspectivas, conocimientos y experiencias variadas al proceso de planificación. La inclusión garantiza que se escuchen todas las voces.

- Comunicación abierta: La comunicación efectiva es fundamental. Las personas participantes deben sentirse cómodas, expresando sus ideas, inquietudes y comentarios de manera abierta y respetuosa. La comunicación transparente genera confianza.
- Toma de decisiones colectiva: La planificación colaborativa implica tomar decisiones de forma colectiva y no por una sola persona o un grupo pequeño. Las decisiones deben basarse en consenso o acuerdo mayoritario.
- La resolución de conflictos: Pueden surgir conflictos en la planificación colaborativa. Deben existir mecanismos eficaces de resolución de conflictos para abordar los desacuerdos y encontrar soluciones mutuamente aceptables.
- Funciones y responsabilidades claras: Cada participante debe tener roles y responsabilidades definidas dentro del proceso de planificación. Esta claridad garantiza que todos sepan lo que se espera de ellos.

PASO 3.1. – Definición y asignación de roles

- Habilidades y competencias: asigne roles basados en las habilidades, calificaciones y competencias de las personas, asegurándose de que sean adecuadas para las tareas en cuestión.
- Experiencia y conocimientos: tenga en cuenta la experiencia y los conocimientos relevantes de las personas al asignar funciones para aprovechar su trayectoria y conocimientos.
- Interés y motivación: tenga en cuenta el interés y la motivación de los individuos por roles específicos para mejorar su desempeño y satisfacción laboral.

PASO 3.2. – Desarrollar un plan de acción compartido

- Metas y objetivos claramente definidos.
- Asignación de tareas y responsabilidad: asigne tareas, responsabilidades y plazos a los miembros del equipo para garantizar la responsabilidad y la claridad sobre quién es responsable de qué.
- Monitoreo y adaptación regulares: Establecer un sistema de monitoreo, presentación de informes y adaptación continuos para realizar un seguimiento del progreso y realizar los ajustes necesarios durante la implementación del plan.

BLOQUE 4: IMPLEMENTACIÓN Y MANTENIMIENTO DE INICIATIVAS COLABORATIVAS

PASO 4.1. – Asignación de recursos y presupuestación (conceptos básicos)

1) Priorización y evaluación de necesidades

Comience por realizar una evaluación exhaustiva de las necesidades para identificar los requisitos específicos para su proyecto u organización. Priorice estas necesidades en función de su importancia y alineación con sus objetivos. Asigne recursos primero a las necesidades críticas que tengan el impacto más sustancial en sus objetivos.

2) Análisis coste-beneficio

Realizar un análisis de costo-beneficio para varias opciones de asignación de recursos. Evalúe el potencial retorno de la inversión para cada decisión de asignación. Este análisis ayuda a tomar decisiones informadas sobre cómo asignar recursos limitados de manera eficiente y efectiva.

3) Genere flexibilidad en su presupuesto y estrategia de asignación de recursos

Reconozca que pueden ocurrir cambios inesperados o emergencias. Asigne una parte de sus recursos como fondo de contingencia para abordar desafíos imprevistos sin interrumpir el progreso de su proyecto ni las operaciones organizativas.

PASO 4.2. – Monitoreo y Evaluación de Iniciativas Colaborativas

1) Objetivos e indicadores claros

Definir objetivos claros y medibles para la iniciativa colaborativa. Estos objetivos deben alinearse con las metas generales de la colaboración. Además, establezca indicadores clave de rendimiento (ICR) específicos que puedan medir objetivamente el progreso y el éxito. Estos ICR pueden incluir datos cuantitativos, comentarios cualitativos o una combinación de ambos.

2) Recopilación periódica de datos e informes

Implementar un proceso sistemático de recolección de datos para recopilar información sobre el progreso de la iniciativa. Esto puede incluir encuestas periódicas, entrevistas, grupos focales o análisis de documentos e informes relevantes. Asegúrese de que los métodos de recopilación de datos sean consistentes y confiables en todas las partes colaboradoras. Además, establezca un cronograma de informes que describa cuándo y cómo se compartirán entre los colaboradores las actualizaciones de progreso y los hallazgos de la evaluación.

ACTIVIDAD 1: ACTIVIDAD GRUPAL: DISEÑO DE UN PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO

PASO 1.1. – Introducción

Explique brevemente el objetivo de la actividad: crear un plan de implementación de un servicio de soporte. Haga hincapié en la limitación de tiempo de 15 minutos.

PASO 1.2. – Lluvia de ideas sobre componentes clave

Pida a las personas participantes que realicen una lluvia de ideas individualmente sobre los componentes clave necesarios para implementar el servicio de soporte. Anímelas a pensar en tareas, recursos, responsabilidades y cronogramas.

PASO 1.3. – Compartir ideas

Invite a cada participante a compartir un componente clave de su lluvia de ideas. Escriba estos componentes en notas adhesivas y coloquelas en la pizarra.

PASO 1.4. – Delinear el plan

A partir de las ideas compartidas, cree su plan de acción.

PASO 1.5. – Asignar responsabilidades

Asigne, de forma breve, responsabilidades para cada tarea o componente. Asegúrese de que todos tengan un papel que desempeñar en la implementación.

8. Procesos metodológicos

Conferencia y Presentación (Método Didáctico): La capacitación comienza con una conferencia y presentación introductoria, que brinda a las personas participantes una descripción general de los objetivos y el contenido del programa. Este método transmite eficazmente información esencial, establece el contexto e introduce conceptos clave.

Discusiones interactivas y actividades grupales: A lo largo de la capacitación, se emplean debates interactivos para involucrar activamente a las personas participantes. Las discusiones grupales fomentan el intercambio de conocimientos, el pensamiento crítico y el aprendizaje entre pares. Estas discusiones crean oportunidades para que los participantes reflexionen sobre sus experiencias y perspectivas, fomentando una comprensión más profunda del tema.

Evaluación de necesidades y planificación de acciones (aplicación práctica): Para reforzar la importancia de la evaluación de necesidades y la planificación de acciones, las personas participantes realizan ejercicios prácticos y aprenden cómo realizar evaluaciones de necesidades y desarrollar planes de acción adaptados a contextos educativos específicos.

9. Número y perfil del formador/a

Habrá una persona formadora líder que ha de ser, competente en gestión de proyectos, soberanía alimentaria y desarrollo comunitario- aspectos críticos de la capacitación- y supervisará todo el programa de capacitación. En varios segmentos, presentarán la capacitación a las personas participantes, guiarán a través de la identificación de asociaciones y la evaluación de necesidades, dirigirán ejercicios de planificación colaborativa y supervisarán la implementación de iniciativas colaborativas. Mediante el empleo de metodologías como aprendizaje activo, ayudas visuales, discusiones grupales y resolución de problemas, el capacitador facilitará sesiones interactivas para

cumplir los objetivos de la capacitación y garantizar la comprensión y el compromiso profundos de los participantes.

10. Proporciones

La proporción recomendada es 1 facilitador/formador por cada 10-15 participantes y 0-2 expertos en la materia, o 1 facilitador/formador por cada 15-30 participantes y 1-3 expertos en la materia.

11. Evaluación

Evaluación por pares:

- **Método:** Aliente a los participantes a evaluar y brindar retroalimentación sobre el trabajo de sus compañeros durante actividades o proyectos grupales.
- **Indicadores**: La capacidad de evaluar críticamente y proporcionar comentarios constructivos sobre los planes de acción, presupuestos y estrategias de asignación de recursos de sus pares

Comentarios y encuestas

- **Método:** Administre cuestionarios o encuestas a los participantes antes y después de la capacitación para recopilar sus percepciones, comentarios y mejoras autoinformadas[6].
- **Indicadores:** Ganancias autoinformadas en competencias, así como la satisfacción de los participantes con el programa de capacitación y su relevancia.

2. Módulo Gestión de equipos inclusiva

2.1. Breve descripción del módulo

Título del módulo: **Gestión de equipos inclusiva**

Objetivos:

[6] La evaluación está disponible en el kit de herramientas

Objetivos principales

- Promover la inclusión social
- Fomentar un ambiente de equipo inclusivo.
- Promover la comunicación y la colaboración inclusivas.
- Crear un entorno físico y cultural abierto y acogedor para todas las personas.
- Construir un equipo diverso, asegurando que todos y todas sean escuchados, valorados y comprometidos.
- Permitir la capacidad de personas de diversos orígenes para identificar más fácilmente oportunidades culturales específicas y gestionar posibles conflictos interculturales.
- Explicar las ventajas y dificultades de la inclusión y cómo pueden impactar en el desempeño y el bienestar del equipo.
- Reconocer y abordar cualquier sesgo, estereotipo o suposición que pueda impedir la inclusión, así como cómo superarlos.
- Fomentar y recompensar conductas y acciones inclusivas, como escuchar, compartir, apoyar y respetar entre sí.

Objetivos secundarios

- Eliminar la discriminación
- Dar a conocer los beneficios de la inclusión social
- Impulsar el rendimiento, la creatividad y la innovación del equipo
- Reducir la rotación y los conflictos.

Competencias abordadas:

Competencias generales

- Capacidad para incorporar la diversidad social y cultural del grupo a los contenidos formativos y procesos de aprendizaje
- Enfoque de sensibilidad intercultural (se refiere a la conciencia de la persona sobre su propia cultura y sobre otras culturas, su capacidad para empatizar con personas de otras culturas y mirar un evento o comportamiento desde una o más perspectivas culturales)
- Capacidad de pensamiento crítico (Capacidad para cuestionar y argumentar conceptos, ideas y situaciones, y discriminar falacias, inconsistencias y errores lógicos)
- Asertividad (Capacidad para expresar las propias necesidades o intereses, teniendo en cuenta las de los demás, sin agredir ni evitar conflictos, y con amabilidad y respeto.)
- Habilidades de comunicación intercultural (comprender un conjunto de habilidades necesarias para comunicarse o compartir información con personas de otras culturas y grupos sociales)
- Capacidad para gestionar la dinámica del grupo (es decir, lidiar con conflictos e interrupciones en los grupos de aprendizaje)
- Promoción de los principios de igualdad y feminismo en la transversalidad de las actuaciones
- Conocimiento sobre cómo incorporar la perspectiva de género en los contenidos formativos y procesos de aprendizaje
- Capacidad de escucha

Competencias específicas

- Justicia social y derechos laborales en iniciativas agrícolas/alimentarias
- Nutrición, salud y estilos de vida.
- Criterios para elegir productores que cumplan con los requisitos de sostenibilidad
- Gestión de personal
- Diferentes formas de relación entre productor y consumidores

Duración aproximada (en horas):

6 horas en total, divididas de la siguiente manera:

Unidad 1	Unidad 2	Unidad 3
2 horas	2 horas	2 horas

2.2. Colectivos destinatarios

Según el informe Itinerarios de Empleos Verdes, incluido en el documento *Marco de Competencias*, el Módulo de Formación en Gestión Inclusiva de Equipos está dirigido a todos los perfiles profesionales:

Gestión general de proyectos y recursos	• Coordinador/a o jefe/a de proyecto • Gerente de administración y contabilidad • Voluntariado/ Responsable de recursos humanos/ Operador social
Área de comunicación y sensibilización	• Responsable de comunicación
Área de Producción Agropecuaria y Recogida de Excedentes	• Coordinador/a del área de producción. • Agricultor/a o ayudante de granja • Coordinador/a del área de recolección de excedentes • Técnico/a de soporte y logística en el área de recogida de excedentes.
Área de Transformación	• Coordinador/a del área de Cocina y Transformación
Área de almacenamiento, logística y distribución	• Coordinador/a del área de almacenamiento, logística y distribución o Responsable de almacenamiento y logística • Auxiliar de logística o trabajador/a de almacén o operador/a de atención al cliente

Área de educación	• Educador/a de adultos en habilidades interpersonales • Educador/a de adultos en agricultura sostenible y sistema alimentario • Educador/a ambiental Educador

2.3. Metodología

El enfoque de capacitación emplea una amplia gama de metodologías participativas destinadas al aprendizaje efectivo y al desarrollo de habilidades. Utiliza el aprendizaje basado en actividades, enfatizando la participación práctica a través de ejercicios interactivos, estudios de casos, juegos de roles y proyectos grupales para promover la aplicación activa del conocimiento. Además, el aprendizaje experiencial sumerge a las personas participantes en escenarios del mundo real, seguidos de sesiones reflexivas para extraer ideas relevantes. El trabajo de campo y la observación brindan experiencia práctica y contribuyen a la toma de decisiones participativa, empleando técnicas como la lluvia de ideas y la creación de consenso, empoderando a las personas participantes en la toma de decisiones. Los roles del equipo se exploran a través de estudios de casos y ejercicios de juego de roles. Finalmente, también se aplica un enfoque mixto, que integra teoría y aplicaciones prácticas para una experiencia de aprendizaje holística; así como el aprendizaje entre pares y la colaboración que promueven el intercambio de conocimientos y el trabajo en equipo a través de proyectos grupales y sesiones interactivas, mejorando la comprensión. El compromiso con estas metodologías participativas garantiza un viaje educativo más atractivo, eficaz y personalizado que ofrece consistentemente resultados valiosos.

2.4. Herramientas

Para llevar a cabo las actividades de este módulo, se requieren los siguientes recursos:

- Equipo audiovisual: Proyector y pantalla para mostrar presentaciones y contenido multimedia; sistema de sonido con micrófonos para garantizar una comunicación clara;
- Recursos en línea: Ordenadores o tabletas con acceso a Internet para facilitar la Prueba de Asociación Implícita (IAT). Una lista de recursos en línea seleccionados, artículos y materiales de lectura adicionales sobre cómo abordar los estereotipos y promover la inclusividad.
- Material de oficina y recursos materiales: Si es necesario imprimir materiales físicos, como hojas de escenarios, es posible que sea necesario acceder a impresoras y material de oficina. Además, Rotafolios, rotuladores y notas adhesivas para discusiones en grupo y lluvia de ideas.

- Herramientas de evaluación: Cuestionarios o encuestas de evaluación previas y posteriores a la formación para los participantes (incluidos en el kit de herramientas)

2.5. Infraestructura

Para el desarrollo del módulo se necesitan la siguiente infraestructura:

- Tecnología: Un ordenador y un proyector o pantalla para mostrar presentaciones y contenido multimedia, un sistema de sonido con micrófonos para asegurar una comunicación clara, y ordenadores o tabletas con acceso a internet para facilitar la realización del Test de Asociación Implícita (IAT) y el acceso a recursos en línea. También se recomienda tener acceso a una impresora en caso de que sea necesario imprimir hojas con escenarios.
- Espacio: Una sala amplia y bien ventilada que pueda acomodar cómodamente a todos los participantes, con disposición para trabajar en pequeños grupos. Debe permitir la colaboración y discusiones en subgrupos.

2.6. Accesibilidad

El desempeño del módulo debe ofrecer la posibilidad de adaptar materiales en múltiples formatos accesibles, asegurando la compatibilidad con tecnologías de asistencia, proporcionando una navegación clara, ofreciendo alternativas a las señales sensoriales, etc. Se deben abrir canales para que las personas participantes soliciten adaptaciones e informen problemas con prontitud. El enfoque del módulo tiene como objetivo fomentar un entorno de aprendizaje donde cada individuo, independientemente de sus habilidades únicas, pueda participar plenamente y prosperar en esta capacitación.

2.7. Otros mecanismos de inclusión

Esta actividad no cuenta con mecanismos de inclusión predefinidos, ya que podrían variar dependiendo de la institución anfitriona. El módulo está diseñado para ser inclusivo y acogedor para todas las personas participantes, y muchos de los materiales son accesibles en varios idiomas para adaptarse a personas de diversos orígenes culturales. Además, las personas facilitadoras deben estar preparadas para ayudar a las participantes que enfrentan barreras lingüísticas, utilizando herramientas como Deepl o Google Translate para sitios web, garantizando que los materiales sean accesibles para todas, cuando sea necesario. Por último, no se debe olvidar ni pasar por alto la atención al uso inclusivo del lenguaje. Siempre es una buena costumbre preguntar a las personas participantes qué tipo de pronombre de género prefieren que los llamen y tratar siempre de utilizar fórmulas inclusivas durante las partes narrativas.

2.8. Otros datos de interés

2.8.1. Material y recursos de capacitación existentes

- Del discurso de odio a la comunicación no violenta. Este manual, editado por el PNUD, proporciona una descripción de diversas manifestaciones de discurso de odio con análisis y ejemplos con énfasis en los aspectos éticos del uso de diversas formas de discurso de odio en el espacio de los medios. Se dan recomendaciones para transformar el discurso de odio en comunicación no violenta.
- El papel del sarcasmo en el discurso de odio. Una perspectiva multilingüe. Un breve artículo de la investigadora Simona Frenda quiere investigar el papel que desempeñan los dispositivos lingüísticos creativos, especialmente el sarcasmo, en el discurso de odio en un contexto multilingüe.

2.8.2. Recomendaciones generales y comentarios

Hablar de este tema requiere un buen nivel de sensibilidad y cuidado. Tratar con adultos vulnerables puede ser complicado, ya que pueden haber experimentado un trauma o tener una mayor sensibilidad emocional, por lo que es esencial crear un ambiente de aprendizaje seguro, relajado y de apoyo. Aquí se proponen algunas sugerencias:

- **Facilitación:** Se recomienda tener dos personas facilitadoras en la sala, y posiblemente de diferentes sexos. Dos personas pueden aportar diferentes perspectivas, antecedentes y experiencia al taller y también mejorar la dinámica del grupo.
- **Crear un espacio seguro:** Resaltar la importancia de un ambiente de aprendizaje seguro y respetuoso. Hágales saber a las personas participantes que sus pensamientos, sentimientos y experiencias estarán protegidos y no se compartirán con nadie fuera de la sala.
- **Utilice advertencias de activación:** Tenga en cuenta que ciertos temas relacionados con el discurso de odio y la discriminación pueden desencadenar respuestas emocionales. Proporcione advertencias de activación antes de discutir contenido potencialmente angustioso para permitir que los participantes estén mejor preparados.
- Comenzar con una **actividad para romper el hielo** puede ayudar a liberar tensión y crear una sensación de grupo.
- **Organizar una mesa de café/merienda** antes, durante o después del taller ayuda a las personas participantes a sentirse cómodas y ayuda a crear una sensación de grupo.

Unidad de capacitación #1 - Estereotipos

1. Tipología

Esta Unidad pertenece al módulo de Gestión de Equipos Inclusivos

2. Descripción

Esta actividad de capacitación, de 2 horas, educa a las personas participantes sobre los estereotipos dentro de los programas de soberanía y seguridad alimentaria, a través de un enfoque estructurado. Comienza con un resumen de los estereotipos y los prejuicios inconscientes, seguido de discusiones grupales que comparten experiencias personales y conocimientos del Test de Asociación Implícita. Luego, las personas participantes participan en juegos de rol para abordar escenarios estereotipados en un entorno controlado. En el siguiente segmento se comparten buenas prácticas para abordar los estereotipos, junto con ejercicios que promueven la empatía, la escucha activa y la asertividad. La sesión concluye con una sesión informativa sobre conclusiones clave, compromisos personales para combatir los estereotipos y la provisión de recursos adicionales para un mayor aprendizaje.

3. Duración

La duración total de esta actividad es de 2 horas, divididas así:

Bloque 1: Introducción	15 minutos
Bloque 2: Discusiones grupales - Comprender los sesgos a través del peso IAT	25 minutos
Actividad 1: Juegos de rol (RPG)	40 minutos
Bloque 3: Abordaje constructivo	40 minutos

4. Recursos y espacio

Para llevar a cabo esta unidad de formación, se necesitan los siguientes recursos y espacio:

- Espacio: Una sala espaciosa y bien ventilada que pueda acomodar cómodamente a todas las personas participantes, con disposiciones para grupos pequeños.
- Tecnología: Proyector y pantalla para mostrar presentaciones y contenido multimedia, sistema de sonido con micrófonos para garantizar una comunicación clara, computadoras o tabletas con acceso a Internet para facilitar la Prueba de Asociación Implícita (IAT) y acceder a recursos en línea.

- Recursos en línea: Acceso a la Prueba de Asociación Implícita (IAT) en línea para cada participante. Una lista de recursos, artículos y materiales de lectura adicionales seleccionados en línea sobre cómo abordar los estereotipos y promover la inclusión.
- Recursos de oficina y materiales: Rotafolios, marcadores y notas adhesivas para debates grupales y lluvias de ideas.
- Recursos específicos de la unidad: Tarjetas o documentos que describan los criterios de selección de productores, incluyendo sostenibilidad, producción local, impacto social y otros factores relevantes; Tarjetas que contienen información sobre productores potenciales, incluyendo lo que producen, precios, condiciones, ubicación y su relación con los consumidores; una tabla o documento para cruzar los criterios de selección con los potenciales productores, ayudando en la toma de decisiones; Información detallada sobre el presupuesto disponible para compras, así como recursos complementarios como donaciones y excedentes.
- Herramientas de evaluación: Cuestionarios o encuestas de evaluación previas y posteriores a la formación para los participantes (incluidos en el kit de herramientas).

5. Objetivos

- Dotar a las personas participantes de una comprensión de los prejuicios inconscientes, particularmente en torno al peso, y cómo pueden manifestarse en el ámbito de la soberanía y la seguridad alimentaria.
- Fomentar el autoconocimiento de las personas participantes respecto de sus propios sesgos, utilizando el IAT de Peso como herramienta reflexiva.
- Facilitar el diálogo abierto y las experiencias de aprendizaje compartidas en torno al sesgo de peso, fomentando la empatía y el respeto mutuo.
- Introducir estrategias prácticas para abordar y mitigar los sesgos relacionados con el peso dentro de los equipos y comunidades, mejorando la inclusión en la gestión de programas.
- Crear un entorno de apoyo donde las personas participantes puedan discutir abiertamente los desafíos y soluciones relacionados con el sesgo del peso, promoviendo una cultura de aprendizaje y mejora continua.

- Subrayar las implicaciones más amplias del sesgo de peso en la salud, la educación nutricional y la participación comunitaria dentro de las iniciativas de seguridad alimentaria, preparando a los participantes para navegar mejor estos problemas en sus entornos profesionales.

6. Marco de competencias

Competencias generales:

- Capacidad de escucha
- Capacidad de incorporar la diversidad social y cultural
- Capacidad de pensamiento crítico
- Habilidades de comunicación intercultural.
- Enfoque de sensibilidad intercultural
- Asertividad
- Capacidad para gestionar dinámicas de grupo.

Competencias específicas:

- Justicia social y derechos laborales en iniciativas agrícolas/alimentarias.
- Nutrición, salud y estilos de vida.
- Criterios para elegir productores que cumplan con los requisitos de sostenibilidad.
- Gestión de personal.
- Diferentes formas de relación entre productor y consumidores.

7. Sesión detallada

BLOQUE 1: INTRODUCCIÓN

PASO 1.1. – Breve resumen

Resumen rápido de qué son los estereotipos y prejuicios, centrándose en los prejuicios relacionados con el peso y su impacto (5 minutos).

PASO 1.2 - Objetivos de la actividad

Delinee los objetivos de las actividades, explicando la relevancia de explorar los sesgos de peso en el contexto de la soberanía y seguridad alimentaria (5 minutos).

PASO 1.3 - Formación del grupo

Divida a los participantes en grupos pequeños (5 minutos).

PASO 1.4 – Definiciones

- Estereotipos: Los estereotipos son creencias o suposiciones sobre generalizadas sobre las características, comportamientos o preferencias de los miembros de un grupo en particular basándose únicamente en su pertenencia al grupo (Cultura y Psicología, 2020).
- Prejuicio: El prejuicio se define como una actitud adversa u hostil hacia un grupo o sus miembros individuales, generalmente formada sin justa causa o sin pruebas suficientes. Se caracteriza por creencias irracionales y estereotipadas (Britannica)
- Discriminación: La discriminación implica actuar sobre la base de prejuicios al tratar a las personas injustamente en función de su percepción de pertenencia a un grupo en lugar de sus características o méritos individuales. Beneficia o perjudica sistemáticamente a un grupo. (APA)

PASO 1.5 - Impacto en nuestras vidas

Los estereotipos, los prejuicios y la discriminación pueden tener un profundo impacto en las personas y las comunidades. Pueden perpetuar la desigualdad, la marginación y la división social. Las personas sometidas a estas actitudes y comportamientos negativos pueden experimentar una menor autoestima, un mayor estrés y una falta de oportunidades en diversos ámbitos de la vida, como la educación, el empleo y la atención sanitaria.

PASO 1.6 - Perpetuación en los contextos de formación y de trabajo

En contextos de formación, los estereotipos pueden afectar las expectativas y los juicios de personas formadoras/as y alumnos/as, lo que puede influir en el rendimiento, la interacción y los resultados del aprendizaje. Los prejuicios y la discriminación en la formación podrían dar lugar a un trato injusto, un acceso desigual a los recursos y una falta de diversidad e inclusión.

En contextos laborales, los estereotipos pueden conducir a prácticas de contratación sesgadas, salarios desiguales y oportunidades limitadas de avance para los grupos marginados. La perpetuación de estereotipos y discriminación en el lugar de trabajo puede crear un ambiente hostil o poco acogedor, lo que a su vez afecta la productividad, la moral y el éxito organizacional general.

Al reconocer los efectos perjudiciales de los estereotipos, los prejuicios y la discriminación, se pueden diseñar programas de formación para cuestionar y abordar estas cuestiones, promoviendo un entorno más inclusivo, equitativo y respetuoso tanto en los contextos de formación como de trabajo.

BLOQUE 2 - DISCUSIONES EN GRUPO: ENTENDIENDO LOS SESGOS A TRAVÉS DEL PESO IAT

PASO 2.1 -Compartir experiencias personales

Las personas participantes comparten experiencias personales con estereotipos en 5 minutos, dentro de sus grupos.

PASO 2.2 - Administración del IAT de peso

Las personas participantes completan en 15 minutos, individualmente y en línea, la Prueba de asociación implícita de peso (IAT), para descubrir cualquier sesgo inconsciente con respecto al peso corporal.

PASO 2.3 - Discusión en grupo

Las personas participantes comparten, en 5 minutos, sus resultados y reflexiones del IAT dentro de sus grupos pequeños, discutiendo cualquier conocimiento o sorpresa de la prueba.

ACTIVIDAD 1 - JUEGOS DE ROL (RPGS)

PASO 1.1 - Información del escenario

Presenta escenarios que reflejan situaciones del mundo real en programas de soberanía y seguridad alimentaria, donde los estereotipos podrían entrar en juego. Este paso tomará 10 minutos.

PASO 1.2 -Juego de roles

Los grupos representan los escenarios, navegando a través de los estereotipos presentados. Este paso tomará 20 minutos.

PASO 1.3 - Informe

Discuta durante 10 minutos: los escenarios, la identificación de estereotipos, cómo se abordaron y qué se podría hacer de manera diferente.

Escenarios sugeridos:

- **Escenario de participación comunitaria:** "Un equipo de un programa de seguridad alimentaria está interactuando con una comunidad local para evaluar sus necesidades alimentarias. Sin embargo, algunos miembros del equipo tienen nociones preconcebidas sobre los hábitos alimentarios y las preferencias basadas en los antecedentes culturales de la comunidad".
- **Escenario de asignación de recursos:** "En un escenario donde los recursos son limitados, los miembros del equipo deben decidir cómo asignar los recursos de manera justa entre los diferentes grupos comunitarios. Los estereotipos pueden influir en las decisiones, lo que podría conducir a una distribución injusta".
- **Escenario de contratación:** "El equipo de contratación para un proyecto de soberanía alimentaria está entrevistando candidatos o candidatas de diversos orígenes. Los estereotipos pueden entrar en juego, afectando las decisiones de contratación y potencialmente el éxito del proyecto".
- **Escenario de comunicación pública:** "Su equipo tiene la tarea de desarrollar campañas de comunicación pública para promover la seguridad alimentaria. Sin embargo, ciertos estereotipos podrían influir en la representación de diferentes grupos comunitarios en las campañas, perpetuando potencialmente sesgos dañinos".
- **Escenario de respuesta a la crisis:** "En caso de una crisis alimentaria, su equipo debe responder rápidamente para brindar ayuda a las comunidades afectadas. Los estereotipos podrían afectar la eficacia y la justicia de la respuesta, ya que los sesgos podrían influir en la evaluación de las necesidades y la distribución de la ayuda".

BLOQUE 3 - DISCURSO CONSTRUCTIVO

PASO 3.1 - Buenas prácticas

Comparta buenas prácticas para abordar constructivamente los estereotipos, promover la comunicación abierta, el respeto y la comprensión. Este paso tomará 20 minutos.

Buenas prácticas para abordar estereotipos y promover entornos inclusivos en programas de soberanía y seguridad alimentaria:

- Comunicación abierta
- Escucha activa
- Búsque perspectivas diversas
- Desafíe los estereotipos

- Evite suposiciones
- Compromiso respetuoso
- Promueva la igualdad y la justicia
- Ofrezca refuerzo positivo
- Retroalimentación continua
- Mecanismos de resolución de conflictos

PASO 3.2 - Reflexión en grupo

Los grupos reflexionan en 5 minutos sobre cómo se pueden aplicar estas prácticas en su entorno laboral.

PASO 3.3 - Informe de la actividad

Discuta en 10 minutos las conclusiones clave de las actividades y cómo contribuyen a un entorno más inclusivo.

PASO 3.4 – Compromiso personal

Anime a las personas participantes a compartir una acción que se comprometan a realizar para combatir los estereotipos en sus entornos profesionales. Este paso tomará 5 minutos.

8. Procesos metodológicos

La actividad de capacitación ha sido diseñada para involucrar a las personas participantes en una exploración integral de los estereotipos, centrándose particularmente en su intersección con la seguridad alimentaria. El enfoque metodológico incorpora diversos ejercicios interactivos y reflexivos para asegurar una comprensión profunda y el desarrollo de habilidades prácticas para combatir los estereotipos. La actividad utiliza diferentes procesos metodológicos como el aprendizaje experiencial, el juego de roles, las prácticas reflexivas, las discusiones grupales y el compromiso personal. Estos procedimientos metodológicos están estructurados para garantizar que se exploren en profundidad los estereotipos y su impacto en la soberanía y seguridad alimentaria, logrando así los objetivos educativos propuestos y desarrollando las habilidades necesarias para la gestión inclusiva de equipos.

9. Número y perfil de la persona formadora

El módulo de capacitación estará dirigido por una persona capacitadora principal, con amplios conocimientos en gestión de proyectos, soberanía alimentaria y comunicación inclusiva. Gestionará la impartición general de capacitación, facilitará debates y guiará a las personas participantes a través de sesiones temáticas sobre evaluación de necesidades, lluvia de ideas y debates grupales. Se emplearán metodologías como el aprendizaje activo, la presentación de ayudas visuales y la resolución de problemas para cumplir los objetivos de la capacitación. Opcionalmente, la actividad puede involucrar a una persona experta en la materia, como una profesional especializada en prejuicios y estereotipos, especialmente relacionados con la seguridad alimentaria.

10.Proporciones

La proporción recomendada es de 1 facilitador/a o formador/a por cada 10 a 15 participantes y de 0 a 2 personas expertas en la materia, o bien 1 facilitador/a o formador/a por cada 15 a 30 participantes y de 1 a 2 personas expertas en la materia.

11. Evaluación

Evaluación por pares: Las personas participantes se emparejarán para evaluar la comprensión y aplicación de los conceptos y habilidades clave discutidos durante la capacitación

- **Indicadores:** Comunicación efectiva, aplicación de prácticas inclusivas y retroalimentación constructiva.

Cuestionarios: Se administrarán cuestionarios previos y posteriores a la capacitación para evaluar la comprensión y aplicación del contenido de la capacitación por parte de los participantes.

- **Indicadores:** Mayor conocimiento sobre estereotipos, comunicación inclusiva y comprensión de los desafíos de la seguridad alimentaria.

Actividad Participación y Contribución: Evaluación del compromiso y las contribuciones de los participantes en discusiones grupales, juegos de rol y otras actividades interactivas[7].

- **Indicadores**: participación activa, contribuciones esclarecedoras y compromiso colaborativo

[7] Estos materiales están disponibles en el Kit de herramientas

Unidad de capacitación #2 - Luchando contra el discurso de odio y promoviendo una comunicación inclusiva

1. Tipología

Esta Unidad pertenece al módulo de Gestión de Equipos Inclusivos

2. Descripción

Esta unidad pretende presentar la definición de discurso de odio, sus tipos y características, específicamente cómo reconocer el discurso de odio y trabajar con las personas participantes para encontrar una comunicación inclusiva y no violenta que permita crear un clima constructivo e inclusivo dentro de un grupo.

3. Duración

La duración total de esta actividad es de 2 horas, divididas así:

Bloque 1: Introducción	15 minutos
Bloque 2: Reconocer el discurso de odio	15 minutos
Actividad 1: "Decirlo peor"	25 minutos
Actividad 2: "El dulce odio"	12 minutos
Bloque 3: ¿Qué es la comunicación inclusiva?	15 minutos
Actividad 3: Bingo Humano	20 minutos
Bloque 4: Preguntas y Respuestas, discusión y conclusión	15/20 minutos

4. Recursos y espacio

Para llevar a cabo esta unidad de formación, se necesitan los siguientes recursos y espacio:

- Espacio: Una sala espaciosa y bien ventilada que pueda acomodar cómodamente a todas las personas participantes, con disposiciones para grupos pequeños.
- Tecnología: Un proyector y una pantalla para mostrar presentaciones y contenido multimedia
- Recursos de oficina y materiales: Rotafolios, marcadores y notas adhesivas para discusiones en grupo y la lluvia de ideas.

- Herramientas de evaluación: Cuestionarios o encuestas de evaluación para antes y después de la formación para los participantes (incluidos en el kit de herramientas).

5. Objetivos

- Proporcionar a las personas formadoras conocimientos, herramientas y metodologías para definir y reconocer el discurso de odio.
- Explicar cómo evitar/luchar contra el discurso de odio creando una comunicación inclusiva.

6. Marco de competencias

Competencias generales:

- Capacidad para incorporar la diversidad social y cultural del grupo a los contenidos formativos y procesos de aprendizaje.
- Enfoque de sensibilidad intercultural.
- Capacidad de pensamiento crítico (Capacidad para cuestionar y argumentar conceptos, ideas y situaciones, y discriminar falacias, inconsistencias y errores lógicos).
- Asertividad (Capacidad para expresar las propias necesidades o intereses teniendo en cuenta las de los demás, sin agredir ni evitar conflictos, y con amabilidad y respeto.)
- Habilidades de comunicación intercultural (comprender un conjunto de habilidades necesarias para comunicarse o compartir información con personas de otras culturas y grupos sociales).
- Capacidad para gestionar la dinámica del grupo (es decir, lidiar con conflictos e interrupciones en los grupos de aprendizaje).

7. Sesión detallada

BLOQUE 1: INTRODUCCIÓN

PASO 1.1. – Bienvenida

Dé la bienvenida a las personas participantes y elija una actividad para romper el hielo, establecer un tono positivo y conocerse mutuamente.

PASO 1.2 - Breve descripción de las metas y objetivos del taller

La sociedad está rodeada de manifestaciones verbales de odio: odio a las personas que migran, a las mujeres, a las personas con discapacidad o a cualquiera que no piense como nosotros. El odio se ha convertido en parte de la narrativa que nos rodea hasta el punto de que el umbral de alarma y reacción se ha elevado peligrosamente. Lo toleramos más y lo notamos menos. Por este motivo, es fundamental y urgente entender cómo prevenirlo. Desde el discurso extremo hasta el discurso peligroso, pasando por el discurso del miedo y el discurso dañino, ¿qué es el discurso de odio y cuáles son sus consecuencias? Pero, sobre todo, ¿qué estrategias podemos implementar para prevenir sus efectos inevitables?

El discurso de odio puede dirigirse a varios grupos sociales, entre ellos

- Mujeres
- Comunidad LGBTQ+
- Grupos raciales y étnicos
- Grupos religiosos
- Discapacidad/Capacidad
- Edad (adultismo y discriminación por edad); ejemplos de novatadas (quienes sufren discriminación luego perpetúan esos mecanismos de intimidación)

PASO 1.3 - Compartir

Pregunte a las personas participantes si creen que el discurso de odio ocurre en su comunidad. En caso afirmativo, solicite una descripción. Otra pregunta que cabe plantearse: ¿cuáles son los lugares donde se produce el discurso de odio?

BLOQUE 2 - RECONOCER EL DISCURSO DE ODIO

PASO 2.1 - Reconocer el discurso de odio

Defina discurso de odio y sus diversas formas (p. ej., racismo, sexismo, homofobia, "invisibilidad", etc.) y la pirámide de odio[8].

En el lenguaje común, "discurso de odio" se refiere al discurso ofensivo dirigido a un grupo o a un individuo, basándose en características inherentes (como raza, religión o género) y que puede amenazar la paz social.

La Estrategia y Plan de Acción de las Naciones Unidas sobre el discurso de odio (2019) define el discurso de odio como: "*cualquier tipo de comunicación en el habla, la escritura o el comportamiento, que ataque o utilice lenguaje peyorativo o discriminatorio con referencia a una persona o un grupo sobre la base de quiénes son, en otras palabras, en función de su religión, etnia, nacionalidad, raza, color, ascendencia, género u otro factor de identidad*".

Si bien lo anterior no es una definición legal, tiene tres atributos importantes:

1) El discurso de odio puede transmitirse a través de cualquier forma de expresión, incluidas imágenes, dibujos animados, memes, objetos, gestos y símbolos, y puede difundirse fuera de línea o en línea;

2) El discurso de odio es "discriminatorio", sesgado, intolerante y "peyorativo" (prejuiciado, despectivo o degradante) hacia un individuo o grupo;

3) El discurso de odio pone de relieve factores de identidad reales o percibidos de un individuo o grupo, incluidos: "religión, etnia, nacionalidad, raza, color, ascendencia, género", pero también características como el idioma, el origen económico o social, la discapacidad, la edad, estado de salud, u orientación sexual, entre muchos otros.

Sin embargo, hasta la fecha de hoy no existe una definición universal de discurso de odio según el derecho internacional. El concepto aún está en discusión, especialmente en relación con la libertad de opinión y expresión, la no discriminación y la igualdad.

- Concepto de dualidad nosotros/tú - comunidad con más "poder" que otra

El discurso de odio a menudo surge de una oposición "nosotros versus tú (o ellos)", en la que los individuos diferencian el grupo al que pertenecen (o creen pertenecer), o el "grupo interno", del "grupo externo". El discurso de odio hacia los grupos externos se segmenta en tres categorías principales:

1) Advertencia temprana: es simplemente crear una dinámica de grupo interno (nosotros) versus una dinámica de grupo externo (ellos), y distinguir a "ellos" como un grupo separado con diferentes ideas y creencias.

2) Deshumanización y demonización: La deshumanización implica menospreciar a los grupos y equipararlos con entidades infrahumanas culturalmente despreciables (cerdos, ratas, monos, etc.). La deshumanización puede lograr al menos dos resultados políticos si se

[8] Una imagen imprimible disponible en el kit de herramientas

transmite con éxito. En primer lugar, puede colectivizar a los miembros del out-group en una detestada entidad única, privandolos de su individualidad y humanidad. Esto conduce entonces a una “culpabilidad por asociación”, en la que todos los miembros del grupo pueden ser culpados colectivamente y responsabilizados por las acciones negativas de cualquier miembro. En segundo lugar, al representar a ciertos grupos como menos que humanos, el in-group (grupo de pertenencia) se libera de cualquier culpa derivada de apoyarlos o cometer violencia contra ellos. Después de todo, la violencia ya no es contra otros seres humanos como nosotros, sino contra criaturas infrahumanas que no agradan a nadie y que ya son prescindibles en nuestras mentes. La demonización implica retratar a un grupo como un monstruo, o incluso asociarles a enfermedades mortales como el cáncer, que son una amenaza mortal para el grupo. Cuando se presenta de esta manera, la destrucción del adversario no sólo es aceptable, sino incluso deseable y beneficiosa para la supervivencia del grupo[9].

3) Violencia e incitación: una vez que las dinámicas de demonización y deshumanización son efectivas y, por lo tanto, han creado una categoría de "ellos" diferente de "nosotros" y no reconocidos como igual y/o sujetos a los mismos derechos, resulta más fácil incitar a la violencia o perpetrarla. Los actos de violencia contra categorías de personas que no se consideran parte de la sociedad se consideran menos "graves" que si se cometieran contra miembros de la comunidad.

ACTIVIDAD 1 - EN GRUPO “DECIRLO PEOR”

Dinámicas para entender cómo abordar constructivamente el discurso de odio en un grupo.

Objetivos:

- Comprender las diferentes formas de discurso de odio en línea y evaluar su impacto.
- Considerar respuestas apropiadas a diferentes casos de discurso de odio en línea.

Procedimiento: Divida a las personas participantes en pequeños grupos. Cada grupo recibe 11 tarjetas -o menos, dependiendo de cuántas tarjetas existan[10]- con ejemplos de discurso de odio y tiene que clasificarlos de “menos malos” a “peores”. Cada grupo tiene 15 minutos para discutir las

[9] En el kit de herramientas se encuentran disponibles algunos ejemplos de alerta temprana y deshumanización/demonización en diferentes contextos. Sin embargo, sugerimos proporcionar ejemplos locales cuando sea posible.

[10] Las tarjetas están disponibles en el kit de herramientas

tarjetas y tratar de ponerse de acuerdo sobre cómo deben clasificarse. Después, las personas participantes observan la "posición" de otros grupos. Y al final, todo el grupo regresa para informar.

Discusión en grupo: Comience preguntando si fue fácil o difícil evaluar los diferentes ejemplos y si hubo fuertes desacuerdos en su grupo. Sobre cómo reaccionar ante el discurso de odio en línea: ¿Cree que declaraciones como estas deberían permitirse en Internet? ¿Cuáles son los argumentos a favor y en contra? ¿Qué métodos se le ocurren para abordar el discurso de odio en línea? ¿Cómo reaccionarías si encontraras este tipo de ejemplos de discurso de odio en línea?

ACTIVIDAD 2- EL DULCE ODIO

El dulce odio: maneras amables para odiar (ironía, provocación, chistes)[11]

Proponer a las personas participantes una lluvia de ideas (10 min máximo) para encontrar frases codificadas como “cumplidos”. Ejemplos: “Para mí eres como blanca” (Afro), “Tu pareja es tan atractiva que hasta pensé que no era trans”. (LGBTQ+), “¡Cómo ligaría contigo si te gustaran los hombres!” (LGBTQ+), “Hablas muy bien para ser una persona xxx” (Inmigrante), 'Nunca imaginé que llegarías a donde estás' (Mujeres)

BLOQUE 3 - QUÉ ES COMUNICACIÓN INCLUSIVA

Definir la comunicación inclusiva: Para promover una comunicación inclusiva es fundamental reconocer que las personas tienen diferentes preferencias y necesidades de comunicación, las cuales deben respetarse. La comunicación inclusiva no excluye ni discrimina a nadie, ya sea intencionalmente o no. A menudo, es posible que no seamos conscientes de las posibles implicaciones negativas o barreras que nuestra comunicación pueda presentar.

Al hacer un esfuerzo consciente para diseñar su comunicación teniendo en cuenta la inclusión, contribuye a garantizar que la información que comparte sea accesible para todas las personas. Este principio se aplica a todas las formas de comunicación, desde mensajes escritos hasta conversaciones cara a cara, y abarca tanto el contenido como la forma en que se transmite el mensaje. Por lo tanto, la comunicación inclusiva es un aspecto fundamental para crear un ambiente de aprendizaje y trabajo acogedor y productivo para adultos de diversos orígenes. Es un enfoque que tiene como objetivo garantizar que todas las personas, independientemente de su origen, edad, género, religión, identidad u otras características, se sientan valoradas, respetadas e incluidas en la conversación. El objetivo principal es crear un entorno donde se celebre la diversidad y todas las voces sean escuchadas y reconocidas. En los lugares de trabajo, por ejemplo, la comunicación inclusiva conduce a un mayor compromiso y satisfacción laboral de las personas trabajadoras. Cuando estas se sienten respetadas e incluidas, están más motivadas y comprometidas con sus

[11] Ejemplos disponibles en el kit de herramientas

organizaciones. Esto, a su vez, puede mejorar la productividad general y reducir las tasas de rotación.

En términos generales, la inclusión en la comunicación es una herramienta poderosa para crear entornos más equitativos y respetuosos. Promueve la comprensión, la empatía y la cooperación entre personas de todos los ámbitos de la vida, lo que en última instancia conduce a una sociedad más inclusiva y próspera.

Compartir ejemplos y comunicación inclusiva eficaz: La comunicación inclusiva eficaz implica prácticas que hacen que todas las personas se sientan valoradas, respetadas e incluidas en las conversaciones. A continuación, se muestran algunos ejemplos de comunicación inclusiva eficaz:

- **Usar un lenguaje de género neutral:** en lugar de usar un lenguaje de género como "él" o "ella", use términos de género neutral como "ellos" cuando se refiera a personas cuya identidad de género es desconocida o no binaria. Por ejemplo, "Pregúntale a la persona de recepción; ellas pueden ayudarte". Esto es válido en inglés y puedes consultar la solución de lenguaje neutral en cuanto al género en tu propio idioma. Cuando se trata de idioma y género, recuerda respetar los pronombres que la gente prefiere.
- **Crea una comunicación inclusiva:** adapta tu comunicación en función de las personas con las que hablas. Por ejemplo, si una persona de origen inmigrante está intentando aprender el idioma local, utilice palabras sencillas para asegurarse de que lo entiende.
- **Abordar las microagresiones:** cuando sea testigo o experimente microagresiones, abordarlas de manera constructiva. Por ejemplo, señala el problema con calma y explique por qué puede resultar ofensivo o hiriente;
- **Promoción de la diversidad de voces**: en debates grupales o procesos de toma de decisiones, busque y fomente activamente las aportaciones de personas subrepresentadas o de aquellas que tienen menos probabilidades de hablar.

Invite a las personas participantes a compartir cualquier otro ejemplo antes de comenzar con la actividad práctica.

ACTIVIDAD 3 - BINGO HUMANO

Material necesario: Cartones de bingo impresos, uno para cada participante[12], y marcadores o bolígrafos.

- Cree cartones de bingo con una cuadrícula de 3x3 (9 cuadrados) en cada cartón. En cada cuadrado, escriba una afirmación o descripción que se relacione con experiencias, preferencias o características personales. Por ejemplo, puedes agregar preguntas como "buscar una persona

[12] Disponibles en el kit de herramientas

que hable más de dos idiomas" o "buscar a alguien que comparta el mismo mes de nacimiento que tú". Agregue otras declaraciones, también relacionadas con su entorno local.

Instrucciones

1) Entregue un cartón de bingo y un bolígrafo a cada participante.
2) Dígales que caminen por la sala, inicien conversaciones con sus compañeros y encuentren a alguien que coincida con una afirmación en su cartón de bingo.
3) Cuando conozcan a alguien que se ajuste a una descripción, deberán preguntarle el nombre de esa persona y escribirlo en el cuadrado correspondiente de su cartón de bingo;
4) El objetivo es rellenar tantos cuadrados como sea posible en un tiempo determinado (15/20 minutos).

Una vez finalizado el tiempo, invite a las personas participantes a sentarse o pararse en círculos y hacer preguntas como:

- *"¿Qué fue lo más interesante o sorprendente que aprendiste sobre alguien?"*
- *"¿Sentiste que la actividad te ayudó a conocer mejor a tus colegas?"*
- *"¿Ha sido fácil comunicarse con los demás participantes?"*
- *"¿Habéis compartido el tiempo equitativamente entre todos los participantes?"*
- *"¿Cómo, en su opinión, esta actividad promovió la inclusión y la diversidad?"*

BLOQUE 4 - PREGUNTAS Y RESPUESTAS, DISCUSIÓN Y CONCLUSIÓN

Sugerimos hacer un breve resumen de lo discutido durante el taller. Ofrezca recursos a las personas participantes para que exploren el tema (lecturas/películas, etc.).

8. Procesos metodológicos

En este taller sobre discurso de odio y comunicación inclusiva, adoptamos un enfoque de dos pasos para asegurarnos de que los participantes comprendan los conceptos y puedan aplicarlos en la vida real. Comenzamos ambos conceptos de discurso de odio y comunicación inclusiva con alguna teoría y ejemplos, compartiendo definiciones y también aprovechando las experiencias de los participantes. Luego, comenzamos con actividades prácticas, como debates grupales sobre cómo abordar escenarios de discurso de odio. Después de un breve descanso, repetimos el proceso con el segundo tema. Idealmente, el taller termina con una reflexión sobre ideas personales y un llamado a la acción, enfatizando cómo todos pueden marcar la diferencia. Este intercambio entre teoría y actividades prácticas garantiza una experiencia de aprendizaje integral para todos.

9. Número y perfil del formador/a

El equipo de personas formadoras está compuesto por dos personas facilitadoras/as, idealmente de diferentes sexos y uno de ellos debe tener experiencia en comunicación inclusiva y discurso de odio. El papel de la persona facilitadora es crear un espacio donde todas se sientan bienvenidas y guiar hacia el objetivo de la unidad de capacitación.

10. Proporciones

La proporción recomendada es de 2 personas facilitadoras/as o personas formadoras/as por cada 10 participantes.

11. Evaluación

Cuestionarios: Para este taller prevemos el uso de cuestionarios previos y posteriores al taller, ya sea en papel o digitales. El objetivo es profundizar en los conocimientos de las personas participantes antes del taller y después de su impartición. Los cuestionarios previos ayudan a comprender la perspectiva y la comprensión del discurso de odio y la comunicación inclusiva. Los cuestionarios posteriores al taller pueden potencialmente revelar a las personas formadoras el impacto y el efecto del taller, además de resaltar algunos aspectos que aún no están claros para las personas participantes para que puedan abordarse en un segundo momento. Tenga en cuenta que los cuestionarios deben ser completamente anónimos[13].

[13] En el kit de herramientas se encuentran disponibles ejemplos de declaraciones/preguntas del cuestionario previo al taller.

Unidad de capacitación #3 - Aprender a prevenir y gestionar conflictos

1. Tipología

Esta Unidad pertenece al ámbito de la Gestión de Equipos Inclusivos.

2. Descripción

Siguiendo las unidades anteriores dedicadas a los estereotipos, el discurso de odio y la comunicación inclusiva, esta unidad ofrece una aportación holística y constructiva sobre los conflictos. Está dirigido a proporcionar conocimientos sobre:

- La prevención de conflictos a través de la exposición de algunas estrategias para el efecto;
- El reconocimiento de las causas más comunes de conflicto en un grupo y la identificación de los principales tipos de conflictos;
- La gestión y formas de desmantelar un conflicto: un conjunto de estrategias de resolución de conflictos, con énfasis en la estrategia de mediación.

Esta unidad está diseñada para comenzar con una breve introducción sobre una visión general de los conflictos, que conducirá a tres sesiones de aprendizaje que cierran con una actividad de juego de roles. Esta estructura permite a las personas participantes realizar todo el contenido teórico que han recibido en un ejercicio de prácticas en grupo.

3. Duración

La duración total de esta actividad es de 2 horas, así divididas:

Bloque 1: introducción	5 minutos
Actividad 1: Prevenir	10 minutos
Bloque 2: Reconocer	20 minutos
Bloque 3: Desmantelar	45 minutos
Actividad 2: Juegos de roles	45 minutos

4. Recursos y espacio

Para llevar a cabo esta unidad de formación, se necesitan los siguientes recursos y espacio:

- Espacio: Es fundamental contar con un lugar de reunión espacioso ya que se trata de trabajo en equipo. Debería permitir la colaboración y debates separados en subgrupos entre los participantes.
- Tecnología: Un proyector y una pantalla para mostrar presentaciones y contenido multimedia, y acceso a una impresora.
- Recursos de oficina y materiales: Rotafolios, rotuladores y notas adhesivas para discusiones en grupo y lluvias de ideas. Si es necesario imprimir materiales físicos, como hojas de escenarios, es posible que sea necesario acceder a impresoras y material de oficina.
- Herramientas de evaluación: Cuestionarios o encuestas de evaluación previa y posterior a la formación para los participantes.

5. Objetivos generales y específicos

- Capacitar para reconocer señales e indicadores tempranos de conflictos en el equipo de trabajo, empoderándolos para abordar problemas potenciales de manera proactiva y reducir la probabilidad de que los conflictos se intensifiquen.
- Proporcionar el conocimiento y las herramientas para reconocer los conflictos y fundamentar las causas explícitas e implícitas de los conflictos dentro de individuos y grupos.
- Proporcionar una gama de estrategias de resolución de conflictos, con un énfasis específico en la mediación como una forma inclusiva y colaborativa de gestionar y desmantelar conflictos de forma eficaz.
- Familiarizarse con cuándo y cómo aplicar estas estrategias de resolución para resolver conflictos en el lugar de trabajo de manera efectiva.
- Desarrollar sólidas habilidades de comunicación y empatía como personas facilitadoras/as para ayudar en conversaciones constructivas y gestionar los aspectos emocionales de los conflictos.
- Permitir a las personas participantes aplicar el contenido teórico aprendido durante la unidad de capacitación a escenarios prácticos. Esto incluye la utilización exitosa de estrategias de prevención, reconocimiento y resolución de conflictos en situaciones de la vida real.
- Habilitar a las personas participantes a gestionar dinámicas de grupo

6. Marco de competencias

Competencias generales:

- Capacidad de escucha
- Capacidad de aprendizaje
- Responsabilidad
- Capacidad de pensamiento crítico
- Capacidad de planificación y organización.
- Asertividad
- Capacidad para gestionar dinámicas de grupo.
- Capacidad de liderazgo
- Utilizar metodologías de aprendizaje basadas en el trabajo

Competencias específicas:

- Gestión de personal

7. Sesión detallada

BLOQUE 1: INTRODUCCIÓN

La persona formadora presenta el contenido de la unidad, su enfoque y la estructura. Se podrá realizar una actividad para romper el hielo, si se considera necesario.

El conflicto puede servir como un proceso valioso en el que todas las partes involucradas obtienen una visión más profunda de los objetivos de cada uno, lo que en última instancia conduce a un mayor compromiso y lealtad en el futuro. No se debe subestimar su potencial de daño. Esta es la razón por la cual las habilidades efectivas para la resolución de conflictos son cruciales. Su objetivo es evitar que los desacuerdos se intensifiquen y, al mismo tiempo, facilitar debates continuos sobre cada punto de vista y, finalmente, llegar a una resolución colaborativa y mutuamente beneficiosa.

Esta unidad abordará los conflictos desde un punto de vista que considera la comunicación, la conciencia emocional y la empatía como elementos cruciales de la resolución de conflictos que pueden conducir a relaciones de alto funcionamiento y más satisfactorias en todos los aspectos de la vida. La mediación es un enfoque valioso para la resolución de conflictos que prioriza la colaboración grupal, el empoderamiento, la comunicación abierta y constructiva y la preservación de las relaciones. También garantiza un mayor compromiso con los acuerdos, ya que son soluciones personalizadas, adaptadas a las necesidades e intereses específicos de las partes involucradas, que conducen a resultados más sostenibles.

Esta formación incluye 3 secciones de contenido principales que constan de:

1. Cómo evitar que ocurran conflictos mediante algunas estrategias de prevención de conflictos.
2. Cómo reconocer las causas más comunes de conflicto en un grupo y cuáles son los principales tipos de conflictos.
3. Cómo gestionar y desmantelar un conflicto: un conjunto de estrategias de resolución de conflictos, con énfasis en la estrategia de mediación.

Finalizará con una actividad de roleplay que dará la oportunidad de poner en práctica todos los siguientes contenidos teóricos: actitudes ante un conflicto surgido, roles, tipos y causas de los conflictos, etc.

ACTIVIDAD 1 - PREVENIR

PASO 1.1. – Lluvia de ideas

Primero, los/as personas formadoras/as llevarán a cabo una breve lluvia de ideas para repasar el contenido aprendido sobre estereotipos, discursos de odio y comunicación inclusiva de las unidades anteriores. Esta actividad no debería durar más de 5 minutos.

PASO 1.2. – Puntos clave de la prevención de conflictos

En seguida, las personas formadoras explican de forma exhaustiva el siguiente contenido, “Puntos clave de prevención de conflictos”. Si es posible, las personas formadoras deberían incorporar los resultados de la lluvia de ideas a la explicación del contenido. Esta parte debería durar como máximo 10 minutos.

Para prevenir eficazmente futuros conflictos, debemos considerar varios aspectos clave.

- Promover la diversidad implica respetar todos los orígenes, con enfoque de género y cultura, y realizar acciones adecuadas para todas las personas, considerando los diferentes idiomas, edades e identidades culturales de la comunidad. Esta inclusión garantiza que toda la comunidad pueda comprender y participar en las medidas preventivas implementadas. La unidad de este módulo sobre estereotipos puede ser un buen punto de partida para explorar más a fondo este aspecto.

- Participación de la comunidad: Los esfuerzos de prevención y sensibilización deben ser inclusivos y estar dirigidos a toda la población. Nadie debe quedar fuera y se debe crear conciencia entre todos los miembros de la comunidad teniendo en cuenta sus perspectivas.

- Comunicación abierta: Fomentar la comunicación honesta y respetuosa, permitiendo expresar inquietudes, perspectivas y necesidades. A través de la escucha activa y el intercambio de ideas, las partes pueden comprender mejor los puntos de vista de cada una y trabajar juntas para encontrar puntos en común y soluciones mutuamente aceptables. Al

promover la comunicación y la colaboración continuas, esta estrategia ayuda a evitar que los conflictos se intensifiquen y crea un entorno donde las diferencias se pueden resolver pacíficamente.

BLOQUE 2 - RECONOCER

PASO 2.1 – Lluvia de ideas

Los/as personas formadoras/as iniciarán una lluvia de ideas sobre los siguientes temas: señales de advertencia de conflictos, causas y tipos de conflicto

PASO 2.3 - Definiciones

En seguida, las personas formadoras desarrollarán y explicarán el siguiente contenido.

Definición de conflicto:

Un conflicto es una situación de tensión y malestar, que surge cuando entran en juego visiones polarizadas, opiniones encontradas, estilos de comunicación, actitudes, etc. Cuando un conflicto no se aborda, puede provocar una escalada de tensión y violencia.

Por tanto, es fundamental poder afrontar los conflictos a tiempo, porque cuanto más se agraven, más difícil será gestionarlos. Es necesario descubrir cuál es el problema de fondo, cuáles son las partes involucradas y por tanto dónde sería relevante iniciar el proceso de resolución. A partir de ahí, sería crucial hacer una propuesta para tener un espacio para hablar y ver cuándo podría ser el momento adecuado y si se necesita y qué tipo de apoyo.

Aquí hay algunas advertencias de conflicto:

- Ante la más mínima interacción o diálogo se produce tensión, malestar o reacciones que no son del todo proporcionales a lo que se dice.
- Silencios, risas nerviosas, personas que empiezan a hablar al mismo tiempo, gritos, expresiones de emociones intensas…
- Hay un ataque o crítica fuerte hacia alguien y esto genera reacciones
- Hay temas que se evitan, de los que es difícil hablar...

Se puede involucrar a los participantes pidiéndoles que compartan sus ideas y contribuciones a la lista de advertencias de conflicto.

Causas más comunes de conflicto en un grupo:

Estos son los dos principales detonantes del estallido de conflictos:

1) El choque o tensión entre al menos dos partes y sus intereses, sus valores, puntos de vista, necesidades, etc.

2) La diversidad vivida como una amenaza (vivir la opinión, percepción o experiencia del otro como un impedimento para hacer valer el propio punto de vista o necesidad).

Cuando el conflicto ocurre dentro de un grupo de personas, puede haber diferentes causas fundamentales:

- Existe un tema no regulado por el grupo y sale en forma de conflicto entre personas;
- Conflictos relacionados con la toma de decisiones: consenso poco claro, diferentes interpretaciones, no está claro qué pasa cuando no se sigue un acuerdo, se bloquea una decisión y el grupo se paraliza sin saber qué hacer, etc.
- Diferencias entre visiones y presencia de subgrupos con visiones polarizadas.

Se puede involucrar a los participantes pidiéndoles que piensen y compartan si reconocen alguno de los factores desencadenantes explicados en su lugar de trabajo.

Tipos de conflictos

Existen muchos tipos diferentes de conflictos en función de su visibilidad (latente, explícita, enmascarada, etc.), de las partes implicadas (inter/intrapersonal o inter/intragrupos) o de su contenido. Esta última clasificación es la que más nos interesa, ya que nos ayuda a comprender mejor los problemas subyacentes y cómo solucionarlos con éxito[14].

BLOQUE 3: DESMANTELAMIENTO

PASO 3.1. – Definiciones

La persona formadora desarrollará y explicará el siguiente contenido. Las personas participantes pueden intervenir, preguntándoles cómo han manejado conflictos en el pasado o cómo empezarían a abordarlos.

[14] La tabla está disponible en el kit de herramientas.

Una vez detectado un conflicto, debemos buscar una solución. Es necesario desglosar el conflicto para encontrar la forma más adecuada de abordarlo y gestionarlo. Los elementos clave para analizar los conflictos que permitan plantear su complejidad son:

- Identificando:
    - Quiénes son las principales personas o grupos involucrados
    - ¿Cuáles son sus roles en el conflicto?
    - Las influencias recibidas de terceros
- Analizando la relación entre las partes involucradas en el conflicto:
    - Valores compartidos
    - Nivel de confianza
    - Presencia de hostilidad, evitación, etc.
    - Tipo de relación: amistad, relaciones de poder en términos de género, cultura, posición económica y laboral, etc.
    - Establecer los intereses en competencia de cada lado y sus soluciones propuestas.
    - Analizar la actitud de las personas ante el surgimiento del conflicto:
- **Evitativo**: ante la incapacidad de afrontar el conflicto, no se admite o se evita, dejándolo latente, con posibilidad de que vuelva a surgir en cualquier momento.
- **Cómodo**: en lugar de luchar por encontrar una solución, la persona elige encajar en el problema. Esta actitud tiende a generar infelicidad.
- **Culpabilización**: se busca a alguien a quien culpar, ya sea uno mismo o alguien más. No ayuda a encontrar soluciones.
- **Competitivo:** tiene como objetivo salir victorioso frente a la otra persona. Crea resentimiento y es probable que el conflicto vuelva a surgir, porque una de las partes se siente perdedora.
- **Comprometido**: esta actitud facilitará la solución, porque las personas creen que son las mejores. Significa que no les importa mucho o que prefieren ceder antes que preocuparse por encontrar soluciones.
- **Colaborativo o cooperativo**: las diferentes partes trabajan juntas para encontrar soluciones y llegar a un acuerdo en el que todos ganen. Se parte de una posición de confianza en el otro y en uno mismo, intentando comprender ambas posiciones. Esta actitud creativa es la mejor manera de resolver un conflicto de forma positiva y fortalecer la relación.

Este último punto es importante ya que algunas actitudes pueden facilitar el proceso, mientras que otras pueden causar dificultades a la hora de realizar estrategias de resolución de conflictos.

Estrategias de resolución de conflictos

Una vez realizado este breve análisis del conflicto, se podrá encontrar y llevar a cabo la estrategia más adecuada para resolver un conflicto. Las estrategias más utilizadas en la resolución de conflictos son la negociación y el arbitraje, pero como apostamos por promover un ambiente de equipo inclusivo a través de la comunicación y la colaboración inclusivas, la resolución de conflictos más adecuada sería un proceso de mediación.

PASO 3.2. – Lluvia de ideas: Proceso de mediación

Se puede involucrar a las personas participantes realizando una breve lluvia de ideas sobre cómo imaginan un proceso de mediación. Luego, las personas encargadas de la formación continúan presentando el contenido.

Definición de mediación: Una negociación guiada durante todo el proceso por una tercera persona. La persona facilitadora es responsable de ayudar a encontrar soluciones de manera imparcial y moderar la conversación. Las partes implicadas son las que tienen que exponer el problema y definir las soluciones.

Los objetivos centrales de un proceso de mediación son:

- Facilitar el restablecimiento de una nueva relación entre las partes en conflicto.
- Incrementar el respeto, la honestidad y la confianza entre las partes.
- Incrementar el respeto, la honestidad y la confianza entre las partes.
- Corregir información errónea y percepciones erróneas sobre el conflicto y/o las partes involucradas.
- Asumir la responsabilidad de nuestro propio impacto en los demás.
- Reducir el comportamiento violento.
- Incrementar la capacidad de resolución no violenta de conflictos, permitiendo al mismo tiempo que el grupo establezca los límites que necesita establecer.

Los pasos que siguen a un proceso de mediación son los siguientes:

- Establezca las precondiciones:
    - Establezca un lugar y una hora neutrales para reunirse con todas las partes.
    - Las partes implicadas aceptan el proceso de mediación y se comprometen a respetar las normas que les indique la persona que realiza la mediación:

- No insultar
- No hacer acusaciones ni cuestionamientos.
- No usar lenguaje fuerte
- No interrumpir
- Respetar los tiempos acordados.
- Mantener una buena y respetuosa postura corporal.

- Explique el procedimiento de mediación, recordando
  - Próximos pasos
  - El rol de la persona que realiza la mediación
  - La participación en el proceso de mediación es voluntaria y confidencial.
- **Reunión de partes**: Cuando todas las partes se hayan reunido en el momento y lugar acordados, definirán el conflicto desde su propio punto de vista: cada parte define el conflicto desde su mirada, expresando sus sentimientos y lo que quiere conseguir.
- **Escucha activa:** Repitiendo los puntos de vista, cada una de las partes repite lo que la otra ha dicho, como una forma de comprobar si realmente entendió a la otra parte y si el mensaje ha quedado claro.
- **Buscar soluciones**: Las partes involucradas, asistidas por la persona facilitadora, si es necesario, proponen diferentes soluciones que satisfagan a ambas partes.

PASO 3.3. – El papel de la persona facilitadora

Se puede involucrar a las personas participantes, preguntándoles cómo imaginan el papel de la persona facilitadora en este paso. En este paso, la persona facilitadora debe:

- Ayudar a lograr una versión consensuada del conflicto.
- Explorar los intereses que subyacen a las posiciones y orientar el diálogo en términos de intereses.
- Tratar primero los problemas comunes y más fáciles de solucionar genera confianza y mantiene el interés.

- Asegurar que el acuerdo de las partes avance hacia una solución positiva o transformación del conflicto.

    - Negociar y decidir: la solución debe ser la que satisfaga ampliamente a ambas partes. Es el momento de decidir quién tiene que hacer qué, cómo, cuándo y dónde. El objetivo es evaluar las propuestas, ventajas y dificultades de cada uno, y llegar a un acuerdo.

    - Elaboración de un contrato: se hace un resumen de todo el proceso y se redacta un contrato con los acuerdos alcanzados

PASO 3.4. – ¿Qué harías tú?

Se puede involucrar a las personas participantes preguntándoles qué harían ellas en este momento.

Por último, es importante establecer una estrategia de seguimiento. No todo se soluciona sólo con hablar, a veces también hace falta tiempo, ver que las cosas son diferentes, notar cambios. Por ejemplo: planificar reuniones periódicas para comprobar si se respeta el acuerdo, establecer hitos para mantener a las partes involucradas y comprometidas con el acuerdo, etc.

PASO 3.5. – Resumen

Las personas participantes pueden intervenir volviendo al resumen de unidades anteriores y preguntándoles cómo imaginan que debería ser el papel de la persona facilitadora en un proceso de mediación.

Durante la conversación, el papel de la persona facilitador consiste en:

- **Crear una atmósfera positiva y un intercambio respetuoso de mensajes:** el facilitador debe apoyar el diálogo entre las partes y promover el reconocimiento de los sentimientos y el respeto a los silencios.

- **Generar pensamiento sobre el conflicto:** objetivos personales en el conflicto y otras formas de alcanzarlos, sentimientos personales y del otro lado.

- **Dar importancia** a aspectos del contenido del conflicto como la relación entre las partes.

- **Mostrar interés** en que las partes se expliquen más, se desahoguen, evitando la sensación de interrogatorio.

- **Escuchar atentamente** las inquietudes y sentimientos de cada parte, utilizando técnicas como la escucha activa, parafrasear, sentir, resumir, etc.

- **Neutralizar** el comportamiento negativo.

- **No hacer valoraciones ni consejos**, ni definir qué es verdadero o falso, qué es justo o injusto, qué está bien o mal.

- Elaboración de un contrato: se hace un resumen de todo el proceso y se redacta un contrato con los acuerdos alcanzados

ACTIVIDAD 2 – JUEGO DE ROL

Esta actividad de juego de roles proporciona a las personas participantes una comprensión integral de la resolución de conflictos dentro del contexto de los proyectos de seguridad alimentaria. Al incorporar personas facilitadoras/as del área de la mediación, las personas participantes aprenden a abordar conflictos complejos de manera efectiva y la importancia de la mediación neutral para fomentar la resolución.

El informe y la discusión ofrecen una plataforma para que las personas participantes reflexionen, compartan ideas y discutan los enfoques de resolución de conflictos más adecuados en diversos escenarios.

- *Duración*: 45 min

Objetivo: Proporcionar a las personas participantes una experiencia práctica en la aplicación de habilidades de resolución de conflictos dentro del contexto de un proyecto de seguridad alimentaria, con énfasis en el papel de las personas facilitadoras de mediación.

Escenarios sugeridos:

Escenario 1: Eres parte de un equipo que trabaja en un proyecto de seguridad alimentaria en un país europeo. El objetivo del proyecto es establecer un sistema de distribución de alimentos para proporcionar productos frescos a una zona desatendida.

- **Grupo A**: responsable de la gestión de adquisiciones, transporte y almacén.
- **Grupo B**: también responsable de la gestión de adquisiciones, transporte y almacén, pero con énfasis en prácticas de sostenibilidad

Puntos clave de conflicto:

El Grupo A siente que el énfasis del Grupo B en las prácticas de sostenibilidad está ralentizando las tareas de adquisición y transporte. El Grupo B cree que el enfoque del Grupo A puede comprometer los objetivos ambientales del proyecto.

Ambos grupos están luchando por encontrar un equilibrio entre eficiencia y sostenibilidad.

Escenario 2:

- **Grupo A**: responsable de la recolección y distribución de alimentos, con énfasis en rescatar excedentes de alimentos de los mercados locales

- **Grupo B**: También responsable de la recolección y distribución de alimentos, pero con énfasis en trabajar directamente con los agricultores locales para promover prácticas agrícolas sostenibles.

  El Grupo A cree que el enfoque del Grupo B en trabajar con los agricultores está haciendo que su proceso de recolección de alimentos sea menos eficiente. Al Grupo B le preocupa que el énfasis del Grupo A en recolectar excedentes de alimentos no aborda las causas fundamentales del desperdicio de alimentos y la sostenibilidad.

  Ambos grupos están luchando por encontrar un equilibrio entre eficiencia y prácticas sostenibles.

Escenario 3:

- **Grupo A**: Este grupo está formado principalmente por residentes locales de larga data con un historial de trabajo en proyectos similares.
- **Grupo B**: Este grupo involucró a inmigrantes recientes de varios países con diversos orígenes culturales.

  Puntos clave del conflicto:

  El Grupo A está acostumbrado a utilizar prácticas agrícolas tradicionales europeas y tiene un flujo de trabajo bien establecido para el proyecto. Creen que sus métodos agrícolas tradicionales han sido probados y se resisten a los cambios que perciben como un freno al progreso del proyecto.

  El Grupo B aporta diferentes enfoques operativos influenciados por sus orígenes culturales, incluidas técnicas y herramientas agrícolas innovadoras. Sienten que sus diversas experiencias pueden mejorar la eficiencia operativa y la sostenibilidad, y se sienten frustrados por la resistencia al cambio del Grupo A.

  Ambos grupos enfrentan desafíos en la comunicación y colaboración efectiva. Al grupo A le resulta difícil comprender y adaptarse a los métodos del grupo B, y el grupo B siente que sus ideas y contribuciones a menudo son descartadas.

PASO 2.1. – Configuración y preparación del escenario

- Las personas participantes se dividen en grupos pequeños, asegurándose de que cada grupo esté formado por 3-5 miembros. Hay 2 personas adicionales que deben desempeñar el papel de facilitador/a.
- Cada grupo recibirá una hoja de escenario que describe una situación de conflicto común en un proyecto de seguridad alimentaria. Las personas facilitadoras no pueden leer ni oír de qué se tratará el conflicto.

- Las personas participantes deben:
  - Leer y discutir el escenario y sus preocupaciones y puntos de vista específicos.
  - Asignar roles
  - Decidir el estilo de confrontación de conflictos que planean utilizar (por ejemplo, colaboración, evasión, culpar, etc.).

Mientras tanto, las personas facilitadoras vuelven a leer el contenido relacionado con su rol: los pasos del proceso de mediación, incluida la recopilación de información, la identificación de advertencias de conflicto, la propuesta de mediación, la conducción del diálogo y la sugerencia de una estrategia de seguimiento.

PASO 2.2. – Presentación / desempeño

- **Parte 1 (5 min):** El escenario lo representa cada bando siguiendo sus roles y estilo de enfrentamiento del conflicto.

El grupo A es responsable de mantener la conversación interminablemente hasta que las personas facilitadoras interrumpan, mientras que el grupo B reacciona a las salidas de A. Ambos grupos deben mostrar actitudes acordes a su posición en el conflicto (colaborativo, evitativo, etc.), el tipo de conflicto en el que están involucrados (valores, relacional, rol, etc.) y sus roles (en función del género, origen cultural, puesto de trabajo). , etc.).

Las personas facilitadoras deben recopilar información e identificar los problemas subyacentes y las advertencias de conflicto: por ejemplo, escalada de emociones, interrupción de la comunicación o intransigencia.

- **Parte 2 (10min)**

  Las personas facilitadoras interrumpirán cuando identifiquen 3 advertencias de conflicto y propondrán un proceso de mediación siguiendo los pasos aprendidos.

- **Parte 3 (5 min)**

  Las personas facilitadoras deben conducir el diálogo entre las partes en conflicto, guiándolas hacia un acuerdo. Cuando se alcance un acuerdo, deberían fomentar una discusión sobre una estrategia de seguimiento para garantizar la sostenibilidad de la resolución.

PASO 2.3. – Discusión

Las personas participantes deben reflexionar sobre la experiencia general, considerando el papel de la persona facilitadora de mediación, y compartir los conocimientos adquiridos durante el juego de roles. Anime a las personas participantes a discutir qué enfoques de resolución de conflictos fueron

más efectivos. Finalmente, las personas participantes comparten los conocimientos que obtuvieron del juego de roles, incluido lo que funcionó bien y las áreas que se pueden mejorar.[15]

8. Procesos metodológicos

La metodología ha sido cuidadosamente elegida para que esta unidad de formación para ofrecer un enfoque integral de la gestión de conflictos. Incorpora componentes tanto teóricos como prácticos, proporcionando un marco lógico para abordar los conflictos metódicamente y evitar que se agraven.

La parte teórica de la unidad sirve como base, ofreciendo a las personas participantes una forma estructurada y sistemática de abordar los conflictos, paso a paso. Cubre elementos esenciales de una estrategia sólida de gestión de conflictos, enfatizando la inclusión y la colaboración como principios clave. Este marco teórico no sólo proporciona a las personas participantes el conocimiento necesario para la prevención de conflictos, sino que también sirve como brújula guía al navegar situaciones de conflicto del mundo real.

La principal fortaleza de esta unidad de capacitación radica en su componente práctico y experiencial: la sección de juego de roles. Aquí, las personas participantes tienen la oportunidad de aplicar las herramientas y estrategias que han adquirido de manera consciente y crítica. Esta sección está dedicada al análisis en profundidad y la deconstrucción de escenarios de conflicto.

Al combinar conocimientos teóricos con experiencia práctica, esta unidad de capacitación equipa a las personas participantes con un conjunto de habilidades holísticas para la prevención y gestión de conflictos, fomentando un enfoque proactivo, colaborativo e informado para manejar conflictos en diversos contextos personales y profesionales.

9. Número y perfil del formador/a

Se requiere una persona experta en gestión de conflictos como facilitadora o formadora.

Se recomienda contar con una persona adicional, no necesariamente experta en la temática, para brindar apoyo y facilitar el juego de roles.

10. Proporciones

La proporción recomendada es de 2 personas facilitadoras por cada 8 a 12 participantes.

11. Evaluación

[15] En el kit de herramientas: Hoja de escenario con preocupaciones y puntos de vista específicos de cada grupo.

Para evaluar el desempeño de las personas participantes, los o las formadoras pueden asignar puntuaciones a cada nivel de competencia y evaluarlas en función de sus habilidades y competencias demostradas durante la actividad de formación. Esta rúbrica ayudará a los o las formadoras a proporcionar comentarios constructivos y medir su progreso de acuerdo con los objetivos y competencias abordados en esta unidad[16].

[16] El formulario está disponible en el kit de herramientas.

3. Módulo de Formación y orientación a la inclusión laboral

3.1 Breve descripción del módulo

Título del módulo: **Orientación en la formación e inclusión laboral**

Objetivos:

Objetivos principales

- Construir una base sólida para un desempeño laboral exitoso
- Mejorar las competencias para una interacción profesional efectiva
- Fomentar un ambiente de trabajo diverso e inclusivo.
- Empoderar a las personas participantes para que participen en un desarrollo personal y un crecimiento personal continuos.
- Fomentar la inclusión y la igualdad de oportunidades para personas de diversos orígenes y habilidades

Objetivos secundarios

- Desarrollar la capacidad de crear CV profesionales y atractivos que destaquen ante posibles empleadores.
- Equipar a las personas participantes con las habilidades necesarias para prepararse y sobresalir en entrevistas de trabajo.
- Aumentar la autoconfianza de las personas participantes en entornos profesionales.
- Permitir que las personas participantes expresen sus pensamientos e ideas de manera efectiva, respetando las perspectivas de los demás.
- Permitir a las personas participantes responder eficazmente a los cambios y desafíos en el lugar de trabajo.
- Mejorar las habilidades de trabajo en equipo, permitiendo a las personas participantes colaborar sin problemas con colegas y contribuir al éxito del equipo.
- Mejorar las habilidades de gestión del tiempo de las personas participantes para aumentar la eficiencia y reducir el estrés laboral.
- Inculcar una cultura de aprendizaje continuo y superación personal entre las personas participantes, promoviendo el desarrollo profesional a largo plazo.

Competencias abordadas:

Competencias generales

- Impartir acciones formativas para mejorar las competencias personales y profesionales.
- Capacidad para incorporar la diversidad social y cultural del grupo a los contenidos formativos y procesos de aprendizaje.
- Capacidad de pensamiento crítico
- Habilidades de comunicación intercultural.
- Asertividad
- Conocimiento sobre cómo incorporar la perspectiva de género en los contenidos formativos y procesos de aprendizaje.
- capacidad de escuchar
- Responsabilidad
- Enfoque de sensibilidad intercultural
- Capacidad para gestionar dinámicas de grupo.
- Metodologías de aprendizaje basadas en el trabajo
- Capacidad de planificación y organización.
- Capacidad para identificar habilidades
- Habilidades de tutoría
- Conocimiento de las necesidades del mercado laboral y canales de

Competencias específicas

- Capacidad para apoyar la autonomía y responsabilidad de los estudiantes en el trabajo de campo.
- Gestión de personal
- Capacidad de servir al público.
- Gestión de incidencias

Duración aproximada (en horas):

7 horas totales, divididas de la siguiente manera:

Unidad 1	Unidad 2	Unidad 3
3 horas	2 horas	2 horas

3.2 Colectivos destinatarios

Según el informe Itinerarios de Empleos Verdes, incluido en el documento Marco de Competencias, el Módulo de Formación Orientación a la Formación e inclusión laboral está dirigido a estos son los perfiles profesionales:

Gestión general de proyectos y recursos	• Coordinador/a o jefe/a de proyecto • Voluntariado/Responsable de recursos humanos/Operador social
Área de Producción Agropecuaria y Recogida de Excedentes	• Coordinador/a del área de producción.
Área de educación	• Educador/a de adultos en habilidades blandas • Educador/a de adultos en agricultura sostenible y sistema alimentario, educador ambiental • Educador/a escolar

3.3 Metodología

El enfoque de la formación emplea una amplia gama de metodologías participativas destinadas al aprendizaje efectivo y al desarrollo de habilidades. Utiliza el aprendizaje basado en actividades, enfatizando la participación práctica a través de ejercicios interactivos, estudios de casos, juegos de roles y proyectos grupales para promover la aplicación activa del conocimiento. Además, el aprendizaje experiencial sumerge a las personas participantes en escenarios del mundo real, seguidos de sesiones reflexivas para extraer ideas relevantes. Por otra parte, el trabajo de campo y la observación brindan experiencia práctica y toma de decisiones participativa, empleando técnicas como la lluvia de ideas y la creación de consenso, empoderando a las personas participantes en la toma de decisiones. Los roles de equipo también se exploran a través de estudios de casos y ejercicios de juego de roles. Finalmente, también se aplica un enfoque mixto, que integra teoría y aplicaciones prácticas para una experiencia de aprendizaje holística; así como el aprendizaje entre pares y la colaboración que promueven el intercambio de conocimientos y el trabajo en equipo a

través de proyectos grupales y sesiones interactivas, mejorando la comprensión. El compromiso con estas metodologías participativas garantiza un viaje educativo más atractivo, eficaz y personalizado que ofrece consistentemente resultados valiosos.

3.4 Herramientas

Para llevar a cabo las actividades de este módulo, se requieren los siguientes recursos:

- Material de oficina y recursos materiales: hojas de papel, pautas, hojas de escenarios, bolígrafos, lápices, folletos
- Material de la actividad: hojas de trabajo, plantillas de discursos de ascensor, consejos para entrevistas de trabajo y ejemplos de currículos basados en habilidades. Todo el material necesario está especificado en cada unidad.
- Herramientas de evaluación: cuestionarios o encuestas de evaluación previos y posteriores a la formación para los participantes (incluidos en el kit de herramientas)

3.5 Infraestructura

Para el desarrollo del módulo se necesitan las siguientes herramientas, materiales e infraestructura:

Tecnología: el acceso a Internet es crucial para que la investigación en línea identifique productores potenciales y recopile información sobre sus productos y prácticas.

Ubicación: espacio amplio para reuniones, que permita la colaboración y el debate entre las personas participantes. Un lugar o espacio de capacitación adecuado con disposición de asientos para los participantes, iluminación y ventilación adecuadas

3.6 Accesibilidad

El desempeño del módulo debe ofrecer la posibilidad de adaptar materiales en múltiples formatos accesibles, asegurando la compatibilidad con tecnologías de asistencia, proporcionando una navegación clara, ofreciendo alternativas a las señales sensoriales, etc. Se deben abrir canales para que los participantes soliciten adaptaciones e informen problemas con prontitud. El enfoque del módulo tiene como objetivo fomentar un entorno de aprendizaje donde cada individuo, independientemente de sus habilidades únicas, pueda participar plenamente y prosperar en esta capacitación.

3.7 Otros mecanismos de inclusión

Esta actividad no cuenta con mecanismos de inclusión predefinidos, ya que estos pueden variar según la institución anfitriona. El módulo está diseñado para ser inclusivo y acogedor para todas las personas participantes, y muchos de los materiales están disponibles en varios idiomas para adaptarse a personas de diversos contextos culturales. Además, los/as personas facilitadoras/as

deben estar preparados/as para asistir a quienes enfrenten barreras lingüísticas, utilizando herramientas como DeepL o Google Translate para garantizar el acceso a los materiales cuando sea necesario.

3.8 Otros datos de interés

3.8.1 Material y recursos de capacitación existentes

- Proyecto SANAR. Materiales de formación multidisciplinar en empleabilidad.
- Más de 50 preguntas de trabajo más comunes en entrevistas de trabajo.

Unidad de capacitación #1 - Competencias transversales básicas para el buen desempeño laboral

1. Tipología

Esta actividad pertenece al módulo “Orientación a la formación y la inclusión laboral”.

2. Descripción

Este módulo de unidad sirve como fase fundamental para elevar nuestro desempeño laboral. Es el primer nivel dentro del módulo, seguido de una unidad posterior en un nivel superior. La atención se centra aquí en cultivar competencias transversales fundamentales que son fundamentales para lograr un sólido desempeño laboral. Los participantes profundizarán en temas clave, incluido el autoconcepto, la autoestima y la confianza, todos los cuales desempeñan un papel fundamental en el crecimiento personal y profesional. Además, el módulo explora ampliamente la importancia de la comunicación asertiva, el fomento de relaciones interpersonales positivas, la adaptación a diversos escenarios laborales y la asunción de responsabilidad por las propias acciones. Al dominar estas competencias, las personas pueden aumentar significativamente su empleabilidad y sobresalir en sus carreras.

3. Duración

Esta Unidad tomará alrededor de 3 horas, divididas así:

Bloque 1: Introducción y rompehielos	10 minutos
Bloque 2: Autoconcepto, autoestima y confianza	5 minutos
Actividad 1: Lista de Fortalezas	20 minutos
Bloque 3: Comunicación Asertiva	10 minutos
Actividad 2: Practicando nuestra comunicación asertiva	20 minutos
Bloque 4: Relaciones interpersonales	15 minutos
Actividad 3: El nuevo Reto de Inserción Laboral	30 minutos
Bloque 5: Adaptabilidad y Responsabilidad	20 minutos
Actividad 4: Juego de roles de adaptabilidad y responsabilidad	40 minutos

4. Recursos y espacio

Para llevar a cabo esta unidad de formación, se necesitan los siguientes recursos y espacio:

Espacio: Amplio espacio para reuniones que permite la colaboración y el debate entre los participantes.

Tecnología: Un proyector y una pantalla para mostrar presentaciones y contenido multimedia, acceso a una impresora, y un temporizador o cronómetro.

Recursos digitales/ en línea: El acceso a internet es fundamental para realizar investigaciones en línea que permitan identificar posibles productores y recopilar información sobre sus productos y prácticas.

Recursos de oficina y materiales: Rotafolio y marcadores para tomar notas (opcional para la actividad. Impresoras y papelería: si es necesario imprimir materiales físicos, es posible que sea necesario acceder a impresoras y papelería.

Herramientas de evaluación: Cuestionarios o encuestas de evaluación previos y posteriores de la formación para los participantes (incluidos en el kit de herramientas)

5. Objetivos

- Fomentar el crecimiento personal y profesional: Apoyar a las personas participantes a desarrollar el autoconcepto, la autoestima y la confianza para mejorar el desarrollo personal y profesional.
- Promover el pensamiento crítico, fomentando habilidades de pensamiento crítico para analizar la autopercepción y su impacto en el desempeño laboral.
- Facilitar la comunicación asertiva, dotando a las personas participantes de habilidades de comunicación asertiva, cruciales para interacciones efectivas.
- Apoyar relaciones positivas: Proporcionando herramientas para construir relaciones interpersonales positivas.
- Adaptarse a diversos entornos laborales: Desarrollar la adaptabilidad a diversos escenarios laborales, con un enfoque en los desafíos únicos de las iniciativas de seguridad y soberanía alimentaria, para mejorar la efectividad del asesoramiento laboral.

6. Marco de competencias

Competencias generales y específicas:

- Impartir acciones formativas para mejorar las competencias personales y profesionales.
- Capacidad de pensamiento crítico
- Asertividad
- Capacidad para apoyar la autonomía y la responsabilidad en el trabajo de campo.

7. Sesión detallada

BLOQUE 1: INTRODUCCIÓN Y ROMPEHIELOS

Las personas formadoras presentarán el enfoque del módulo y una descripción general de la primera unidad. Para involucrar y romper el hielo entre el grupo participantes, los/las personas formadoras/as pueden realizar una actividad, como la siguiente:

Ejemplo para romper el hielo: "DOS VERDADES Y UNA MENTIRA"[17].

Objetivo: esta actividad está diseñada para ayudar a los participantes a conocerse, romper el hielo y crear un ambiente cómodo y acogedor.

BLOQUE 2: AUTOCONCEPTO, AUTOESTIMA Y CONFIANZA

PASO 2.1. – Explicar los conceptos

- **Autoconciencia:** La autoconciencia es el proceso de autorreflexión que nos permite recopilar información sobre quiénes somos, qué nos gusta, qué no nos gusta, en qué destacamos y dónde enfrentamos dificultades, cómo nos relacionamos con los demás, cómo reaccionamos a situaciones de la vida, y más. Este autoconocimiento nos ayuda a la hora de tomar decisiones. Comprender nuestro perfil personal nos ayuda a definir y construir nuestro perfil profesional. Es importante involucrar a otros en nuestro entorno para que puedan complementar el proceso de autoconocimiento con sus insights.
- **Autoestima:** La autoestima es el concepto que cada persona (niño, adolescente, adulto) tiene sobre sí misma. El nivel de autoestima que posee un ser humano tiene un impacto significativo en su "calidad de vida". Cuando una persona tiene un nivel saludable de autoestima, se alegra de ser quien es. El respeto por uno mismo se basa en dos convicciones: "Soy digno de amor" y "Soy

[17] Instrucciones del rompehielos disponible en el kit de herramientas

valioso". Esto sólo lo puede saber alguien que se siente amado; No basta con saber que somos amados, necesitamos sentirlo, experimentarlo diariamente. Por lo tanto, una persona, especialmente una joven, con baja autoestima suele estar ansiosa, carente de confianza y desorientada. Tengamos presente esta idea: la única persona de la que nunca podremos escapar somos nosotros mismos y, por tanto, debemos esforzarnos en vivir bien con nosotros mismos.

Según la definición de Villegas (2015), la autoestima es "la evaluación positiva o negativa que una persona hace de sí misma en función de sus pensamientos, sentimientos y experiencias personales. Es un término proveniente de la psicología, aunque se usa comúnmente en el lenguaje cotidiano para referirse, de manera general, al valor que una persona se asigna a sí misma, está relacionado con la autoimagen, que es el concepto que una persona tiene de sí misma, y la autoaceptación, que implica reconocer las propias cualidades y defectos. Una persona se valora a sí misma a menudo está influenciada por factores externos y puede cambiar con el tiempo."

ACTIVIDAD 1 – LISTA DE FORTALEZAS

El objetivo de esta actividad es que los participantes identifiquen sus fortalezas clave y aprendan en qué áreas destacan y cómo pueden trasladar las habilidades adquiridas en su vida diaria a la búsqueda de empleo.

PASO 1.1 - DISTRIBUCIÓN DE LA LISTA DE COMPETENCIAS

La persona formadora distribuye entre los participantes una lista de las competencias VIA[18]. Esta lista de competencias es un cuestionario de autoevaluación para adultos mayores de 18 años que evalúa de manera integral las fortalezas de 24 caracteres de una persona.

PASO 1.2 - IDENTIFICACIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES

La persona que conduce la sesión pedirá al grupo que se identifiquen con las cinco características con las que más resuenan

PASO 1.3 - APLICACIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES

Posteriormente, se realizará una reflexión con las personas participantes sobre cómo se pueden aplicar estas características tanto para avanzar en su plan de carrera como para encontrar empleo.

BLOQUE 3: COMUNICACIÓN ASERTIVA

PASO 3.1. – Explicar los conceptos

[18] Disponible en el anexo 1 del Kit de herramientas

La asertividad es la capacidad de expresar libremente las opiniones y sentimientos propios sin vulnerar los derechos de los demás. Representa una alternativa a la agresividad, y los individuos asertivos tienden a considerar sus propios sentimientos, deseos y necesidades, así como los de los demás. Su objetivo es entablar relaciones honestas y auténticas. Su objetivo no es ganar o hacer perder a la otra persona sino comunicarse respetuosamente sin manipulación, engaño u ofensa. Las personas asertivas se sienten seguras de sí mismas y a menudo desarrollan buenas relaciones interpersonales. Las personas que utilizan este estilo de comunicación suelen presentar las siguientes características personales:

- Tienen una alta autoestima.
- Muestran pensamientos y actitudes positivas que facilitan las relaciones.
- Asumen la responsabilidad de sus acciones, ya sean buenas o malas.
- Aceptan a los demás.
- Entienden sus propios derechos y los derechos de los demás.
- Saben cuándo expresar sus pensamientos y emociones.
- Utilizan palabras y gestos apropiados para diferentes situaciones.

Sin embargo, ¿cuáles son los beneficios de saber comunicar de forma asertiva? Algunos ejemplos incluyen:

- Resolver conflictos sin hacer daño a uno mismo ni a los demás.
- Preservar o incluso fortalecer las relaciones.
- Impulsando la autoestima ya que te sientes capaz de pedir lo que quieres y necesitas.
- Mayor control sobre tus impulsos primarios, empleando emociones emocionales saludables. Canalizar estrategias para ti y para los demás.
- Mayor empatía, como opiniones diferentes. No hacerte sentir inseguro y transmitir respeto por las opiniones de los demás.
- Reduciendo discusiones, dedicando menos tiempo a discutir y más tiempo a dialogar y llegar a acuerdos más rápidamente.
- Proyectar una imagen positiva de uno mismo ante los demás, demostrar confianza en sí mismo y al mismo tiempo ser respetuoso hacia otros y mantener la compostura en situaciones de conflicto.

Como vemos, la comunicación asertiva está muy relacionada con nuestros factores emocionales en cada situación. A menudo nos vemos influenciados negativamente por nuestro entorno, sin ser conscientes de las consecuencias que esto tendrá para nosotros mismos. La mayoría de las veces,

esto sucede debido a interferencias en nuestra comunicación. A menudo asumimos que otros ya conocen o han entendido nuestro mensaje, aunque no lo hayan hecho. Aquí es donde normalmente encontramos una falta de comunicación efectiva y, como resultado, se vuelve menos eficiente.

El modelo de comunicación asertiva busca conseguir un resultado efectivo haciéndolo correctamente y en el momento adecuado. Así, este modelo pretende crear un Estado efectivo sin agredir a los demás y sin estar sujeto a la voluntad o los deseos de los demás. Pero ¿cómo podemos lograrlo?

Estos son los principales pasos a seguir:

- **Exprese cómo se siente:** Desarrollar este primer paso es fundamental. Exprese sus sentimientos sobre la situación de manera abierta y sincera. Hágalo en primera persona: "Me siento..." y evite escalar el conflicto. Al expresarlo desde sus sentimientos, la persona estará más receptiva y abierta al diálogo y la colaboración. Nunca lo exprese en segunda persona (“Me estás haciendo sentir”) ya que culpa a tu interlocutor, y como resultado, se sentirá atacado e intentará defender su actitud o punto de vista.
- **Diga lo que piensa:** Comunique todo lo que piensa sobre la situación o conflicto en cuestión. Exprese su punto de vista de la manera más honesta, clara y concisa posible y acepte otros puntos de vista sin excusas y sin hacer acusaciones ni juicios.
- **Exprese lo que quiere que suceda:** Exprese de manera concisa lo que le gustaría que suceda a partir de ahora con respecto al conflicto o la situación actual, y muestre aprecio por la atención de la otra persona, así como la intención de que sus propios deseos sean correspondidos.

Con estos tres sencillos pasos conseguirá una comunicación asertiva y más efectiva, tanto con sus interlocutores como consigo mismo. Si decide empezar a aplicarlo en su vida diaria, se sorprenderá de los resultados inmediatos que empezará a obtener. Y recuerde, todo esto, si no se pone en práctica, es sólo mera "información". La propia palabra lo dice: informar para actuar. La información sin acción no sirve de nada. Nuestra mente es como un paracaídas: funciona mucho mejor y es más efectivo cuando está abierta. Y recuerde, debe seguir las instrucciones al pie de la letra.

ACTIVIDAD 2: PRACTICAR NUESTRA COMUNICACIÓN ASERTIVA

Esta dinámica permite a las personas participantes practicar activamente la comunicación asertiva en un ambiente controlado, fomentando su confianza en sí mismos y sus habilidades para manejar situaciones de la vida real donde la asertividad es clave.

El objetivo es practicar habilidades de comunicación asertiva y generar confianza para expresar pensamientos y sentimientos con respeto[19].

[19] Los materiales necesarios están disponibles en el kit de herramientas.

PASO 2.1. – Preparación del escenario

La persona facilitadora presenta una serie de escenarios diarios que típicamente requieren una comunicación asertiva. Estos podrían incluir situaciones como rechazar trabajo adicional, pedir un aumento o dar comentarios constructivos a un/a colega. Algunos ejemplos de escenarios podrían ser:

- **Escenario 1 - Solicitando ayuda:** Estás abrumado/a por tu carga de trabajo y notas que una colega, Sara, tiene algo de tiempo libre. Necesita su ayuda con un proyecto, pero duda en pedir ayuda. ¿Cómo te acercarías asertivamente a Sara y le pedirías ayuda sin sentirte culpable?

- **Escenario 2** - **Lidiar con una situación disruptiva con un/una compañero/a de trabajo:** Durante una reunión de equipo, un/una compañero/a de trabajo, Juan, constantemente interrumpe y descarrila la discusión con comentarios fuera de tema. Le resulta difícil concentrarse y mantener una reunión productiva. ¿Cómo puedes abordar asertivamente el comportamiento de John durante la reunión?

- **Escenario 3 - Reserva de Restaurante**: Usted y su pareja hicieron una reserva para cenar en un restaurante para una ocasión especial. Sin embargo, es necesario cambiar el horario de la reserva debido a circunstancias imprevistas. ¿Cómo llamarías asertivamente al restaurante para solicitar un cambio en la reserva sin sentir ansiedad?

- **Escenario 4 - Lidiar con el ruido de los vecinos:** Con frecuencia, tus vecinos organizan fiestas ruidosas hasta altas horas de la noche, lo que perturba tu sueño. Quiere abordar el problema sin causar un conflicto. ¿Cómo puedes acercarte asertivamente a tus vecinos para discutir el problema del ruido?

PASO 2.2: Formación de grupos y distribución de escenarios

La persona que conduce la sesión divide el grupo en pequeños grupos o parejas y distribuye copias de los escenarios a cada grupo, los cuales tienen que hacer un juego de roles con una persona tomando el papel de comunicador asertivo y la otra como contraparte.

PASO 2.3: Discusión y reflexión

Después del ejercicio de juego de roles, reúna a todo el grupo nuevamente y pida a cada grupo que comparta sus experiencias y discuta qué funcionó bien y qué podría mejorarse en su enfoque de comunicación asertiva. Si hay suficiente tiempo, la persona facilitadora también puede hacer que las personas participantes reflexionen individualmente sobre lo que han aprendido durante el ejercicio y pedirles que consideren cómo pueden aplicar la comunicación asertiva en su vida diaria y en sus próximas situaciones laborales.

PASO 2.4: Conclusión

Termine con un resumen de la sesión resumiendo los puntos clave y reforzando la importancia de la comunicación asertiva en diversas situaciones de la vida.

BLOQUE 4: RELACIONES INTERPERSONALES

PASO 4.1. – ¿Qué sabíamos?

En este apartado, mediante la técnica del "brainstorming", se realizará un muestreo para conocer qué saben las personas participantes sobre el concepto clave "Relación Interpersonal". Posteriormente, se pedirá al grupo clase que busquen información (por parejas) utilizando el buscador del teléfono móvil (Google) sobre el concepto mencionado anteriormente. La idea es comprender el concepto y desarrollar aún más las competencias digitales.

Una comprensión más profunda:

- Relaciones interpersonales: Cuando hablamos de relaciones interpersonales, nos referimos a la forma en que las personas se conectan entre sí, profundizando en sus emociones, sentimientos, intereses, actividades sociales y más. Estas relaciones forman la base de nuestra existencia en sociedad y se manifiestan de diversas maneras en nuestra vida cotidiana, ya sea dentro de la familia, entre amigos, en el lugar de trabajo, en clubes deportivos, en el matrimonio y en muchas otras situaciones en las que dos o más individuos pueden mantener la comunicación. Son tan intrínsecos a la vida humana que incluso podrían estar regidos por la ley, la tradición o la costumbre. Esta intrincada red de conexiones y grupos sociales da forma colectivamente a nuestra sociedad. De hecho, la capacidad de gestionar las relaciones interpersonales es un hito crucial en el crecimiento personal de un individuo. Las relaciones interpersonales pueden ser increíblemente diversas y complejas, y es posible que algunas ni siquiera tengan un nombre específico. Sin embargo, a grandes rasgos solemos reconocer más o menos los siguientes tipos:

- Relaciones íntimas o afectivas: Se trata de conexiones que buscan un vínculo profundo con otros individuos y que abarcan principalmente diversos grados de afecto. Se caracterizan por un fuerte sentido de confianza y deseo de perdurar en el tiempo, asociado a sentimientos placenteros, protección, solidaridad y sentido de pertenencia. Ejemplos de esta categoría incluyen el amor y la amistad.

- Relaciones superficiales: Estas relaciones operan en un nivel superficial de comprensión entre individuos, a menudo en etapas iniciales y no particularmente profundas, sean placenteras o no. Se trata de conexiones breves que no son particularmente significativas ni centrales para la vida emocional de un individuo, a diferencia de las relaciones íntimas. Son el tipo de relaciones que formamos con extraños, personas que sabemos que tendrán un impacto a corto plazo o incluso con un compañero de viaje en un avión a quien probablemente nunca volveremos a ver.

- Relaciones circunstanciales**:** Estas relaciones caen en el espectro intermedio entre lo que se considera íntimo y superficial. Se trata de personas con las que interactuamos habitualmente, pero no sentimos un apego muy profundo por ellas. Este tipo de vínculo puede profundizarse o volverse más superficial con el tiempo, según las circunstancias. Por ejemplo, nuestras relaciones con compañeros de trabajo encajan en esta categoría.

- Relaciones de rivalidad**:** Estas relaciones surgen de enemistad, competencia o emociones más profundas como el odio. Generalmente son conexiones negativas que desencadenan nuestras emociones en diversos grados, pero que no se consideran nuestras relaciones íntimas. Sin embargo, su categorización puede cambiar según las circunstancias. En esta categoría encontramos a nuestros rivales y enemigos.

- Relaciones familiares**:** Esta categoría engloba a las personas con las que compartimos árbol genealógico o vínculo genealógico, aquellas con las que nacimos. Muchas de estas relaciones también pueden implicar cierto grado de autoridad, por lo que podemos experimentar sentimientos de amor o antipatía hacia ellas. Estas relaciones pueden variar en profundidad y superficialidad, pero a menudo persisten en el tiempo, a diferencia de otras. Por supuesto, nuestros padres son el ejemplo por excelencia en esta categoría.

PASO 4.2. – ¿Son importantes las relaciones interpersonales?

La gestión de las relaciones interpersonales constituye la piedra angular de la personalidad humana y es un aspecto inextricable de nuestra forma de vida. Esto subraya su papel central en nuestro viaje personal y su potencial para ser fuentes de gran satisfacción o angustia significativa, dependiendo de las decisiones que tomemos y los tipos de conexiones que forjemos con los demás. En consecuencia, relaciones más armoniosas con los demás tienden a fomentar individuos socialmente más sanos, más adaptables y tolerantes o, al menos, mejor equipados para integrarse en la sociedad y navegar con éxito las interacciones con los demás. Es fundamental señalar que la comunicación, como capacidad de intercambiar información, constituye la base de todas las formas de relaciones interpersonales. De hecho, para que se desarrolle una relación entre dos o más personas, deben poder comunicarse, incluso si es para expresar descontento. En este sentido, la comunicación es una habilidad fundamental y definitoria de nuestra integración social. Sorprendentemente, puede incluso transformar vínculos superficiales o de confrontación en amistades profundas o disolver conexiones que antes se suponían duraderas.

ACTIVIDAD 3 - EL NUEVO RETO DE LA INTEGRACIÓN LABORAL

El objetivo de esta actividad de juego de roles es ayudar a los participantes a aplicar sus conocimientos sobre relaciones interpersonales en un contexto profesional, específicamente al comenzar un nuevo trabajo. Los prepara para los aspectos sociales de la integración en el lugar de trabajo y los equipa con habilidades prácticas para navegar las relaciones y la comunicación de manera efectiva en sus nuevos roles[20].

PASO 3.1. – Dar instrucciones

[20] Los materiales necesarios están disponibles en el kit de herramientas.

PASO 3.1. – Preparación

Cree perfiles de personajes para cada participante, centrados en el papel que desempeñará en un entorno profesional. Incluya su puesto, departamento y una breve descripción de su personalidad y estilo interpersonal.

Prepare una lista de escenarios laborales que se encuentran comúnmente al comenzar un nuevo trabajo, como presentaciones, reuniones de equipo y resolución de conflictos.

Configure la sala con mesas y sillas para simular un entorno de trabajo.

PASO 3.3. – Juego de rol

A cada participante se le asigna un perfil de personaje que representa su rol en el lugar de trabajo. Deben familiarizarse con los antecedentes y los rasgos interpersonales del personaje.

Las personas participantes se turnarán para representar dos escenarios laborales.

Configure un cronómetro de 10 minutos para cada escenario.

Anime a los participantes a aplicar sus conocimientos sobre relaciones interpersonales y los cinco tipos de relaciones para manejar eficazmente cada escenario.

PASO 3.4. – Escenarios del lugar de trabajo

Ejemplos de escenarios:

- Escenario 1: Presentarse a un nuevo equipo.
- Escenario 2: Resolver un conflicto con un colega.
- Escenario 3: Participar en una reunión de equipo.
- Escenario 4: Buscar ayuda u orientación de un compañero de trabajo.
- Escenario 5: Dar y recibir retroalimentación de un supervisor.

PASO 3.5. – Informe

Después de cada escenario, asigne unos minutos para comentarios y discusión. Los participantes pueden compartir sus experiencias y conocimientos sobre cómo aplicaron sus conocimientos sobre relaciones interpersonales en el lugar de trabajo.

Utilice los formularios de evaluación para que los participantes se brinden retroalimentación entre sí. Fomente la crítica constructiva y resalte las fortalezas del desempeño de cada participante.

PASO 3.6. – Rotación

Rote los roles y escenarios, permitiendo que cada participante experimente diferentes situaciones en el lugar de trabajo.

Continúe configurando el cronómetro durante 10 minutos para el segundo escenario.

PASO 3.7. – Discusión

Después de que todas las personas participantes hayan completado varios escenarios, reúna a todos para una discusión grupal de 5 minutos.

Analice la importancia de las relaciones interpersonales en un entorno profesional y cómo la comunicación y la gestión de relaciones eficaces pueden afectar el éxito profesional.

Anime a los participantes a reflexionar sobre cómo pueden utilizar estas habilidades al comenzar un nuevo trabajo y a lo largo de sus carreras.

BLOQUE 5: ADAPTABILIDAD Y RESPONSABILIDAD

En esta sección, las personas formadoras llevarán a cabo una lluvia de ideas para evaluar la comprensión de los participantes sobre adaptabilidad y responsabilidad.

Posteriormente, si se considera necesario, se encargará al grupo realizar una investigación (por parejas) utilizando el buscador del teléfono móvil (es decir, Google) para explorar los conceptos antes mencionados. El objetivo es mejorar su comprensión de los conceptos y cultivar aún más sus competencias digitales.

Luego, las personas formadoras presentarán el contenido teórico de la siguiente manera

PASO 5.1. – Una comprensión más profunda sobre la adaptabilidad

El concepto de adaptabilidad se refiere a la habilidad de ajustar rápida y apropiadamente el comportamiento de uno en respuesta a circunstancias cambiantes y a diversos individuos. Las características notables de los individuos que demuestran un alto nivel de adaptabilidad incluyen:

- **Mantener una disposición positiva ante el cambio:** Cuando se enfrentan a cambios en su entorno profesional, estos individuos responden con compostura y optimismo, esforzándose activamente por alinearse con las nuevas condiciones.
- **Adaptar su conducta de acuerdo con las orientaciones de superiores y colegas:** Al adaptar hábilmente su comportamiento basándose en las directivas de supervisores o compañeros de trabajo, estos individuos reconocen efectivamente la necesidad o los beneficios potenciales de tales ajustes.
- **Abordar con agilidad los retos que puedan surgir en el desempeño de sus funciones profesionales:** Estas personas demuestran la capacidad de resolver rápidamente los problemas

que surgen en el curso de sus responsabilidades, manteniéndose dentro de los límites de sus funciones y obligaciones definidas.

- **Adaptarse fácilmente a nuevas tareas, metodologías o situaciones inexploradas:** Cuando se les presentan nuevas tareas, procedimientos de trabajo o escenarios desconocidos, estos individuos exhiben una gran capacidad para aceptar el cambio, como lo demuestran su comportamiento y sus acciones.

La adaptabilidad a menudo se considera una competencia central en el lugar de trabajo contemporáneo. Es una habilidad fundamental que los empleados necesitan para prosperar en un entorno laboral en constante cambio. Es crucial enfatizar que la adaptabilidad no es sólo un rasgo deseable; es un requisito fundamental para el éxito profesional. El entorno laboral actual se caracteriza por su volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad. Enseñar a los participantes sobre VUCA y cómo la adaptabilidad es la respuesta a tales desafíos les ayuda a comprender por qué esta habilidad es crucial.

- **Gestión del cambio:** La gestión del cambio es un enfoque sistemático para abordar el cambio organizacional. Implica planificar, implementar y sostener los cambios de manera efectiva. Relacionada con este último enfoque, una habilidad clave es la Agilidad de Aprendizaje como la capacidad de aprender rápidamente de la experiencia e incorporar nuevos procedimientos, métodos y diferente información clave.

- **Resiliencia:** La adaptabilidad está estrechamente ligada a la resiliencia, que es la capacidad de recuperarse de reveses y desafíos.

- **La innovación y la creatividad:** En muchos contextos laborales, la adaptabilidad está vinculada a la innovación y la creatividad. Los empleados que son adaptables suelen ser mejores a la hora de generar nuevas ideas y enfoques.

Se puede involucrar al grupo pidiéndoles que proporcionen ejemplos de estas tres últimas afirmaciones.

Para lograr la adaptabilidad, es crucial un liderazgo adaptativo junto con un enfoque intercultural. Consiste en un estilo de liderazgo que se enfoca en facilitar el cambio y la adaptabilidad dentro de una organización.

PASO 5.2 – Una comprensión más profunda sobre la responsabilidad

La responsabilidad, en esencia, gira en torno al cuidado que brindamos tanto a nosotros mismos como a los demás, todo respaldado por la confianza que nos otorgan nuestros pares. Demostrar responsabilidad es, de hecho, una declaración de nuestro compromiso con el bienestar de nuestra comunidad, que influye profundamente en varios aspectos de nuestras vidas: nuestras familias, educación, trabajo y compromiso cívico. Una persona responsable cumple diligentemente con sus obligaciones con puntualidad y eficiencia. Por ejemplo, la puntualidad en la vida profesional y la realización asidua de las tareas asignadas lo mejor que se pueda son rasgos característicos de la responsabilidad. La responsabilidad también se extiende a aceptar las consecuencias de las propias

acciones. Por ejemplo, si alguien daña involuntariamente la propiedad de otra persona, una persona responsable está dispuesta a repararla o reemplazarla por una nueva.

Los casos de responsabilidad incluyen:

- **Responsabilidad hacia uno mismo:** mantener la higiene personal, asegurar una nutrición adecuada y mantenerse informado a través de la lectura.
- **Responsabilidad en casa:** participar activamente en las tareas del hogar, mantener el orden y la limpieza, y estar atento a las necesidades comunes.
- **Responsabilidad en el cumplimiento de los compromisos:** puntualidad, cumplir promesas, cumplir expectativas y dar el mejor esfuerzo.
- **Responsabilidad cívica:** mantenerse bien informado, votar, reparar cualquier daño causado a otros, pagar impuestos, denunciar delitos, participar en actividades caritativas y ser protectores del medio ambiente.

A continuación, se ofrecen también algunas pautas prácticas para fomentar la responsabilidad en el lugar de trabajo:

- **Abraza la individualidad:** Evite la trampa de compararse con los demás. Concéntrese en sus contribuciones únicas al equipo.
- **Participe con comentarios constructivos:** Escuche activamente las críticas constructivas. Cuando sea necesario, defiende tu postura, pero no dudes en reconocer tus errores. Cuando su desempeño no alcance las metas u objetivos establecidos, esfuércese por comprender las causas subyacentes y aproveche estos conocimientos como lecciones valiosas para proyectos futuros.
- **Mentalidad sin excusas:** Abstenerse de inventar excusas; en su lugar, utilice los contratiempos como oportunidades para crecer y aprender. Resista la tentación de inventar excusas o echar la culpa a factores externos para evadir la responsabilidad.
- **Mantener la motivación:** Seguir avanzando. Encuentre satisfacción en su trabajo y considéralo como una plataforma de análisis y mejora continua.
- **Positividad y proactividad:** Mantener una actitud positiva y proactiva. Aborde sus responsabilidades con entusiasmo y espíritu positivo. En lugar de permanecer pasivo o evitar compromisos cuando se justifica la acción o el cambio, tome la iniciativa. Este enfoque proactivo no sólo refuerza su reputación, sino que también lo muestra como un líder responsable en su ámbito profesional.

Para un enfoque más personalizado sobre la responsabilidad en el lugar de trabajo, considere lo siguiente:

- **Igualdad de tareas:** No evalúes las tareas basándose únicamente en la importancia percibida. La responsabilidad se extiende a todas las responsabilidades, independientemente de su tamaño o del entusiasmo percibido.
- **Enfrente los desafíos de frente:** Cuando surjan obstáculos inesperados, como un embarazo no planificado o la necesidad de retomar un curso, enfrentarlos directamente en lugar de eludir la responsabilidad.
- **Iniciativa propia:** Cultivar la responsabilidad por uno mismo. Cumpla con las tareas asignadas sin depender constantemente de supervisión o validación externa.
- **Comience con lo pequeño:** Al gestionar una carga de trabajo sustancial o lidiar con una mayor irresponsabilidad, comience por abordar tareas más pequeñas y manejables antes de abordar otras más complejas.

ACTIVIDAD 4: JUEGO DE ROL DE ADAPTABILIDAD Y RESPONSABILIDAD

Esta actividad de juego de roles proporciona una forma práctica y atractiva para que los participantes apliquen sus conocimientos sobre adaptabilidad y responsabilidad en un contexto laboral dinámico. Ayuda a reforzar estas habilidades críticas y los prepara para los desafíos de la vida real en sus trayectorias profesionales. Al incorporar momentos de reflexión y enseñanza en la actividad de juego de roles, los participantes obtienen una comprensión más profunda de cómo la adaptabilidad y la responsabilidad se entrelazan en un contexto profesional. Aprenden que ser adaptable no se trata de eludir responsabilidades sino de cumplirlas incluso cuando las circunstancias cambian, contribuyendo en última instancia a un ambiente de trabajo exitoso y eficiente[21].

- **Objetivo:** Poner en práctica los conceptos de adaptabilidad y responsabilidad en el contexto laboral durante un itinerario de orientación laboral.
- **Participantes:** 10 participantes máx.

PASO 4.1–INTRODUCCIÓN

- Configuración del escenario: Recapitule brevemente en 5 minutos los conceptos claves de adaptabilidad y responsabilidad, enfatizando su importancia en el lugar de trabajo. Explique que la siguiente actividad de juego de roles está diseñada para aplicar y mejorar estos conceptos.

[21] Los Materiales necesarios están disponibles en anexo 4 del kit de herramientas

Describa el escenario: Los participantes son empleados de una empresa ficticia, "ProConnect Inc." La empresa está trabajando en un proyecto crucial y están a punto de enfrentar un cambio repentino en las prioridades del proyecto.

- Asignación de roles y desafíos: A cada participante se le asigna un rol dentro de la empresa, incluidos gerentes, líderes de equipo y miembros del equipo. Distribuya tarjetas de roles a cada participante, describiendo sus puestos de trabajo, funciones y responsabilidades dentro de la empresa. Asegúrese de que comprendan sus funciones.

PASO 4.2 – EL DESAFÍO

Distribuya la hoja de información del desafío. Los participantes deberán leerlo atentamente antes de comenzar. El desafío durará 5 minutos.

1) **La pastelería**

Imagina que trabajas para una pequeña panadería llamada 'Sweet Delights'. Actualmente la panadería se encuentra preparando un gran pedido para una boda, que incluye varios tipos de tartas, bollería y postres. Todo va por buen camino para el día de la boda, pero apenas una semana antes del evento, los novios solicitan un cambio importante en la carta de postres.

La pareja ahora quiere una mesa de postres con una temática completamente diferente y una nueva gama de pasteles y tartas que inicialmente no estaban previstas. El cambio se debe a algunas restricciones dietéticas imprevistas entre los invitados a la boda.

Este cambio inesperado en el pedido requiere que el personal de la panadería, incluidos los panaderos, los decoradores y el gerente, se adapten rápidamente a los nuevos requisitos y, al mismo tiempo, garanticen que se cumplan todas las responsabilidades relacionadas con el horneado, la decoración y la entrega oportuna. El desafío es adaptarse a la nueva solicitud y mantener la responsabilidad de entregar un hermoso y delicioso postre para la boda.

Roles y desafíos para 5 participantes:

- Gerente/a de Panadería: responsable de supervisar toda la operación, gestionar los recursos y garantizar que todo funcione sin problemas.
- Jefe/a panadero/a: encargado de hornear y supervisar a los demás panaderos, asegurando la calidad y consistencia de los postres.
- Decorador/a: responsable de decorar las tartas y pasteles, apegándose a la temática solicitada por los novios.
- Repostero/a: encargado de crear la nueva repostería y postres según el menú actualizado.
- Representante de Relaciones con el Cliente: sirve de enlace entre la panadería y los novios, transmitiendo sus solicitudes y garantizando la satisfacción del cliente.

2) **Tienda de mascotas Happy Paws**

Happy Paws Pet Store es reconocida por sus productos y servicios de cuidado para mascotas de alta calidad. El equipo de marketing ha estado trabajando diligentemente en una campaña destinada a mostrar sus servicios de cuidado de mascotas en las tiendas. La campaña incluye carteles llamativos, promociones en las redes sociales y anuncios en la radio local. Solicitud del cliente: Un refugio de animales local, Paws of Love, que es un socio esencial para Happy Paws, se acerca a la tienda con una solicitud única. Debido a la creciente necesidad de adopciones de mascotas en el área y la creciente importancia del bienestar animal, Paws of Love sugiere que Happy Paws cambie el enfoque de su campaña de marketing para promover eventos de adopción de mascotas y crear conciencia sobre la misión del refugio. El desafío en este escenario radica en que su responsabilidad principal es garantizar el éxito de los eventos de adopción de mascotas y la campaña más amplia, sin dejar de cumplir sus funciones y tareas específicas de manera efectiva. El desafío es adaptarse a la nueva dirección y mantener la responsabilidad de transmitir la importancia de la adopción de mascotas y el bienestar animal, mientras se coordina la ejecución de eventos de adopción de mascotas dentro de un cronograma ajustado y se actualizan los materiales de marketing para llegar a una audiencia más amplia.

Roles para 5 participantes:

- Gerente/a de la tienda: supervisa todas las operaciones en Happy Paws y toma las decisiones finales sobre el turno de campaña.
- Coordinador/a de Mercadeo: responsable de la creación y adaptación de campañas para centrarse en eventos de adopción de mascotas, incluida la revisión de materiales y contactos con los medios.
- Organizador/a de eventos: función recientemente agregada para planificar y ejecutar eventos de adopción de mascotas, incluida la logística y la promoción en colaboración con Paws of Love.
- Diseñador/a gráfico: renueva los materiales visuales para reflejar el nuevo enfoque en la adopción de mascotas en carteles, folletos y gráficos de redes sociales.
- Enlace del refugio de animales: facilita la comunicación entre HappyPaws y Paws of Love, asegurando el éxito de los eventos de adopción de mascotas y la campaña más amplia.

PASO 4.3 – JUEGO DE ROL

Las personas participantes representan sus roles, considerando los requisitos del nuevo proyecto.

Los miembros del equipo deben ajustar sus tareas, los gerentes deben facilitar la transición y todos deben colaborar de manera efectiva. Esta obra debería durar 15 minutos.

PASO 4.4 – DESTACAR LA RESPONSABILIDAD

Haga una pausa en el juego de roles para una reflexión de 5 minutos.

Destaque los casos de responsabilidad observados durante la actividad. Por ejemplo, los empleados se hacen cargo de sus nuevas tareas, los líderes de equipo comunican eficazmente los cambios y los gerentes brindan orientación y recursos.

Enfatice la importancia de cumplir con sus responsabilidades incluso ante cambios inesperados. Analice cómo esto genera confianza dentro del equipo y con los clientes.

PASO 4.5 – DESTACANDO LA ADAPTABILIDAD

Continúe el juego de roles.

Introduzca un nuevo giro en el escenario, como una solicitud urgente de un cliente.

Pida a los participantes que se adapten a este nuevo desarrollo en el momento, modificando su enfoque, comunicación y tareas en consecuencia. Este paso tomará 5 minutos.

PASO 4.6 -–REFLEXIÓN

Después del juego de roles, vuelva a reunir a los participantes en un círculo.

Discuta en 5 minutos la experiencia y resalte ejemplos específicos de adaptabilidad y responsabilidad demostrados durante la actividad.

Anime a los participantes a compartir lo que aprendieron sobre cómo manejar cambios inesperados sin dejar de cumplir con sus roles.

8. Procesos metodológicos

En esta unidad se aplica una metodología de dos partes que incluye teoría y práctica. El contenido teórico comienza ilustrando competencias avanzadas como el trabajo en equipo, la gestión del tiempo, la gestión emocional, la gestión de la frustración y el enfrentamiento de conflictos. Se proporcionan ejemplos de la vida real y recomendaciones prácticas para que estas competencias sean identificables y prácticas dentro de las realidades laborales individuales.

La sección práctica implica una actividad dinámica de discusión en grupo, caracterizada por un elemento de cuenta atrás que añade una sensación de urgencia, reflejando las presiones reales en el lugar de trabajo. Las personas facilitadoras guían a los participantes a través del ejercicio, fomentando la colaboración y la comunicación efectiva para llegar a un consenso o acuerdo sobre cómo abordar escenarios desafiantes. La reflexión posterior a la actividad y la recopilación de comentarios permiten a los participantes vincular sus experiencias prácticas con los conceptos teóricos, formular planes de acción individuales y garantizar que el contenido se adapte a sus necesidades únicas. Esta metodología garantiza que los participantes comprendan las competencias y puedan aplicarlas con confianza en sus funciones profesionales.

9. Número y perfil del formador/a

Un facilitador/Instructor principal: Esta persona debe tener experiencia en orientación laboral, así como en diseñar y facilitar actividades de juego de roles. Ellos guiarán a los participantes, prepararán

el escenario para cada escenario y se asegurarán de que la actividad se desarrolle sin problemas. El formador principal debe tener excelentes habilidades de comunicación y gestión de grupos

10. Proporciones

Un Facilitador/a o Entrenador/a por cada 10 participantes.

11. Evaluación

Para evaluar el desempeño del grupo, las personas formadoras pueden asignar puntuaciones a cada nivel de competencia y evaluar a los alumnos en función de sus habilidades y competencias demostradas durante las actividades de formación. Esta rúbrica ayudará a las personas formadoras a proporcionar comentarios constructivos y medir su progreso de acuerdo con los objetivos y competencias abordados en esta unidad[22].

[22] El cuestionario está disponible en el kit de herramientas.

Unidad de capacitación #2 - Competencias transversales avanzadas para el buen desempeño laboral

1. Tipología

Formación y orientación para la inclusión laboral

2. Descripción

Esta unidad sigue a la anterior sobre competencias transversales como el siguiente nivel en nuestro viaje para mejorar el desempeño laboral. A partir de los temas introducidos en la primera unidad, esta segunda explora competencias avanzadas más profundas, como el trabajo en equipo, el tiempo, la gestión de las emociones y la frustración y la confrontación de conflictos. Estos proporcionarán a los participantes conocimientos sólidos sobre cómo responder a diferentes situaciones individuales e interpersonales, incluidos conflictos y crisis entre profesionales y/o clientes del proyecto. Esta unidad incluye el marco teórico de estas habilidades y la oportunidad de mostrarlas en una sesión de dinámica grupal.

3. Duración

La duración total de esta actividad es de 2 horas, divididas así:

Bloque 1: Gestión emocional y tolerancia a la frustración	15 minutos
Bloque 2: Gestión del tiempo	25 minutos
Bloque 3: Gestión de conflictos	25 minutos
Bloque 4: Trabajo en equipo	5 minutos
Actividad 1: Llegar a la Isla	45 minutos

4. Recursos y espacio

Para llevar a cabo esta unidad de formación, se necesitan los siguientes recursos y espacio:

- Espacio: Un espacio de reunión amplio que permita la colaboración y el diálogo entre los/as participantes.
- Tecnología: Un proyector y una pantalla para mostrar presentaciones y contenido multimedia
- Recursos específicos de la unidad: Sólo se necesita una hoja que incluya la lista de elementos para la actividad final.
- Herramientas de evaluación: Cuestionarios o encuestas de evaluación previas y posteriores de la formación para los participantes (incluidos en el kit de herramientas).

5. Objetivos

- Desarrollar las competencias transversales introducidas en la unidad anterior y desarrollar aún más competencias avanzadas esenciales para el desempeño laboral, incluido el trabajo en equipo, la gestión del tiempo, la gestión emocional y la gestión de la frustración.
- Enfatizar la importancia de la inclusión y la diversidad en los entornos profesionales, promoviendo un entorno donde todos sean respetados y valorados.
- Equipar a las personas participantes con el conocimiento y las habilidades para responder a las crisis en un entorno profesional, enfatizando la importancia de mantener la compostura y la eficacia durante situaciones desafiantes.
- Desarrollar la competencia de los participantes en los primeros pasos de la gestión de conflictos proporcionándoles estrategias y técnicas individuales para abordar eficazmente los conflictos que puedan surgir en diferentes interacciones laborales.
- Facilitar oportunidades para que los participantes apliquen y practiquen estas habilidades en sesiones dinámicas de grupo para reforzar su aprendizaje y mejorar la aplicación en la vida real.

6. Marco de competencias

Competencias específicas:

- Capacidad de servir al público
- Gestión de personal
- Gestión de incidencias

Competencias generales:

- Capacidad de escuchar
- Capacidad para incorporar la diversidad social y cultural del grupo a los contenidos formativos y procesos de aprendizaje.
- Responsabilidad
- Capacidad de pensamiento crítico
- Habilidades de comunicación intercultural.
- Enfoque de sensibilidad intercultural
- Asertividad
- Capacidad para gestionar dinámicas de grupo.
- Impartir acciones formativas para mejorar las competencias personales y profesionales.

7. Sesión detallada

En esta unidad, las personas formadoras primero mostrarán todo el contenido teórico y por último facilitarán una actividad grupal. Por lo tanto, se recomienda utilizar interacciones y preguntas interesantes con los participantes. Al inicio, harán un resumen de las competencias transversales básicas y explicarán que esta unidad profundizará. El primer tema es el manejo de las emociones y la frustración como una de las principales fuentes de disrupción personal en el desempeño laboral.

BLOQUE 1: GESTIÓN EMOCIONAL Y TOLERANCIA A LA FRUSTRACIÓN

PASO 1.1 – Introducción

En primer lugar, las personas formadoras pueden introducir una breve lluvia de ideas para recopilar las ideas y conocimientos de los participantes sobre los cuatro conceptos siguientes. Luego preséntelos a las personas participantes.

Definiciones

Inteligencia emocional**:** La capacidad de una persona para conocerse a sí misma, controlar su estado de ánimo, gestionar eficazmente sus emociones para poder vivir con más serenidad. Este autoconocimiento es también la base para potenciar las relaciones personales positivas.

Gestión emocional: Es un proceso de aprendizaje que incluye habilidades tan importantes como comprender, controlar y modificar los propios sentimientos y emociones, pero que también nos permite comprender mejor cómo se siente otra persona.

Gestión emocional: Nos ayuda a comprender que no somos agentes pasivos de nuestros propios estados emocionales, sino que siempre tenemos la actitud de hacer algo cuando nos sentimos de cierta manera. Por eso es tan importante valorar el factor emocional y no sólo el racional para poder armonizar ambos planes en la búsqueda del equilibrio de una vida feliz. La gestión emocional es necesaria en muy diversos ámbitos de la vida: la vida personal, el contexto empresarial, las relaciones personales (pareja, amigos, familia), las celebraciones y la relación con uno mismo. No se trata de considerar el pensamiento racional como un factor secundario sino de equilibrar el equilibrio necesario. Aunque todas las personas hemos sentido ansiedad o nerviosismo, no todos somos conscientes de que una mala gestión de estas emociones puede provocar un bloqueo. Las emociones suelen estar asociadas a estímulos desencadenantes, es decir, una situación como hablar en público puede producir ansiedad o un peligro para nuestra supervivencia, el miedo.

Sin embargo, la reacción emocional también puede estar asociada a una representación mental del estímulo sin que éste haya ocurrido realmente. Las emociones, como reacciones temporales, terminan cuando termina el estímulo. Son intensos al principio y, a medida que la situación va disminuyendo en el tiempo, van disminuyendo. Aun así, hay personas que suelen provocar estados emocionales muy frecuentes, de gran intensidad y duración. Conscientemente o no, mantienen entonces un estado de ánimo que se mantiene a pesar de que la situación inicial ha desaparecido, lo que puede tener un coste elevado para su salud por el agotamiento de los recursos. Por otro lado, la forma en que reaccionamos está asociada a la importancia que le damos a la situación que la provocó. Más técnicamente, nuestra reacción emocional es directamente proporcional a nuestra evaluación cognitiva.

Finalmente, la tolerancia a la frustración está relacionada con la capacidad de saber gestionar nuestras emociones ante un acontecimiento que no resulta como lo imaginamos, es decir, cuando no se cumplen nuestras expectativas puede aparecer la frustración.

Las personas con baja tolerancia a la frustración son muy exigentes, especialmente consigo mismas. Pero también con los demás. Al mismo tiempo, tienden a ser rígidos, con poca capacidad de adaptación. Suelen quedarse con el sabor amargo de lo que no se ha conseguido. Por otro lado, una baja tolerancia a la frustración puede derivar en dificultades interpersonales, tanto en las relaciones laborales como en las familiares o de amistad. Esto sucede porque la persona es incapaz de controlar el malestar que

siente cuando se siente insatisfecha. A menudo culpan a los demás por interponerse en su camino. La tolerancia a la frustración se puede aprender y ejercitar, por lo que siempre es posible realizar diferentes actividades para desarrollarla. Entre estos podemos encontrar la gestión de las emociones. Con el ritmo de la vida cotidiana, la mayoría de las personas no dedican suficiente tiempo a pensar en cómo se sienten o en cómo les afectan ciertos acontecimientos. En muchos casos, se recomienda utilizar un diario para aprender a identificar y gestionar las emociones. Las emociones se registran y luego se analizan según la situación. ¿Era apropiado reaccionar de esta manera? ¿Podrías haber hecho lo contrario?

PASO 1.2. – Lluvia de ideas sobre emociones

Las personas que conducen la sesión pueden pedir a las personas participantes que escriban sus emociones durante los últimos días de trabajo. Luego, después de 5 minutos como máximo, reflexionan individualmente sobre lo que les hizo sentir así y lo comparten con otra persona durante un par de minutos. Por último, las personas que conducen la sesión preguntarán si ha surgido alguna coincidencia o similitud entre los análisis de cada participante.

Las conclusiones se compartirán durante 2-3 minutos.

Ejemplos: Ambas personas participantes descubrieron que se sentían estresadas por un procedimiento no regulado en su lugar de trabajo o por falta de planificación previa.

En seguida, los/las personas formadoras/as presentarán a las personas participantes la capacidad de gestionar el tiempo como uno de los principales desencadenantes de la frustración en el lugar de trabajo.

BLOQUE 2: GESTIÓN DEL TIEMPO

La gestión del tiempo implica ser capaces de organizar y distribuir correctamente el tiempo del que disponemos y asignarlo según las actividades necesarias para conseguir nuestros objetivos a corto, medio y largo plazo. Esto se ha convertido en un requisito no sólo de eficiencia sino, mucho más importante, de salud física y mental. Gestionar el tiempo significa distribuirlo según prioridades, por lo tanto, es inevitable que, si no nos involucramos personalmente en la organización de nuestro tiempo, sean los demás y las circunstancias externas en general quienes, por exigencias crecientes, acaben condicionando lo que hacemos y cuándo lo hacemos, con el bien conocido refrán que “lo urgente acaba dominando a lo importante”.

PASO 2.1. – Tarea urgente e importante

Se empieza por preguntar al grupo cómo planifican habitualmente su día, semana, mes, etc. y qué herramientas o métodos utilizan.

La principal clave para gestionar correctamente el tiempo es diferenciar entre tareas urgentes e importantes:

- Una tarea urgente es una demanda o necesidad apremiante.
- Una tarea importante es algo que resulta muy conveniente o de gran peso, pero que no es apremiante en términos de tiempo.

Ahora bien, ¿qué es importante y qué es urgente? La teoría es muy fácil, ya que sólo existen dos conceptos y la intersección entre ellos.

	IMPORTANTE	NO IMPORTANTE
URGENTE	HAZLO AHORA	DELEGAR LA TAREA
NO URGENTE	DECIDE CUÁNDO LO HARÁS	HAZLO DESPUÉS

Aquí hay un par de ejemplos, se pueden pedir más ejemplos a las personas participantes:

- **Urgente:** Salir del edificio en caso de incendio.
- **Importante:** Disponer de extintores en caso de incendio.

Es urgente salir del edificio si está en llamas, y al mismo tiempo es importante disponer de extintores.

Las personas formadoras pueden pedir más ejemplos:

- **Importante:** tener un sitio web, dedicar tiempo a I+D, hacer lluvia de ideas, mejorar el producto o servicio.
- **Urgente:** responder una llamada telefónica, solucionar un problema con un cliente, terminar un proyecto a tiempo.

Si tenemos algún problema con el servidor de correo y no podemos recibir correos electrónicos, tenemos que solucionarlo urgentemente. En cambio, si no tenemos una página web, no hay urgencia, aunque sepamos que es un asunto importante y que tendremos que hacerlo.

El problema es cuando las cosas urgentes se comen las importantes, cuando las tareas importantes se van posponiendo una y otra vez, hasta que un día se vuelven urgentes y a veces ya es demasiado tarde. Por ejemplo, el trabajo del día a día no le permite disponer de tiempo para crear su sitio web y lo sigue posponiendo. Nunca lo hace y un día descubre que has perdido (y dejado de atraer) muchos clientes por no tener uno, y como consecuencia deja de ganar dinero o incluso tiene que cerrar. Lo mismo con I+D, reuniones de lluvia de ideas o mejorar sus productos o servicios. Las cosas importantes hay que hacerlas, aunque no sean urgentes.

PASO 2.2. – MALOS HÁBITOS

En primer lugar, las personas que conducen la sesión pueden introducir rápidamente una lluvia de ideas sobre los malos hábitos que han identificado en su desempeño laboral anterior.

- **Decir “si” a todo**

Es un problema muy común el no saber decir no a las peticiones de los demás. Quizás uno ya es consciente de que acepta todo lo que le proponen, pero quizás no se ha dado cuenta de que siempre que dices que sí, dice no a otra cosa.

- **Vivir en modo extintor**.

Empiezas el día, miras tu correo electrónico y está lleno de solicitudes y problemas. Empiezas a sacar correos electrónicos y cada vez que te deshaces de uno, dos o tres más aparecen. Llamadas telefónicas, más correos electrónicos, tu jefe, un colega…. Y antes de que te des cuenta, ya es la hora de comer. Lo peor es que hoy tuviste que preparar una presentación para mañana y todavía no está terminada. Piensas: "Lo haré por la tarde". Después de comer, sigues limpiando el correo un rato y cuando te das cuenta ya son las 16:30. En una hora tu día habrá terminado, pero la presentación aún no ha comenzado. Sabes que una vez más terminarás trabajando horas extras para terminar la presentación. Y piensas para ti mismo: "No puedo lograrlo". Quizás esto nunca te haya pasado exactamente, pero si cambias algunas palabras, seguro que el resultado será el mismo. En definitiva, tienes la costumbre de vivir en lo urgente y esto te hace perder el tiempo. Y vivir en esta urgencia te consume, te quema y te agota. Es más, si no te dedicas a lo importante, con el tiempo se volverá urgente. Por tanto, lo urgente irá creciendo. Por lo tanto, comienza el día realizando las tareas que sean importantes para ti. Las urgencias ajenas vendrán, pero tú ya tendrás los deberes hechos.

- **Dilación**:

Seguramente te pasa que hay algunas tareas que de forma recurrente dejas en tu lista de tareas pendientes. Ya los has visto tantas veces que crees que no los haces porque te molestan. Pero en realidad, no hacerlos tiene un efecto negativo en ti. Empiezas a creer que eres un vago, que no puedes hacerlas…. Y lo peor es que la mayoría de las veces no tiene nada que ver con esto. Es cuestión de tener la costumbre de no escribir bien las tareas que van en tu lista de tareas pendientes.

Solución: El cerebro funciona mucho mejor cuando hay una recompensa esperando. Le encantan las tareas que se pueden dar por realizadas y es importante tacharlas ya que la “tachabilidad” de una tarea nos facilita mucho completarla. Adquirir el hábito de definir las tareas de una manera que las haga mucho más deseables es una forma de evitar caer en la procrastinación.

- **No gestionar las interrupciones**.

Tener la costumbre de tener siempre el teléfono encendido y todas las notificaciones encendidas, la bandeja de entrada del correo electrónico abierta (e incluso con notificaciones por cada correo recibido), no avisar a los/las compañeros/as de trabajo o familiares para que no te molesten en determinados momentos...

Todos estos son factores que hacen que se llene la energía vital de las personas. Cada vez que uno experimenta una interrupción, necesita consumir energía y tiempo para volver al nivel de concentración en el que estaba, porque, aunque se pueda pensar que las interrupciones sólo le afectan mientras duran, no es así. El cerebro intenta "cargar el contexto" a donde estaba antes de la interrupción.

Solución: En este caso la proactividad es clave:

- Tomar medidas preventivas es lo que protegerá de interrupciones no deseadas.
- Desactive todas las alertas en su teléfono o computadora.
- Utilice los métodos de “no molestar”.
- Antes de comenzar la siguiente tarea, elimine todas las posibles distracciones.

Realizará sus tareas más rápido y con más calidad.

- **Corriendo por todas partes (estrés)**.

Tener una agenda tan apretada que casi tiene que comer de pié y correr a todas partes le hace **sufrir un agotamiento terrible. Tarde o temprano tendrá que parar.**

Solución:

- Empiece a introducir momentos en los que no haga nada en su día.
- Aprende a parar a través de técnicas de relajación como el Mindfulness.
- Entrenarnos para parar nos permite recuperar la libertad de responder y no vivir reaccionando a todo lo que se nos presente.

Sugerencia: una sesión rápida de lluvia de ideas sobre nuevos malos hábitos que no habían identificado antes en su propia experiencia y qué buenos hábitos podrían introducirse.

Ahora que sabemos cuáles son los malos hábitos que nos hacen perder el tiempo, ¿cuáles son las mejores recomendaciones para optimizar el tiempo?

Algunas de estas recomendaciones son las siguientes:

- **Fije sus metas**: De manera clara y realista para que sepa lo que quiere lograr.
- **Establecer prioridades**: Definir qué tareas son urgentes y cuáles importantes y, según esta prioridad, llevarlas a cabo.
- **Establecer una rutina**: Defina tiempos y tareas que puede mantener. Manténgase alejado de las distracciones y los ladrones de tiempo.
- **Tomar descansos**: Delimite un periodo de tiempo, por breve que sea, entre cada tarea para darte un respiro y atender a lo importante.
- **Pedir ayuda**: Identifique cuando necesita que alguien le ayude.
- **Aprenda a delegar**: No puede hacerlo solo/a, delegue tareas y confíe en su equipo.

En este punto, las personas formadoras presentarán a las personas participantes la competencia de gestión de conflictos como una de las situaciones más conflictivas que se enfrentan en el lugar de trabajo. Se puede empezar por una rápida lluvia de ideas o recapitular algunas de las competencias transversales básicas ya introducidas en la unidad 1: comunicación asertiva y relaciones interpersonales.

BLOQUE 3 - GESTIÓN DE CONFLICTOS

Esta sección tiene como objetivo proporcionar conocimientos y herramientas para que las personas gestionen los conflictos surgidos y contribuyan positivamente en las intervenciones grupales.

Definición: Un conflicto es una situación de tensión y malestar, que surge cuando entran en juego visiones polarizadas, opiniones encontradas, estilos de comunicación, actitudes, etc. Cuando un conflicto no se aborda, puede provocar una escalada de tensión y violencia. Por tanto, es fundamental poder afrontar los conflictos a tiempo, porque cuanto más se agraven, más difícil será gestionarlos.

Ante un conflicto, las personas involucradas pueden mostrar actitudes diferentes y algunas pueden dar lugar a malentendidos y situaciones poco claras, que pueden suponer obstáculos al proceso de resolución de conflictos o incluso al reconocimiento de su existencia.

PASO 3.1. – Lluvia de ideas sobre conflictos

Las personas participantes pueden participar mediante una rápida lluvia de ideas sobre cómo ellas mismas u otras personas suelen reaccionar inicialmente cuando surge un conflicto.

Las siguientes actitudes son las más comunes entre las personas que enfrentan conflictos:

- **Evasiva**: ante la incapacidad de afrontar el conflicto, no se admite o se evita, dejándolo latente, con posibilidad de que vuelva a surgir en cualquier momento.
- **Cómoda:** en lugar de luchar por encontrar una solución, uno elige encajar en el problema. Esta actitud tiende a generar infelicidad.
- **Culpabilizadora**: se busca a alguien a quien culpar, ya sea a uno mismo o a otra persona. No ayuda a encontrar soluciones.
- **Competitiva**: tiene como objetivo salir victorioso frente a la otra persona. Crea resentimiento y es probable que el conflicto vuelva a surgir, porque una de las partes se siente perdedora.
- **Comprometida:** Personas que facilitarán la solución, porque creen que son las mejores. Significa que no les importa mucho o que preferirían ceder antes que preocuparse por encontrar soluciones.
- **Colaborativa o cooperativa:** las diferentes partes trabajan juntas para encontrar soluciones y llegar a un acuerdo en el que todas ganen. Se parte de una posición de confianza en el otro y en uno mismo, intentando comprender ambas posiciones. Esta actitud creativa es la mejor manera de resolver un conflicto de forma positiva y fortalecer la relación.

La resolución de conflictos debe abordarse desde una actitud colaborativa y fomentando el diálogo. El proceso de aprender a resolver conflictos se basa en el intercambio de pensamientos y sentimientos, considerándolo como un proceso constructivo para cada individuo y grupos involucrados.

Es importante encontrar el momento adecuado para poder hablar y crear el clima emocional adecuado, basado en el respeto y la confianza. En estas conversaciones podemos hablar de las emociones y sentimientos de cada una de nosotras ante acontecimientos concretos. En la conversación es útil

enmarcar qué se va a hacer, cuál es el objetivo y qué tipo de clima y estilo comunicativo se quiere fomentar. Todos los involucrados deben hacer un esfuerzo para garantizar que:

- Las cosas se dicen con claridad, respeto y honestidad.
- Las personas asumen la responsabilidad de su impacto en los demás.
- Buscar puntos en común y acuerdos
- Facilitar la expresión y escucha de diferentes puntos de vista, experiencias, emociones....
- Apoyar la identificación de consensos y puntos de entendimiento y aprendizaje.

PASO 3.2. – Habilidad individual para el reconocimiento y resolución de conflictos

Aquí hay 3 habilidades individuales que se deben desarrollar para contribuir positivamente al reconocimiento y resolución de conflictos.

1) Escucha activa y comunicación asertiva.

En el centro de toda estrategia de resolución de conflictos está la escucha activa. La escucha activa se refiere a la práctica de centrarse en lo que dice la otra parte y luego incluir su mensaje al hacer sus propias declaraciones. Tener habilidades de escucha activa no sólo facilita las discusiones y aumenta el entendimiento mutuo, sino que también permite que cada parte se sienta escuchada. Algunas recomendaciones son:

- **Mantener contacto visual, asentir y hacer gestos de aliento y respuestas reflexivas** (Entiendo cómo te sientes, Suena como si estuvieras diciendo…, Ya veo, Continúa, o Eso tiene sentido): todo esto demuestra que se está activamente involucrado/a en la conversación y receptivo/a a su mensaje.
- **Parafrasear, hacer preguntas aclaratorias o recapitular** para resumir o hacer preguntas abiertas sobre lo que ha dicho el orador para asegurarse de haber entendido correctamente su mensaje.
- **Escuchar de forma silenciosa y reservar su respuesta**, o sea, darle a la persona un momento de silencio después de que haya terminado de hablar para asegurarse de que haya expresado todo lo que quiere compartir
- **Evitar el juicio y** aceptar la perspectiva de la persona sin crítica inmediata.

Para una comunicación efectiva y asertiva, algunas recomendaciones adicionales:

- **Decir "no" respetuosamente**: La comunicación asertiva le permite rechazar solicitudes o invitaciones de manera cortés pero firme. Podría decir: "Aprecio la propuesta, pero no puedo comprometerme con ella esta semana".
- **Solicitar cambios**: Si no está satisfecho con una situación, puede solicitar cambios de manera asertiva. Por ejemplo, "Me encantaría que pudiéramos programar reuniones periódicas del equipo para mejorar nuestra coordinación".
- **Lidiar con las críticas**: Al recibir críticas, utilice la comunicación asertiva para reconocer los comentarios y discutir cómo abordarlos de manera constructiva.

- **Felicitar a los demás**: Practicar la comunicación asertiva también significa reconocer y felicitar a los demás cuando merecen reconocimiento.

2) Declaraciones en primera persona

Las declaraciones permiten a la persona promover una comunicación clara y eficaz. Ayudan a articular lo que uno necesita o cómo percibe una situación, fomentando la comprensión y la empatía. Indican también que se hace responsable de sus emociones y necesidades, lo que puede motivar a la otra parte a hacer lo mismo.

Ayudan a construir un enfoque de resolución de conflictos no acusatorio. Expresan cómo siente o piensa la persona sin culpar a la otra persona. Es menos probable que este enfoque ponga a la otra parte a la defensiva. Además de esto, minimiza la probabilidad de desencadenar una actitud defensiva en la otra parte, lo que facilita que ambas partes entablen una conversación constructiva. Todo esto puede llevar el conflicto a un proceso de desescalada.

Por ejemplo, en lugar de decir "Siempre ignoras mis opiniones", lo que puede percibirse como acusatorio y puede llevar a una actitud defensiva, se podría utilizar una declaración en primera persona como "No me siento escuchado/a cuando no se reconocen mis opiniones. ¿Podemos encontrar una manera de asegurar que mi opinión sea considerada?" En última instancia, las "declaraciones en primera persona" son una herramienta valiosa en la resolución de conflictos y la comunicación interpersonal, ya que promueven un diálogo más abierto, honesto y empático, lo que conduce a una resolución de conflictos más eficaz y a mejores relaciones.

3) Regulación emocional

La regulación emocional se utiliza para prevenir la volatilidad y los insultos a la hora de gestionar y resolver conflictos. Al apoyarse en la inteligencia emocional, establecer las expectativas correctas y utilizar habilidades de manejo de la ira, ambas partes pueden llegar a un acuerdo con calma, evitando que las reacciones emocionales influyan en el resultado. En los conflictos interpersonales, la regulación emocional implica mantener la calma y la compostura durante la discusión, incluso si la otra parte se enoja. Esto puede ayudar a reducir la intensidad del conflicto y conducir a conversaciones más constructivas.

A continuación, se ofrecen algunos consejos para la regulación emocional:

- **Reconocer las emociones**: El primer paso en la regulación emocional es ser consciente de las propias emociones. Por ejemplo, cuando sienta que la ira aumenta durante un desacuerdo, reconózcala en lugar de negarla o reprimirla.
- **Establecer límites**: Establecer y comunicar límites personales en las relaciones puede ayudar a regular las emociones al prevenir situaciones que podrían provocar angustia emocional.
- **Técnicas de respiración**: Cuando se sienta abrumado/a o estresado/a, puede practicar ejercicios de respiración profunda para calmar su respuesta fisiológica a las emociones fuertes. Inhale profunda y lentamente, contenga la respiración durante unos segundos y luego exhale lentamente, concentrándose en la respiración mientras lo hace.
- **Tiempos muertos:** Si se siente abrumado/a por las emociones durante una discusión, tomar un breve descanso para calmarse y ordenar sus pensamientos puede ser una estrategia eficaz de regulación emocional.

Las personas que conducen la sesión presentarán el último contenido antes del cierre de la actividad, lo que ayuda a presentar la idea general sobre cómo se debe gestionar la actividad dentro de los grupos participantes.

BLOQUE 4: TRABAJO EN EQUIPO

El trabajo en equipo como competencia personal consistiría en la voluntad individual y la colaboración con otras personas en la realización de actividades para alcanzar objetivos comunes, intercambiar información, asumir responsabilidades, superar las dificultades que se presenten y contribuir a la mejora y el desarrollo colectivo.

Antes de explicar los contenidos, se puede introducir una breve lluvia de ideas para recopilar las ideas y conocimientos de las personas participantes.

Las características de un buen trabajo en equipo son:

- La presencia de un líder, que orienta y lidera el equipo, pero no lo controla. El papel de liderazgo es compartido.
- Las reuniones son discusiones abiertas donde los miembros colaboran en la resolución de problemas.
- Clara cohesión, espíritu colectivo centrado en las tareas y satisfacción con la calidad de sus procesos de trabajo.
- Se discute el trabajo, se trabaja en conjunto y prevalece la cooperación entre los miembros. Todos son el motor del equipo.
- Los miembros son responsables de sí mismos y del equipo.
- Innovación constante: se mejoran los procedimientos existentes o se inventan otros nuevos. El objetivo es obtener los mismos o mejores resultados con menos recursos.
- Se logra una integración armoniosa de las funciones y actividades a realizar.

En cuanto a las habilidades personales de los miembros del equipo, debe haber competencia en planificación, toma de decisiones en grupo, adaptabilidad, flexibilidad y relaciones interpersonales.

ACTIVIDAD 1 – Alcanzando la isla

Este es un ejercicio de resolución de conflictos, trabajo en equipo y comunicación. Los objetivos de la actividad Alcanzando la Isla son los siguientes:

- Analizar la capacidad de abordar un conflicto.
- Analizar los roles que se asumen y cómo fluyen durante el debate.
- Analizar el proceso de toma de decisiones en grupo.
- Analizar cómo es la comunicación y cómo fluye.

PASO 1.1. – ESCENARIO

Para preparar la actividad, se debe explicar el escenario del viaje de un barco hacia una isla desconocida:

El grupo está a bordo de un barco. El barco navega por agua salada no potable y se encuentra a siete unidades de distancia de una isla deshabitada y desconocida. Estas unidades de distancia no se miden en metros, kilómetros, horas o minutos; son unidades únicas que se pueden cubrir descartando ciertos elementos del barco. Es fundamental aclarar que independientemente del peso o volumen de los objetos lanzados, cada objeto avanza la nave una unidad de distancia. Como se mencionó, el objetivo final es llegar a la isla y, por lo tanto, los miembros de la tripulación deben optar por descartar 7 de los 10 elementos disponibles en el barco para poder avanzar. Es importante tener en cuenta que no es posible consumir alimentos durante el viaje ya que el viaje no es físico ni temporal.

Se desconocen las características de la isla; puede haber o no vegetación; puede haber o no agua potable; puede que haya o no animales; sólo se sabe que la isla no está habitada por otras personas. La espera de la tripulación en la isla durará exactamente sesenta días, y transcurridos esos sesenta días, un grupo de rescate regresará para llevarlos de regreso a casa. Sin embargo, aquí radica el dilema: la tripulación sólo puede quedarse con tres de los diez elementos que tienen a bordo. Además, es importante recordar que los objetos arrojados no se pueden recuperar. Esto significa que la tripulación tendrá que tomar decisiones críticas sobre lo que es esencial para su supervivencia y bienestar durante este período.

Elementos que tiene el grupo en el barco:

1. *Un contenedor con bidones llenos de sesenta litros de agua potable.*
2. *Una maleta con recuerdos personales: por ejemplo, fotografías familiares, cartas de amor, cuadernos de primaria, regalos especiales recibidos en fechas señaladas... Cada uno imaginará que en esta caja se encuentran sus objetos más queridos sentimentalmente.*
3. *Un contenedor de sesenta latas de un kilo cada una; veinte latas de fruta, veinte latas de verdura y veinte latas de carne, embutidos, etc.*
4. *Una pistola automática con sesenta cargadores de veinticuatro balas cada uno.*
5. *Un maletín que contiene ciento cincuenta millones de dólares en efectivo y el billete ganador del sorteo de un automóvil de última generación, un piso en la ciudad que uno elija y una villa.*
6. *Un botiquín de primeros auxilios con medicamentos, suero, betadine, alcohol, cerillas, gasas, algodones, tijeras, aguja, hilo, cinta adhesiva, etc.*
7. *Una caja que contiene los libros favoritos de los tripulantes del barco, cuadernos en blanco, lápices y bolígrafos.*
8. *Una caja que contenía diversos objetos sagrados, perteneciente a una iglesia que tuvo que enviarlos mediante este barco a otra sede eclesiástica y el tripulante se ofreció a trasladarlos. Incluye reliquias.*
9. *Un set de supervivencia que contiene un cuchillo, alicates, destornillador, martillo, llaves, brújula, cerillas, encendedor, encendedor, martillo, martillo, llaves, brújula, cerillas, encendedor, aguja, hilo, anzuelos, hilo de pescar, tijeras, etc.*

10. *Una caja con una grabadora de radio y cintas con la música favorita del tripulante. La radio funciona como receptor y en ningún caso como transmisor. En la caja hay pilas para poder encenderla día y noche durante los sesenta días de espera del rescate. La antena es lo suficientemente potente como para captar las estaciones que el miembro de la tripulación está acostumbrado a escuchar. Capta modulación de amplitud, modulación de frecuencia y onda corta.*

PASO 1.2 – TRABAJO EN GRUPO

Luego de 40 minutos de deliberación, el grupo debe llegar a un consenso sobre qué tres elementos elegirán. Si no se llega a un consenso, pierden su derecho a estos artículos.

8. Procesos metodológicos

En esta unidad se aplica una metodología de dos partes que incluye teoría y práctica. El contenido teórico comienza ilustrando competencias avanzadas como el trabajo en equipo, la gestión del tiempo, la gestión emocional, la gestión de la frustración y el enfrentamiento de conflictos. Se proporcionan ejemplos de la vida real y recomendaciones prácticas para que estas competencias sean identificables y prácticas dentro de las realidades laborales individuales.

La sección práctica implica una actividad dinámica de discusión en grupo, caracterizada por un elemento de cuenta atrás que añade una sensación de urgencia, reflejando las presiones reales en el lugar de trabajo. Las personas facilitadoras guían a los participantes a través del ejercicio, fomentando la colaboración y la comunicación efectiva para llegar a un consenso o acuerdo sobre cómo abordar escenarios desafiantes. La reflexión posterior a la actividad y la recopilación de comentarios permiten a los participantes vincular sus experiencias prácticas con los conceptos teóricos, formular planes de acción individuales y garantizar que el contenido se adapte a sus necesidades únicas. Esta metodología garantiza que los participantes comprendan las competencias y puedan aplicarlas con confianza en sus funciones profesionales.

9. Número y perfil del formador/a

Se necesita un/a formador/a que domine el contenido teórico y tenga experiencia en la enseñanza.

10. Proporciones

La proporción recomendada es de 1 facilitador/a o formador/a por cada 10 participantes y 1 facilitador/a adicional para la actividad práctica

11. Evaluación

Para evaluar el desempeño del grupo, las personas formadoras pueden asignar puntuaciones a cada nivel de competencia y evaluar a las participantes en función de sus habilidades y competencias

demostradas durante las actividades de formación. Esta rúbrica ayudará a las personas formadoras a proporcionar comentarios constructivos y medir su progreso de acuerdo con los objetivos y competencias abordados en esta unidad[23].

12. Recomendaciones y comentarios generales

Se recomienda utilizar interacciones dinámicas y preguntas interesantes con los/as participantes.

Unidad de capacitación #3 - Cerrar el círculo y construir una imagen profesional

1. Tipología

Esta unidad pertenece al módulo de Orientación sobre Formación e inclusión laboral.

2. Descripción

[23] El cuestionario está disponible en el kit de herramientas.

Esta unidad está diseñada para capacitar a las personas con las habilidades y conocimientos esenciales para iniciar su viaje hacia el éxito personal y profesional. Este completo programa incluye tanto contenidos teóricos como actividades prácticas.

La sección teórica incluye una introducción al concepto de marca personal, ayudando a los participantes a comprender la importancia de definir y comunicar su identidad única. A esto le sigue un desarrollo práctico de habilidades a través de actividades interactivas, que incluyen juegos de roles de discursos de ascensor y simulaciones de entrevistas de trabajo, para aumentar la confianza y la competencia en escenarios del mundo real. La segunda sección teórica consiste en la elaboración de currículums basados en habilidades. Dota a las personas participantes de las herramientas para dar forma y comunicar eficazmente su marca personal a empleadores potenciales. La unidad da como resultado una actividad aplicada donde los individuos descubren sus propias competencias, lo que les permite utilizar sus fortalezas únicas y buscar oportunidades profesionales significativas.

3. Duración

La duración total de esta actividad es de 2 horas, así divididas:

Bloque 1: Currículum basado en habilidades	10 minutos
Actividad 1: Descubriendo tus Competencias	20 minutos
Bloque 2: Marca Personal	30 minutos
Actividad 2: Presentación del ascensor Juego de roles	30 minutos
Actividad 3: Juego de rol para una entrevista de trabajo	30 minutos

4. Recursos y espacio

Para llevar a cabo esta unidad de formación, se necesitan los siguientes recursos y espacio:

Espacio: Espacio de capacitación: un lugar o espacio de capacitación adecuado con disposición de asientos para los participantes, iluminación y ventilación adecuadas

Tecnología: Un proyector y una pantalla para mostrar presentaciones y contenido multimedia

Recursos de oficina y materiales: Hojas de papel en blanco o dispositivos digitales para tomar notas, marcadores, bolígrafos o lápices.

Herramientas de evaluación: Cuestionarios o encuestas de evaluación previa y posterior a la formación para los participantes.

5. Objetivos

- Mejorar las habilidades de comunicación y entrevistas
- Desarrollar las habilidades necesarias para definir y comunicar su identidad, valores y fortalezas en un contexto profesional.
- Dotar a las personas participantes de los conocimientos y habilidades necesarios para crear currículums eficaces basados en habilidades, que muestren sus competencias y su marca personal.
- Dotar a las personas participantes del conocimiento y las herramientas necesarias para navegar en el mercado laboral.

6. Marco de competencias

Competencias específicas:

- Capacidad de soportar la autonomía y la responsabilidad.
- Gestión de personal

Competencias generales:

- Capacidad de planificación y organización
- Capacidad para identificar habilidades
- Impartir acciones formativas para mejorar las competencias personales y profesionales.
- Habilidades de tutoría
- Conocimiento de las necesidades del mercado laboral y canales de oportunidades laborales.
- Capacidad para incorporar la diversidad social y cultural del grupo a los contenidos formativos y procesos de aprendizaje.

7. Sesión detallada

Las personas formadoras deben hacer un resumen del contenido aprendido en las unidades anteriores. Se puede realizar una breve lluvia de ideas. Con las contribuciones del grupo, los/las personas formadoras/as les presentarán currículums basados en habilidades:

BLOQUE 1: CV BASADO EN HABILIDADES O COMPETENCIAS

PASO 1.1. – Definición

Un currículum basado en habilidades, también conocido como currículum basado en competencias, es un documento diseñado para resaltar las competencias y cualificaciones básicas de un individuo.

A diferencia de los currículos tradicionales que priorizan el historial laboral y los detalles cronológicos, los currículos basados en habilidades enfatizan las habilidades y experiencias más pertinentes para el trabajo solicitado. El objetivo principal de este tipo de currículum es mostrar cómo las habilidades y calificaciones únicas de un/a candidato/a se alinean con los requisitos específicos de un trabajo. Este enfoque es particularmente valioso para quienes cambian de carrera y para personas con brechas laborales.

El currículum basado en habilidades es una herramienta para dar forma y comunicar una marca personal individual. Muestra habilidades, experiencia y valores únicos, lo que ayuda a crear una imagen coherente y convincente en varias plataformas profesionales. Cuando ambos están alineados, el currículum basado en habilidades fortalece la marca personal al comunicar de manera efectiva las cualidades que distinguen a un candidato y lo convierten en un activo valioso en el campo elegido.

PASO 1.2. – CV común y currículo basado en habilidades para los participantes

Preguntas a las personas participantes sobre la diferencia entre un CV común y un currículum basado en habilidades.

PASO 1.3. – Currículos tradicionales y basados en habilidades

Presentación del siguiente contenido:

Diferencias clave entre currículos tradicionales y basados en habilidades:

Los currículos tradicionales suelen comenzar con información de contacto y una declaración de objetivos, seguidos de una lista cronológica de experiencia laboral. Por el contrario, los currículos basados en habilidades comienzan con un resumen de habilidades o una sección de calificaciones, enfatizando habilidades, logros y competencias clave antes de presentar el historial laboral. Mientras que los currículos tradicionales subrayan el historial laboral y la progresión profesional, los currículos basados en habilidades enfatizan lo que un candidato puede hacer y con qué eficacia puede hacerlo. Reconocer estas diferencias es esencial para adaptar su currículum a las demandas únicas de un trabajo y empleador específicos.

Pasos para elaborar un currículum basado en habilidades:

1. **Identificación de competencias básicas:** La creación de un currículum basado en competencias requiere un análisis exhaustivo de la descripción y los requisitos del puesto. Esto implica identificar palabras clave y frases que reflejen habilidades y competencias críticas buscadas por el empleador. Estos pueden abarcar habilidades técnicas, habilidades interpersonales, certificaciones y áreas de conocimiento específicas. Reconocer estas competencias básicas es fundamental para alinear su currículum con las expectativas del empleador y demostrar de manera efectiva su idoneidad para el puesto.
2. **Haciendo hincapié en las habilidades transferibles:** Las habilidades transferibles, a menudo denominadas habilidades interpersonales o habilidades universales, son cualidades que se pueden aplicar en diversos trabajos e industrias. Estas habilidades abarcan comunicación, resolución de problemas, adaptabilidad, trabajo en equipo y liderazgo. Destacar su capacidad para adaptar estas habilidades a diferentes roles le distingue como un/a candidato/a versátil.
3. **Reanudar pautas de formato y diseño:** El aspecto visual de su currículum tiene una gran importancia. Es imperativo un diseño ordenado, bien estructurado y fácil de leer. Esta sección profundizará en aspectos como la selección de fuentes, el espaciado, los márgenes y el uso de viñetas para mayor claridad. Aprenderá cómo crear un currículum visualmente atractivo manteniendo una apariencia profesional.
4. **Importancia de un lenguaje claro y conciso:** El lenguaje del currículum debe ser sencillo, sin jerga ni terminología técnica excesiva. Este segmento explorará cómo transmitir sus competencias con precisión, evitando complejidades innecesarias. El objetivo es permitir al empleador comprender rápidamente sus cualificaciones.
5. **Secciones apropiadas y su orden:** Para elaborar un currículum eficaz basado en habilidades, es esencial una estructuración adecuada. Abordaremos los siguientes apartados:
    - Resumen/Cualificaciones: una breve descripción general de sus competencias básicas.
    - Habilidades: una lista detallada de habilidades relevantes, categorizadas para mayor claridad.
    - Experiencia laboral: una presentación concisa de su historial laboral, con un enfoque en los logros.
    - Educación: detalles sobre su formación académica y calificaciones.

ACTIVIDAD 1: DESCUBRA SUS COMPETENCIAS

PASO 1.0 – Explicar

Esta es una guía para quien facilite la formación. Se recomienda a las personas formadoras compartir y explicar el objetivo de la actividad y los materiales necesarios. Posteriormente se introducirá paso a paso el desglose general de la actividad.

El objetivo de esta actividad es ayudar a las personas participantes a reflexionar sobre sus habilidades, competencias y logros e iniciar el proceso de redacción de un currículum basado en habilidades o

competencias. Al identificar sus competencias básicas, las personas participantes estarán mejor equipadas para crear currículums específicos e impactantes.

Materiales necesarios: Hojas de papel en blanco o dispositivos digitales para tomar notas. Marcadores, bolígrafos o lápices.

PASO 1.1 – Autoreflexión

Pida a cada participante que se tome un momento para reflexionar sobre sus habilidades, competencias y logros personales. Pueden considerar las siguientes preguntas:

- ¿En qué habilidades soy particularmente bueno/a?
- ¿De qué logros estoy más orgulloso/a?
- ¿Qué fortalezas poseo que me hacen destacar en un contexto profesional?

Deje aproximadamente 10 minutos, al menos, para la autorreflexión.

PASO 1.2 – DISCUSIÓN EN GRUPO

Anime a las personas participantes a compartir algunas de las competencias que han identificado durante la autorreflexión. Analice la importancia de reconocer las habilidades transferibles que se pueden aplicar en diferentes roles laborales.

PASO 1.3 – IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

Proporcione a las personas participantes una hoja de trabajo o plantilla de identificación de competencias. La hoja de trabajo debe tener secciones para habilidades técnicas, habilidades interpersonales y otras competencias relevantes. Indique a las personas participantes que completen la hoja de trabajo, enumerando sus competencias identificadas.

PASO 1.4 – REDACCIÓN DEL CURRÍCULUM

Proporcione a las personas participantes una plantilla o guía de currículum basado en habilidades de muestra e indíqueles que comiencen a redactar su currículum basado en habilidades utilizando las competencias que han identificado. Enfatice que este es solo un borrador preliminar y que pueden perfeccionarlo aún más en el futuro. Dé tiempo a los participantes para que trabajen individualmente en sus borradores de currículum basados en habilidades, al menos 15 minutos.

PASO 1.5. – COMPARTIR Y COMENTARIOS

Invite a las personas participantes a compartir lo que han incluido en sus borradores. Anime a las otras a brindar comentarios constructivos o hacer preguntas para ayudar a perfeccionar sus borradores.

PASO 1.6 – CONCLUSIÓN

Resuma la importancia de reconocer competencias y cómo este proceso contribuye a crear un currículum eficaz basado en habilidades. Mencione que las personas participantes pueden continuar perfeccionando sus borradores y buscar orientación adicional según sea necesario.

En este punto, las personas capacitadoras introducirán la segunda parte teórica de esta unidad de formación. Funciona como cierre del módulo. Después de haber entrenado diferentes competencias transversales y haberlas identificado en sí mismas, ahora toca ponerlas en práctica.

BLOQUE 2 - MARCA PERSONAL

PASO 2.1 – MARCA PERSONAL

Marca personal o imagen profesional es un concepto a través del cual se trabaja la imagen personal como si se tratase de una marca comercial, con el objetivo de conseguir la diferenciación y el éxito profesional. Cuando hablamos de marca personal, no solo nos referimos a habilidades o prácticas profesionales, que también son muy importantes, sino que también hablamos de una combinación de habilidades y experiencias que hacen que cada uno sea quien es. Con la influencia omnipresente de las nuevas tecnologías y las redes sociales, es más necesario que nunca ofrecer una marca personal a las demás personas que pueda proporcionar un mensaje transparente sobre su identidad y valor. Por lo tanto, construir, potenciar y controlar su propia marca personal le ayudará a crear nuevas oportunidades y facilitará la consecución de metas y objetivos. La creación y consolidación de una marca personal no debe dejarse a la improvisación; requiere seguir una estrategia de marca personal capaz de moldear su imagen de forma real, óptima y eficiente.

Por esta razón, se deben considerar varios pasos o tareas que ayuden en el proceso de desarrollo de su marca. A continuación, se enumeran y describen algunos de estos pasos:

PASO 2.2. – METAS, OBJETIVO, MENSAJE, IMAGEN, ACCIONES, RESULTADOS

Se puede implicar a los participantes preguntándoles sobre los temas explicados: objetivos, colores acciones, etc.

- **Defina sus objetivos**: Una estrategia de marca personal debe comenzar con la definición de objetivos. Puede tener muchos objetivos en mente, por lo que es recomendable priorizar y definir los más necesarios o inmediatos. ¿Qué objetivos profesionales desea alcanzar? ¿Qué tan lejos quiere ir? ¿Conseguir nuevo trabajo, clientes, vender más, generar nuevas oportunidades, contactos? ¿Dónde estará dentro de tres años?
- **Determine su público objetivo:** Definir su público objetivo le ayudará a generar no sólo buen contenido sino el contenido adecuado para lograr sus objetivos. La definición de marca personal está muy ligada a los objetivos marcados, por lo que debe tener en cuenta a quién se quiere dirigir: compañeros, clientes, proveedores, contactos, etc.
- **Defina su mensaje y estilo de comunicación**: Uno de los principios y consejos para desarrollar su marca personal es el uso de palabras e ideas sencillas para transmitir tu mensaje. Sea siempre fiel a sí mismo y describa quién es. Sea positivo, abierto, motive a su audiencia para generar confianza y, como resultado, lealtad a su marca. El tono y estilo de comunicación vendrá determinado por el público objetivo deseado: informativo, amable, emotivo, etc.
- **Diseña su imagen corporativa:** Otra clave para construir una marca personal exitosa es la imagen corporativa. Toda marca personal va asociada a una imagen corporativa que refleja sus características. No es fácil lograr una imagen corporativa que coincida con quien es; debe tener

en cuenta aspectos relevantes, incluyendo identificar conceptos con los que quiere que los clientes reconozcan su marca personal. También debe relacionar objetos o elementos que aporten valor a su perfil de marca personal. El color y la tipografía también son fundamentales, y no olvide que es un proceso creativo y cada detalle contribuye a alinearse con su identidad. Por ejemplo, la elección del color puede transmitir diferentes emociones.

- **Planifique sus acciones:** Existe un amplio abanico de acciones que ayudarán a que su marca personal crezca y gane más valor. Lo más importante es tener curiosidad, ganas de aprender y una curiosidad innata por saber más sobre sus intereses y público diana. La planificación de acciones debe estar ligada a una constante coherencia orientada a la consecución de los objetivos deseados.
- **Medir los resultados**: Las nuevas tecnologías y las redes sociales son las plataformas más importantes para la marca personal, donde la información fluye en grandes cantidades. Es hora de descubrir qué impacto está teniendo la estrategia de marketing personal, por eso es necesario medir y cuantificar los resultados.

PASO 2.3. – ¿POR QUÉ ES RELEVANTE TRABAJAR EN LA MARCA PERSONAL?

Se puede involucrar a los/as participantes haciéndoles estas preguntas y recopilando sus respuestas. Luego, compárenlas con las siguientes. Algunas de las razones son:

- **Diferenciación de los competidores**: Casi todos los sectores profesionales se enfrentan a una alta competencia, y diferenciarse y ofrecer un valor nuevo e innovador a través de su marca personal puede ayudarte a destacar.
- **Visibilidad**: Una marca personal bien desarrollada le proporcionará más visibilidad, lo que le permitirá acceder a una gama más amplia de posibilidades y oportunidades.
- **Desarrollo de Imagen Personal y Profesional**: El proceso de desarrollo de marca personal le ayuda a tener un mayor conocimiento de su perfil personal y profesional, ofreciendo más transparencia sobre sus aspiraciones y objetivos.
- **Posicionamiento y Mensaje**: Una marca personal bien desarrollada le posiciona profesionalmente y le permite darle más fuerza y voz a su mensaje.

ACTIVIDAD 2: JUEGO DE ROL EN EL ASCENSOR

Se recomienda a las personas capacitadoras compartir y explicar el objetivo de la actividad y los materiales necesarios. Posteriormente se introducirá paso a paso el desglose general de la actividad.

1) Objetivo:

Esta actividad de juego de roles anima a las personas participantes a salir de su zona de confort y mejora sus habilidades de comunicación y presentación. Al observar los discursos de presentación de sus colegas, las participantes pueden obtener una comprensión más profunda de las fortalezas y

aspiraciones de sus colegas, al mismo tiempo que mejoran su capacidad para articular sus propias marcas personales de manera efectiva[24].

PASO 2.1 – PREPARACIÓN

Entregue a cada participante un folleto que describa los elementos clave de un discurso de ascensor eficaz. Este folleto debe incluir orientación sobre la estructura, el contenido y la presentación de los discursos del ascensor.

Explique en 5 minutos que cada participante tendrá la oportunidad de presentar su discurso de ascensor a un pequeño grupo de colegas.

PASO 2.2 – FORMACIÓN DE GRUPOS PEQUEÑOS

Divida en 2 minutos a las personas participantes en pequeños grupos de 3-4 personas. Idealmente, cada grupo debería estar formado por personas de diversos orígenes profesionales.

PASO 2.3 – CREACIÓN DEL PISO DEL ELEVADOR

Indique a las personas participantes que formen parejas. Se tomarán unos minutos para crear un discurso de presentación para su colega, centrándose en mostrar las habilidades, experiencias y aspiraciones profesionales únicas de ese colega.

Enfatice que las presentaciones deben ser concisas, atractivas y de aproximadamente 30 segundos de duración. Este paso tomará 8 minutos en total.

PASO 2.4 – JUEGO DE ROL

Cada participante se turna para presentar el discurso de presentación que preparó para su colega (5 minutos por participante). Anime a las personas a hablar como si estuvieran presentando a su colega a un cliente o empleador potencial.

Después de cada presentación, la persona para quien se realizó la presentación proporciona comentarios. Pueden compartir qué aspectos del discurso les resonaron y cualquier sugerencia para mejorar.

PASO 2.5. – ROTACIÓN

Pase al siguiente participante hasta que todos en el grupo pequeño hayan tenido la oportunidad de practicar y recibir retroalimentación en 2 minutos mediante los discursos de presentación de cada uno.

PASO 2.6. – DISCUSIÓN EN GRUPO

Vuelva a reunirse como un grupo más grande y tenga una breve discusión de 3 minutos sobre la experiencia. Pida a los participantes que compartan cualquier conocimiento que hayan obtenido al presentar las presentaciones de sus colegas y recibir comentarios.

[24] El material necesario está disponible en el kit de herramientas.

ACTIVIDAD 3: EJERCICIO DE ROL PARA UNA ENTREVISTA DE TRABAJO

Esta será la última actividad. Se recomienda a las personas capacitadoras compartir y explicar el objetivo de la actividad y posteriormente se introducirá, paso a paso, el desglose general de la actividad.

El objetivo de esta actividad es dotar a los participantes de las habilidades y la confianza que necesitan para desempeñarse bien en las entrevistas de trabajo y, por extensión, mejorar su empleabilidad y su capacidad para conseguir un empleo adecuado.

El juego de roles es una técnica donde se simula una situación de la vida real en la que los participantes asumen roles específicos y crean un escenario como si fuera real. Poner a los alumnos en la situación de una entrevista de trabajo les ayudará a sentirse más seguros cuando llegue el verdadero momento.

PASO 3.1. – ACLARAR LOS FUNCIONES

La persona formadora debe actuar como facilitador/a del juego de roles, explicando la situación que se va a simular y cómo se desarrollará. Para facilitar esto, los roles deben estar claramente definidos:

- Persona entrevistadora: En la primera simulación, el/la facilitador/a o una de las participantes puede asumir este rol; En ejercicios posteriores, este rol se puede asignar a las participantes del taller. La persona entrevistadora debe adoptar un papel neutral, sin características autoritarias. No se trata de intimidar a la persona entrevistada, pero tampoco se trata de una reunión social.
- Persona entrevistada: Todas las participantes del taller deberían asumir este rol en algún momento como buscadoras de empleo. La persona entrevistada debe abordar la simulación como una prueba de fuego, por lo que se deben considerar todos los aspectos relevantes en una entrevista. Es recomendable “ser uno mismo” y actuar con naturalidad, evitando sobreactuar.
- Personas observadoras: El resto del grupo deberá observar lo que ve y escucha en la entrevista, centrándose en dos aspectos: lo que necesita mejorar (puntos débiles) y lo que salió muy bien (fortalezas). Inicialmente se debe consensuar el puesto de trabajo ofertado, salario y características básicas según lo que busca el candidato.

PASO 3.2. – LA SIMULACIÓN

Luego, la persona formadora divide al grupo en parejas y distribuye los roles. Cada pareja simulará una entrevista de trabajo. Se recomienda que la entrevista no dure más de 10 minutos.

El entorno de la entrevista debe gestionarse con cuidado y se puede utilizar una mesa donde se sentará el/la entrevistador/a para atender a la persona solicitante de empleo. Se deben tener en cuenta las siguientes fases y consejos a dar a los participantes que estén desempeñando el papel de entrevistados. Esta información también podrá facilitarse por escrito.

Etapas del juego de roles:

- Saludos: La primera impresión es crucial. Preséntese con naturalidad y mantenga la compostura. Un apretón de manos firme revela confianza en uno mismo. Mientras las personas tímidas dudan, las audaces se fueron, conquistaron y regresaron. El/la entrevistador/a debe ser neutral.
- Comentario introductorio: La persona que hace la entrevista debería intentar romper el hielo y reducir un poco la tensión. Depende de ella tomar la iniciativa.

- Desarrollo: Para triunfar no basta con tener cualidades, es necesario saber cómo venderlas. El o la entrevistadora no tiene poderes telepáticos para entender cómo está la persona y para triunfar debe mostrar sus cualidades. Intente responder "Las preguntas más típicas de una entrevista de trabajo" que se proporcionan en la siguiente sección de este documento. El/la entrevistadora hace las preguntas que considera relevantes. Para concluir, se debe informar al/la demandante de empleo del puesto ofertado o preguntarle si tiene alguna duda. Puede preguntar sobre el puesto, la empresa o las condiciones laborales, pero deje que el o la entrevistadora aborde la cuestión salarial.
- Despedida: El objetivo es entender cómo continuará el proceso de selección. Asegúrese de que la despedida sea cordial.
- Después: Utilice las experiencias para aprender. Sacar conclusiones con el grupo, el individuo o el compañero actuante. Examine qué se puede mejorar y qué se puede recordar como aspectos positivos[25].

PASO 3.3 – OBSERVACIÓN

Posteriormente el grupo realizará una ronda de 5 minutos donde quien observa compartirá sus observaciones y comentarios. Debe quedar claro que estas observaciones están destinadas a ayudar a mejorar.

PASO 3.4 – CONSEJOS

Para el cumplimiento de la actividad se proporciona una lista de 25 consejos que se deben considerar antes de una entrevista de trabajo. También se podrán facilitar por escrito a los participantes:

1) Realice investigaciones previas.
2) Siga el blog y las redes sociales de la empresa.
3) Pregunte sobre el tipo de entrevista de trabajo que tendrás.
4) Revisa y actualiza tu CV.
5) Actualice y complete su perfil de LinkedIn.
6) Revise su trayectoria profesional.
7) Prepare su discurso de ascensor.
8) Cree una lista de posibles preguntas y practica tus respuestas.
9) Piense en cómo responderá a preguntas difíciles.
10) Cree una lista de cualquier pregunta que puedas tener.
11) Vista apropiadamente.
12) Descanse lo suficiente y llegue a tiempo.
13) Salude con una sonrisa y un firme apretón de manos.

[25] Para facilitar la simulación, en el kit de herramientas hay algunos ejemplos de las preguntas más comunes sobre personalidad, educación, trabajos anteriores y relacionadas con el trabajo.

14) Diríjase a la persona que hace la entrevista por su nombre.
15) Siéntese derecho con ambos pies en el suelo.
16) Evite cruzar los brazos u ocultar las manos.
17) Mantenga contacto visual con el entrevistador.
18) Escuche atentamente y evite interrumpir al entrevistador.
19) Hable de forma clara, concisa y segura.
20) Utilice un lenguaje sencillo y positivo.
21) Evite respuestas de una sola palabra.
22) Sea honesto y evite mentir.
23) Sea cortés.
24) Muestre interés y exprese gratitud al concluir la entrevista.
25) Gestione cuidadosamente su presencia en línea.

8. Procesos metodológicos

La sesión de capacitación combina componentes teóricos con actividades prácticas para impartir conocimientos y habilidades relacionadas con la marca personal y currículos basados en habilidades para quienes buscan empleo. A través de un enfoque centrado en la persona participante, que incluye conferencias, discusiones grupales, estudios de casos, autorreflexión, juegos de roles y redacción de currículums, los participantes aprenden los conceptos y los aplican.

Estos métodos tienen como objetivo dotar a las personas participantes de una comprensión más profunda del proceso de búsqueda de empleo, permitiéndoles crear currículums efectivos y marcas personales convincentes que los distingan en el competitivo mercado laboral.

9. Número y perfil del formador/a

Un/a formador/a principal que tenga experiencia en recursos humanos, orientación profesional o un campo relacionado. Debe tener un conocimiento profundo de la marca personal, la redacción de currículums y técnicas de entrevista. ha de asumir el papel central en la impartición de la formación, dirigir presentaciones, facilitar debates y brindar orientación durante las sesiones teóricas. También supervisará el programa general y garantizará que se cumplan los objetivos de aprendizaje

10. Proporciones

La proporción recomendada es de 1 persona formadora por cada 10 participantes.

11. Evaluación

Para evaluar el desempeño del grupo, las personas formadoras pueden asignar puntuaciones a cada nivel de competencia y evaluar a los/las alumnos/as en función de sus habilidades y competencias demostradas durante las actividades de formación. Esta rúbrica ayudará a las personas formadoras a proporcionar comentarios constructivos y medir su progreso de acuerdo con los objetivos y competencias abordados en esta unidad[26].

4. Módulo de formación en sensibilización y activación comunitaria

4.1 Breve descripción del módulo

Título del Módulo: **Sensibilización y activación comunitaria**

Objetivos:

[26] Este cuestionario está disponible en el kit de herramientas.

Objetivos principales

- Permitir a las personas beneficiarias crear una comunidad que pueda llevar a cabo sus objetivos y deseos.
- Crear un grupo que sea capaz de entender su visión de cambio en el mundo.
- Minimizar la desmotivación de las personas beneficiarias, motivando su activismo.
- Transferir capacidad de liderazgo, para liderar una comunidad grupal.
- Potenciar que el grupo sea autónomo y responsable.
- Proveer habilidades de comunicación intercultural para difundir las causas.
- Permitir a los beneficiarios crear una historia y una narrativa para comunicar las causas.
- Dotar de competencias para gestionar y desarrollar un trabajo comunitario y un proceso participativo.
- Programa a largo plazo

Objetivos secundarios

- Construir un grupo que pueda ser actor de cambio.
- Crear un impacto en la comunidad y fuera de la comunidad.

Notas: El objetivo de estas Unidades es iniciar la activación y la concienciación dentro del grupo - que tiene que estar cohesionado - y luego llevar estas fuera del grupo. Los beneficiarios aún no son activistas de y no están constituidos en un grupo. Empezarán su camino con las actividades. El impacto de la activación comunitaria y la sensibilización no puede ser grande: se iniciará desde dentro y luego saldrá fuera.

Competencias abordadas:

Competencias generales

- Gestión y desarrollo del trabajo comunitario y de procesos participativos.
- Capacidad para afrontar la desmotivación de los estudiantes.
- Capacidad de liderazgo (Capacidad para cambiar el comportamiento de los demás, con el fin de alcanzar objetivos comunes, y para desempeñar el papel de líder de un grupo o equipo y generar entusiasmo y compromiso entre los miembros de ese grupo)
- Habilidades de mentoría y coaching.

Competencias específicas

- Capacidad para apoyar la autonomía y responsabilidad de los estudiantes en el trabajo de campo.

Duración aproximada (en horas):

6 horas totales, divididas de la siguiente manera:

Unidad 1	Unidad 2	Unidad 3
3 horas	2 horas 45 minutos	3 horas 30 minutos

4.2. Colectivos destinatarios

Según el informe *Itinerarios de Empleos Verdes*, incluido en el documento Marco de Competencias, este Módulo de Formación está dirigido a los siguientes perfiles profesionales:

Gestión general de proyectos y recursos	• Coordinador/a o jefe de proyecto
Área de Comunicación y Sensibilización	• Responsable de comunicación

Área de almacenamiento, logística y distribución	• Coordinador/a del área de almacenamiento, logística y distribución o Responsable de almacenamiento y logística • Auxiliar de logística o trabajador/a de almacén • Operador/a de atención al cliente
Área de educación	• Educador/a de adultos en habilidades interpersonales • Educador/a de adultos en agricultura sostenible y sistema alimentario • Educador/a ambiental Educador escolar

El módulo no tiene límites de edad, diferencias de género, ni limitaciones por movilidad o discapacidad.

4.3. Metodología

La metodología parte de los principios de educación no frontal, educación no formal, educación entre pares, formación-acción.

La metodología mezcla, en ocasiones, marcos teóricos con la práctica, pero casi todos los contenidos se llevan a cabo con un aprendizaje basado en actividades.

Herramientas metodológicas: Discusión en grupo, discusión en subgrupos, forma de expresión propia y colectiva, metodologías de aprendizaje no formal como pensamiento crítico, resolución de problemas, aprendizaje cooperativo en grupo, estrategia de autoevaluación, metodología Cafetería del mundo *(World cafe).*

4.4. Herramientas

Para llevar a cabo las actividades de este módulo, se requieren los siguientes recursos:

- Material de oficina y recursos materiales: grandes carteles blancos y rotafollios; materiales para escribir/dibujar (rotuladores, bolígrafos, pinceles y pintura); tarjetas coloridas; hojas de papeles; post-its de colores; pegamento patafix; sillas, mesas
- Materiales de la actividad: documentos previamente preparados con preguntas de actividades.
- Herramientas de evaluación: cuestionarios o encuestas de evaluación previas y posteriores a la formación para participantes (en el kit de herramientas).

4.5. Infraestructura

Para el desarrollo del módulo se necesitan las siguientes herramientas, materiales e infraestructura:

- Tecnología: un proyector y una computadora. Acceso a Internet.
- Ubicación: Es aconsejable que las actividades se realicen en un área espaciosa para garantizar que los grupos de trabajo puedan sentarse en diferentes mesas y trabajar sin molestarse entre sí. La ambientación es un aspecto fundamental: una disposición de mesas adecuada para acoger a un grupo reducido de personas, que puede variar entre 4 y 7 personas, en las diferentes actividades.

4.6. Accesibilidad

Las actividades del módulo están diseñadas para ser inclusivas y fácilmente adaptables. Ninguna actividad implica un esfuerzo motor especial. El uso de herramientas sencillas como rotafolios o post-it tienen como objetivo reducir las barreras de accesibilidad. Además, cada actividad se puede remodelar para adaptarla a cualquier necesidad concreta, sin perder valor ni eficacia.

4.7. Otros mecanismos de inclusión

Las actividades del módulo están diseñadas para realizarse en espacios inclusivos y seguros.

Hay algunas “reglas” y conceptos que es importante poner sobre la mesa. Para el Formador/a/a, es fundamental aclarar que este es un espacio seguro: los prejuicios, los juicios sobre la persona y las faltas de respeto no son tolerados en este espacio. Todo el mundo tiene que sentirse seguro, no juzgado y con libertad para expresarse.

En este espacio tampoco hay lugar a observaciones y comentarios ridículos o insignificantes, porque todos llegan a la autopercepción, la autoexpresión y el punto de vista personal. Es importante estimular la escucha activa entre las personas participantes.

Sólo hay una regla: “Necesito sentirme libre para expresarme, sentirme seguro/a, no juzgado/a y escuchado/a activamente - de la misma manera, he que crear un espacio acogedor, donde no debo juzgar la autoexpresión de lo demás y debo escucharlos activamente.”

Si surgen ocasiones de incomodidad y discriminación, es responsabilidad del Formador/a asegurarse de que los conflictos se mitiguen y resuelvan.

4.8. Otros datos de interés

4.8.1. Material y recursos de capacitación existentes

Manual **¡We can! Tomar medidas contra el discurso de odio mediante contranarrativas y narrativas alternativas,** escrito por Agata de Latour, Nina Perger, Ron Salaj Claudio Tocchi y Paloma Viejo Otero, Consejo Europeo.

Disponible en*:* https://rm.coe.int/wecan-eng-final-23052017-web/168071ba08

4.8.2. Material y recursos de capacitación existentes

- **Rompehielos y energizantes:**

El primer consejo es comenzar con actividades para romper el hielo o energizantes, antes de iniciar las actividades. Es importante crear un ambiente tranquilo y relajado y empezar a fortalecer la cohesión del grupo, utilizando el tiempo adecuado para construirla.

- **Conexión con el Módulo de Gestión de Equipos Inclusivo:**

Realice esta Unidad después de haber leído el Módulo de Gestión de Equipos Inclusivos, para tener en mente sus sugerencias y enfoque. La siguiente unidad pretende dar herramientas y pistas en el campo de la sensibilización y activación comunitaria, sin embargo, es importante que las personas formadoras/personas facilitadoras reajusten el lenguaje y las actividades a las necesidades del grupo y sus características. Las personas formadoras deben trabajar de forma que involucren a todos los participantes, utilizando un lenguaje inclusivo que no sea agresivo, sexista, ofensivo o vulgar. Se pondrá él/ella/ellos y él/ella/ellos para crear un lenguaje inclusivo.

Las razones son múltiples: el lenguaje es una herramienta de comunicación esencial para expresarnos e interactuar con el mundo que nos rodea (Kelly, 2023). Posee la notable capacidad de moldear nuestros pensamientos, emociones y comportamientos, al tiempo que contribuye sustancialmente a la formación de nuestras identidades culturales y experiencias vitales. Además, el lenguaje posee el potencial tanto para mantener como para desafiar las dinámicas de poder imperantes que perpetúan la desigualdad y la injusticia (Ng y Deng, 2017). Teniendo en cuenta este contexto, la importancia del lenguaje inclusivo no se debe infravalorar, ya que reconoce y honra activamente la diversidad de las personas en nuestra sociedad. El uso del lenguaje no es neutral. Refleja y refuerza las creencias culturales y las normas sociales que conforman los roles y las expectativas de género tradicionales[27].

Por todas estas razones, es importante que las actividades se lleven a cabo de forma inclusiva con un grupo que podría ser frágil, heterogéneo y lleno de una diversidad enriquecedora.

[27] Fuente: https://www.includovate.com/gender-inclusive-language-why-is-it-important/

Unidad de capacitación #1 - Construcción de grupos: liderazgo y empoderamiento hacia la activación comunitaria

1. Tipología

Esta unidad pertenece al módulo de Sensibilización y activación comunitaria

2. Descripción

Esta Unidad se centra en las habilidades de liderazgo y el empoderamiento propio y colectivo, como herramientas para construir un grupo que pueda llevar a cabo un proceso de concienciación y activación comunitaria. Para que se produzca una transformación comunitaria, es importante en primer lugar construir un grupo consciente, solidario y empoderado. Tras una actividad rompehielos/energizante, el primer tema que se tratará será qué significa construir un equipo y por qué es importante crear un equipo cohesionado y sólido. En segundo lugar, la unidad se centrará en el liderazgo: el papel dinámico de los líderes, las tres habilidades de liderazgo y cómo ser un líder en el grupo de los participantes y reconocer las habilidades de liderazgo en este grupo. Dado que ser miembro de un grupo es también un proceso para trabajar sobre uno mismo, habrá algunas actividades sobre la capacitación de los individuos y del colectivo. En la última actividad convergen todas las anteriores, para razonar sobre el grupo que se ha construido y su valor en la activación comunitaria.

3. Duración

La duración total de esta actividad es de 3 horas, así divididas:

Bloque 1: Introducción	15 minutos
Bloque 2: Construir un grupo	30 minutos
Bloque 3: Liderar un grupo	5 minutos
Actividad 1: Líderes y habilidades de liderazgo	20 minutos
Actividad 2: Habilidades de liderazgo en mi grupo	40 minutos
Bloque 4: Proceso de empoderamiento	5 minutos
Actividad 3: Empoderamiento: el grupo y yo	45 minutos
Actividad 4: Un grupo hecho de nosotros	45 minutos

4. Recursos y espacio

Para llevar a cabo esta unidad de formación, se necesitan los siguientes recursos y espacio:

- Espacio: Es aconsejable que las actividades se realicen en un área espaciosa para garantizar que los grupos de trabajo puedan sentarse alrededor de diferentes mesas y trabajar sin molestarse entre sí, con mesas y sillas.
- Tecnología: un proyector, una pantalla para presentaciones y contenidos multimedia y acceso a Internet.
- Recursos de oficina y materiales: hojas de papel, bolígrafos, marcadores, notas adhesivas, pegatinas, rotafolios, y pegamento patafix para pegar.
- Recursos específicos de la unidad: pinceles, pintura, 2 carteles blancos grandes, y tarjetas coloridadas.
- Herramientas de evaluación: cuestionarios o encuestas de evaluación previas y posteriores a la formación para los participantes (en el kit de herramientas).

5. Objetivos

- Capacitar a los beneficiarios para crear un grupo cohesionado y solidario
- Transferir capacidad de liderazgo para dirigir una comunidad grupal
- Permitir que el grupo sea autónomo y responsable
- Llevar a los participantes a trabajar sobre sus valores y los del grupo.
- Trabajar la construcción de grupo y el empoderamiento propio y colectivo

6. Marco de competencias

Competencias generales:

- Gestión y desarrollo de trabajo comunitario y procesos participativos.
- Capacidad para afrontar la desmotivación de los estudiantes.
- Capacidad de liderazgo (Capacidad para cambiar el comportamiento de los demás, con el fin de alcanzar objetivos comunes, y para desempeñar el papel de líder de un grupo o equipo y generar entusiasmo y compromiso entre los miembros de ese grupo)
- Habilidades de mentoría y coaching.

Competencias específicas:

- Capacidad para apoyar la autonomía y responsabilidad de los estudiantes en el trabajo de campo.

7. Sesión detallada

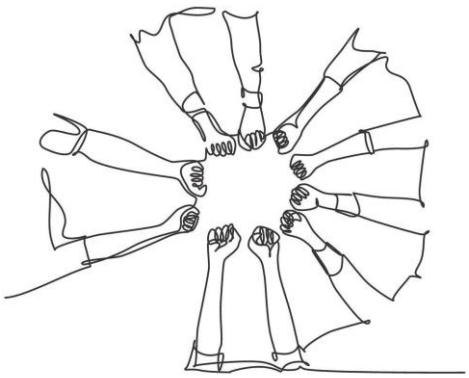
BLOQUE 1: INTRODUCCIÓN Y ROMPEHIELOS

De la bienvenida a las personas participantes y elija una actividad para romper el hielo o una actividad energizante para establecer un tono positivo y conocerse unos a otros.

Haga una breve descripción de las metas y objetivos del taller.

BLOQUE 2: CONSTRUIR UN GRUPO (TEORÍA)

Para generar conciencia y activar una comunidad, es importante comenzar principalmente por uno mismo, como miembro de un grupo. De hecho, el primer paso es construir un equipo cohesionado y solidario: la creación de un cambio y la realización de algunos objetivos son más fácilmente accesibles y alcanzables si trabajamos en conjunto.



Construcción de grupos[28]

La sensibilización y activación comunitaria es una tarea más fácil y más efectiva cuando es liderada por un grupo que por una sola persona.

[28], Fuente:*https://cdn4.vectorstock.com/i/1000x1000/78/58/business-team-building-concept-one-line-drawing-vector-32237858.jpg*

Las actividades grupales y de formación de equipos son oportunidades perfectas para promover el trabajo en equipo, la comunicación en equipo y las habilidades de liderazgo. Son útiles para permitir que las personas beneficiarias estén más en contacto consigo mismas, para crear mejores relaciones y para colaborar en el equipo.

→ La actividad 4 está relacionada con este Bloque. La descripción de la actividad nos probará que sea la última actividad, que tiene que ver con las observaciones, puntos de vista, salidas, carteles, y post-it que habremos creado entre todos a lo largo de esta Unidad. Estos nos permitirán construir el grupo al final.

BLOQUE 3: LIDERAR UN GRUPO

Una vez sepamos cómo construir un grupo cohesionado y solidario, es importante razonar sobre cómo liderar un grupo. Liderar un grupo no significa ser el "jefe" del grupo: incluso para grupos democráticos y estructurados horizontalmente a veces es necesario tener algunos líderes. Ser líder no significa tomar todas las decisiones y guiar verticalmente a los participantes, simplemente significa representar el alma y la visión del grupo y encarnar alguna capacidad que pueda ser útil para todos los miembros.

Es importante aclarar toda esta información con el grupo. Especialmente, aclarar que los líderes no tienen una función fija y única: todas las personas pueden convertirse en líderes si poseen o adquieren las habilidades. En particular, con los grupos vulnerables, es importante dejar que este papel sea flexible e intercambiable, para que todas las personas beneficiarias mejoren sus habilidades, ya que esto puede ser una manera de empoderarlas.

Podemos resumir las habilidades de Liderazgo en tres categorías, que no son fijas, pero ayudan a entender qué es necesario para liderar un grupo:

- **Conocimiento**: Lo que hay que SABER.

Para liderar un grupo es necesario tener el bagaje de conocimientos del proyecto, el alma, las metas y el horizonte del grupo.

- **Capacidad**: Lo que hay que SABER HACER.

Para liderar un grupo es necesario tener unas capacidades y saber hacer las cosas. Las capacidades dependen del grupo, pero podrían ser capacidad de gestión, capacidad práctica, etc. Pueden ser capacidades que ya se poseen o que se pueden aprender;

- **Actitud**: hay que SABER SER.

Para liderar un grupo es necesario tener algunas actitudes, que se pueden ya poseer o se pueden aprender y adquirir. Algunas de estas actitudes son: empatía, amabilidad, practicar la escucha activa, saber hacerse escuchar y respetar y también saber crear espacios donde las personas participantes puedan sentirse acogidas, seguras, escuchadas y respetadas.

Este es un esquema general y resumido sobre las habilidades de Liderazgo, que puedes adaptar a un único y específico grupo.

ACTIVIDAD 1: LÍDERES Y HABILIDADES DE LIDERAZGO

Definamos juntos qué es un líder y cuáles son las 3 habilidades de Liderazgo.

Trabajo en subgrupos

Haga algunas preguntas directamente al grupo. Facilite la respuesta y la participación.

1) Líderes (10 min)

Preguntar y razonar con el grupo sobre:

- ¿Qué es un líder? ¿Quiénes son los líderes de los grupos?
- ¿Qué significa liderar un grupo?

2) Aclarar (5 min)

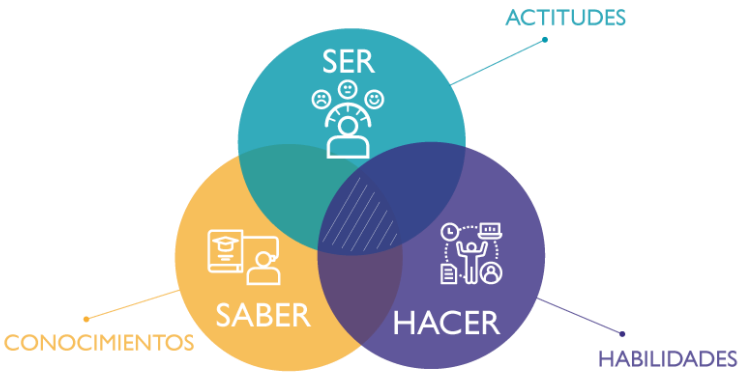
Luego, aclarar con el grupo la información anterior sobre el rol del líder y los líderes en grupos vulnerables (dinámico, intercambiable, empoderamiento, etc.)

3) Habilidades de liderazgo: dibujarlo (10 min)

- ¿Qué significa "habilidades de liderazgo"? ¿Cuáles son las habilidades de liderazgo?

Definir entre todas las personas participantes qué es necesario para liderar un grupo, en base a su experiencia y puntos de vista. Luego, explique las tres "categorías" de habilidades.

Construya junto con el grupo un mapa en un cartel grande sobre Habilidades de Liderazgo. (figura) Conserve el cartel para usarlo más adelante en la actividad 2 – Habilidades de liderazgo en mi grupo.



Habilidades de liderazgo[29]

ACTIVIDAD 2: HABILIDADES DE LIDERAZGO EN MI GRUPO

Razone con el grupo sobre lo que creen que es necesario Saber - Saber hacer - Saber ser para liderar el grupo al que pertenecen.

En subgrupos:

1. **Subgrupos (5 min):**

   Divida a los participantes en 3 subgrupos, uno por cada habilidad.

2. **Discusión (15 min= 5 min/habilidad)**

   Invite a los subgrupos a razonar y discutir sobre qué conocimientos, capacidades y actitudes debe tener el líder del grupo al que pertenecen.

   - **Conocimiento**: Razone con el grupo sobre cuál es su bagaje de conocimientos en función de su visión y el horizonte del grupo al que pertenecen.
   - **Capacidad (habilidades)**: Razone con su grupo sobre cuáles son las cosas que un líder del grupo tiene que saber hacer.
   - **Actitudes**: Razone con el grupo sobre cuáles son las actitudes que debe poseer un líder del grupo.

3. **Dibujar (10 min)**

Invite a los subgrupos a dibujar y escribir toda esta información en el cartel grande de la Actividad A, conectando las habilidades de "un líder de grupo" con las habilidades de "sus líderes de grupo".

4. **Regreso a los demás (15 min= 5 min/subgrupo)**

Invite a cada subgrupo a devolver su trabajo a los demás participantes. Guarde el cartel de la actividad D.

BLOQUE 4: PROCESO DE EMPODERAMIENTO

El proceso de liderazgo es también un proceso de empoderamiento: permite a las personas beneficiarias trabajar sobre sí mismas, poder identificar cuáles son sus fortalezas y debilidades y, en consecuencia, trabajarlas y llevarlas en el grupo, para valorizar a cada miembro.

Este paso es fundamental, especialmente en el caso de los grupos vulnerables en los que las personas pueden tener menos confianza en sí mismas y en su valor. Es importante permitir que las personas beneficiarias tengan más confianza en sí mismas y que comprendan su valor en el grupo. En este paso, es necesario concentrarse en el grupo como en uno mismo- Somos un colectivo, pero también somos uno:

[29]Fuente:https://www.blgroup.com.mx/post/por-qu%C3%A9-deber%C3%ADa-fortalecer-el-modelo-de-competencias

llevamos al grupo nuestra personalidad, nuestra fragilidad y nuestras potencialidades. Tenemos que "pensar colectivamente", pero también tenemos que trabajar en nosotros mismos. Un grupo está hecho de visión, de metas, de deseos: pero está formado principalmente por personas individuales, no lo olvide.

ACTIVIDAD 3: EMPODERAMIENTO: EL GRUPO Y YO

Razone en subgrupos sobre el valor que cada miembro puede aportar al grupo, sobre sus propios conocimientos, capacidades y actitudes.

En subgrupos:

- Subgrupos: Divida el grupo en pequeños subgrupos de 4 miembros.
- La pregunta: Hágales una pregunta grande y compleja, como:

  ¿Qué puedo llevar en este grupo? ¿Cuál es mi conocimiento, capacidad o actitud que puede ser valiosa en este grupo?

Algunas reglas necesarias

Al principio, hay algunas "reglas" y conceptos que es importante poner sobre la mesa. Llame la atención del grupo y comience a explicar estos conceptos:

- Es fundamental aclarar que este es un espacio seguro: los prejuicios, los juicios sobre la persona y las faltas de respeto tienen que quedar fuera de este espacio. Todo el mundo tiene que sentirse seguro, no juzgado y libre de expresarse.
- En este espacio no hay observaciones y comentarios "estúpidos" e insignificantes, porque todos llegan a la autopercepción, la autoexpresión y el punto de vista personal del individuo. Es importante estimular la escucha activa entre los participantes.

Sólo hay una regla: Todos nos esforzaremos por crear un espacio acogedor en el que no se juzgue a nadie, se escuche activamente a todo el mundo y todos se sientan seguros para expresarse

1) **Discusión en subgrupos, y luego, déle a los grupos 20 minutos para discutir y sentirse libres para expresarse.**

Esta es la actividad más delicada de todos los Módulos, las reglas y el rol del facilitador/a o formador/a son fundamentales ya que tiene que observar los subgrupos y asegurarse de que cada miembro tiene tiempo y espacio para hablar y que los subgrupos trabajan con tolerancia en un espacio seguro y acogedor. El formador/a tiene que intervenir si estas "reglas" no se respetan.

2) **Por mí mismo: expresarlo con creatividad (10 min)**

Disuelva los subgrupos e invite a cada participante a dibujar/escribir/expresar con una forma de expresión creativa su respuesta a la pregunta *¿Qué puedo aportar a este grupo? ¿Cuáles son mis conocimientos, capacidades o actitudes que pueden ser valiosas en este grupo?*

Cada participante creará unas tarjetas con su expresión ante el grupo. Tienen que crear al menos una tarjeta para una habilidad (conocimiento, capacidad, actitud).

Pueden crear más de una tarjeta por habilidad y puede ser un valor que no se pueda distinguir fuertemente en estas categorías, que es igualmente importante de expresar. Las tarjetas serán anónimas. Invite a los participantes a guardar las tarjetas para la Actividad 4 – Un grupo hecho de nosotros.

ACTIVIDAD 4: UN GRUPO HECHO DE NOSOTROS (45 MIN)

Dejemos que toda la producción anterior converja para construir nuestro grupo.

La última actividad es el primer punto de la Unidad:

Hemos empezado explicando que todo comienza con la construcción de un grupo. Ahora construyamos el grupo a través de las observaciones, puntos de vista, resultados, carteles y tarjetas que hemos creado juntos.

Esta actividad la lleva a cabo el facilitador/a o formador/a y su papel es fundamental.

- Pegar las tarjetas
- Invite a cada participante a ponerse de pie y pegar sus tarjetas en un cartel grande blanco.
- Leer las cartas

Leer la tarjeta anónima de cada participante, creada en la actividad 2. Explicar que el grupo está formado por nuestros valores únicos, conocimientos, capacidades y actitudes.

Ahora todas las personas beneficiarias conocen los valores de los demás, lo que permite que el grupo sea más cohesionado y solidario. Algunas personas pueden reconocerse en los valores del otro, algunos pueden comprender cuán diferente es el grupo.

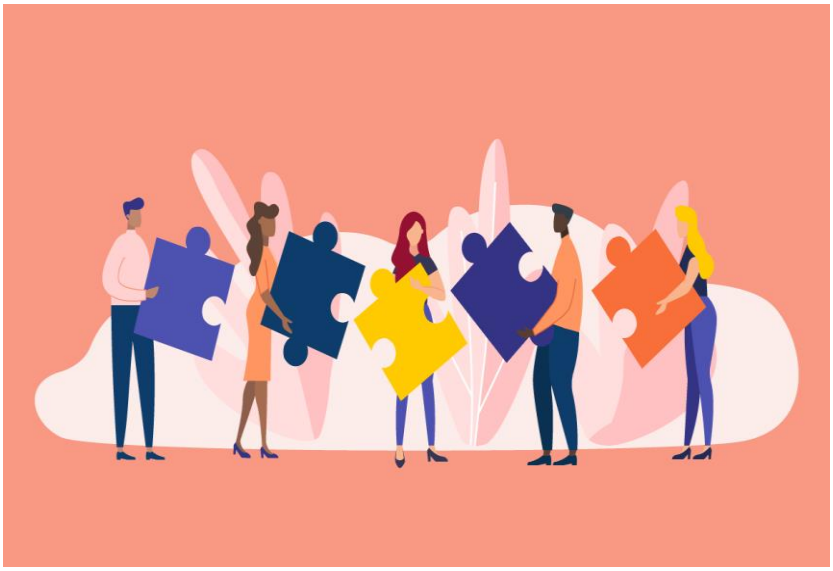
1) **En nuestro cartel**

Explique que nuestros valores pueden ser nuestras habilidades.

Despegue ahora las cartas del cartel y pida al grupo que divida las tarjetas en las tres “categorías” de habilidades (conocimiento/capacidad/actitud), pegandolas en el cartel de la actividad 1,2 y 3 a las

habilidades a las que pertenecen. Déjese guiar por el grupo, ya que este paso está orientado por el punto de vista del grupo.

Para los valores que no se pueden distinguir claramente en estas categorías de habilidades, pégalos entre las categorías, ya que éstas no están firmemente fijadas.



Un grupo hecho de nosotro

2) **Razonemos juntos sobre nosotros**

Razonar juntos sobre “nuestro grupo”, nuestro valor colectivo y nuestras habilidades. Los valores individuales ahora son parte de un colectivo. Hemos creado un grupo capaz de valorar a cada miembro, donde cada persona pueda sentirse incluida, segura y escuchada activamente.

8. Procesos metodológicos

Educación no frontal, educación no formal, educación entre pares, formación acción.

La metodología mezcla, en ocasiones, marcos teóricos con la práctica, pero casi todos los contenidos se llevan a cabo con un aprendizaje basado en actividades.

Herramientas de metodología: Discusión en grupo, discusión en subgrupos, forma de expresión propia y colectiva, metodologías de aprendizaje no formal como pensamiento crítico, resolución de problemas, aprendizaje cooperativo en grupo.

9. Número y perfil del formador/a

Preferiblemente, las personas formadoras deberán tener experiencia y conocimientos previos en los campos de sensibilización y activación comunitaria, bien como experiencia en la gestión de grupos. Se

ha de utilizar un lenguaje no discriminatorio e inclusivo y también ser capaces de crear un espacio abierto y seguro.

Puede haber algunos/as personas formadoras/as para explicar el contexto y algunos/as personas facilitadoras/as para supervisar el trabajo y facilitar algunas discusiones.

10. Proporciones

La proporción recomendada es de 1 Formador/a por cada 10 participantes, pero es recomendable tener 1 facilitador/a por cada subgrupo, para supervisar el trabajo y facilitar algunas discusiones.

10. Evaluación

Evaluación propia y colectiva: Los participantes se autoevaluarán mediante un cuestionario de evaluación (disponible en anexo del kit de herramientas). Se centrará en la consecución de los objetivos de la formación y la infravaloración de los contenidos.

Unidad de capacitación #2 - Deseos, cambios, visión y activación comunitaria

1. Tipología

Esta unidad pertenece al módulo de Sensibilización y activación comunitaria

2. Descripción

Después de haber creado un grupo sólido y cohesionado, capaz de comprender sus valores y liderarlos, es necesario ahora centrarse en lo que mueve al grupo: sus deseos colectivos, el cambio, la imaginación del mundo. Esta Unidad, a través de la metodología del world-cafè, pretende llevar a los participantes a razonar sobre sus objetivos y deseos. Los grupos se unen a través de sus sueños y deseos, que pueden ser heterogéneos; la cuestión relevante es encontrar la misma dirección a seguir, el mismo camino por el que caminar juntos. Posteriormente, el grupo debatirá herramientas de sensibilización, para empezar a responder a la pregunta del Programa de Formación.

3. Duración

La duración total de esta actividad es de 2 horas y 45 minutos, así divididas:

Bloque 1: introducción	15 minutos

Bloque 2: Estructurar el trabajo en grupo a través de la planificación y la participación: Metodología de Cafetería del mundo *(World café)*	30 minutos
Actividad 1: Café del mundo: deseos, cambio, imaginación	1 hora
Bloque 3: Sensibilización y activación comunitaria realizada por nuestro grupo	5 minutos
Actividad 2: ¿Cómo podemos sensibilizar juntos?	25 minutos
Bloque 4: De la estrategia a la práctica: las herramientas	5 minutes
Actividad 3: ¿Cómo podemos comunicar nuestra imaginación?	35 minutos

4. Recursos y espacio

Para llevar a cabo esta unidad de formación, se necesitan los siguientes recursos y espacio:

- Espacio: El entorno es un aspecto fundamental para la eficacia de la metodología, de hecho, es importante que se recree un ambiente íntimo y acogedor, como el de una cafetería. Esto es posible mediante la disposición de mesas adecuadas para acomodar respectivamente a un pequeño grupo de personas, que puede variar de 4 a 6 personas. Cada mesa tiene un gran tablero colocado en el centro.
- Tecnología: Proyector o pantalla para presentaciones; equipos de audio, incluidos micrófonos, si es necesario, pizarra blanca, rotafolio o tablero de presentación para ayudas visuales y debates.
- Recursos de oficina y materiales: Cada mesa tiene un gran tablero en el centro.
- Herramientas de evaluación: Cuestionarios o encuestas de evaluación previa y posterior a la formación para los participantes.

5. Objetivos

- Permitir a las personas beneficiarias crear una comunidad que pueda llevar a cabo sus objetivos y deseos.
- Crear un grupo que sea capaz de entender su visión de cambio en el mundo.
- Minimizar la desmotivación de las personas beneficiarias, motivando su activismo.
- Potenciar que el grupo sea autónomo y responsable.
- Dotar de competencias para gestionar y desarrollar un trabajo comunitario y un proceso participativo.
- Construir un grupo que pueda ser actor de cambio.
- Crear un impacto en la comunidad y fuera de la comunidad

6. Marco de competencias

Competencias específicas:

- Capacidad para apoyar la autonomía y responsabilidad de los/las estudiantes en el trabajo de campo.

Competencias generales:

- Gestión y desarrollo del trabajo comunitario y de procesos participativos.
- Capacidad para afrontar la desmotivación de los/as estudiantes

7. Sesión detallada

BLOQUE 1: INTRODUCCIÓN

Dé la bienvenida a las personas participantes y elija una actividad para romper el hielo o una actividad energizante para establecer un tono positivo y conocerse unos a otros. Haga una breve descripción de las metas y objetivos del taller.

BLOQUE 2: ESTRUCTURAR EL TRABAJO EN GRUPO A TRAVÉS DE LA PLANIFICACIÓN Y LA PARTICIPACIÓN: LA METODOLOGÍA CAFETERÍA DEL MUNDO (WORLD CAFE)

Para ser eficaz y sostenible en el tiempo, la activación comunitaria requiere la participación directa y activa de todos los miembros. Para ello, es necesario crear espacios seguros e inclusivos que promuevan la participación real de las personas, pero que también sean capaces de volver a poner en circulación los intereses, deseos e ideas de las personas, especialmente aquellas subjetividades cuyos intereses y necesidades tienden a estar subrepresentadas.

En esta perspectiva, la metodología *Cafetería del mundo (World café)* puede permitir la creación de espacios participativos.

Además, para activar una comunidad y motivar su acción, es importante volver a poner los deseos en el centro y trabajar el imaginario colectivo de las personas participantes, para crear nuevos espacios y formas de acción.

¿Qué es la metodología *Cafetería del mundo (World café)* y cómo se utiliza?

El *Cafetería del mundo (Cafetería del mundo (World café))* es una metodología sencilla y eficaz que a través del trabajo en subgrupos pretende estimular la creatividad, compartir, pero también aprender a generar cambios[30].

ACTIVIDAD 1 - CAFETERÍA DEL MUNDO (WORLD CAFÉ): DESEOS, CAMBIO, VISIÓN (1 HORA 5 MINUTOS)

Cafetería del Mundo[31]

[30] Véase anexo

[31] fuente:*https://c8.alamy.es/compit/rr1129/world-cafe-illustrazione-rr1129.jpg*

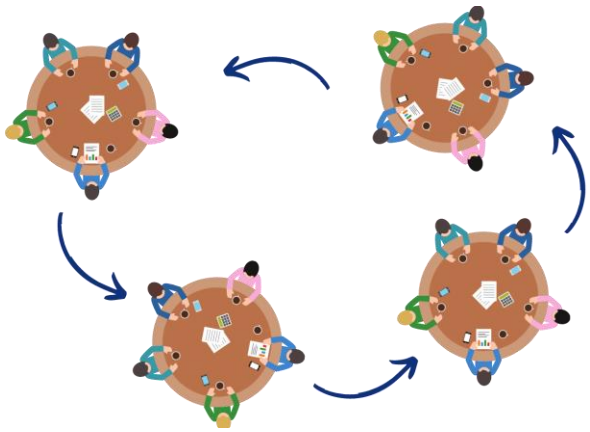
Paso 1.1 – Dividir al grupo en subgrupos

Configuración: Cada mesa tiene un gran tablero colocado en el centro, con rotuladores, post-it y otros materiales útiles para escribir, dibujar, colorear las ideas que vayan surgiendo. Es importante que tanto los personas facilitadoras como los participantes (si así lo desean) tengan material de escritura disponible, porque a través de la escritura toma forma el "pensamiento colectivo".

Paso 1.2 – Haz preguntas, una lluvia de ideas, y cambia de mesa

(45 minutos para el trabajo de mesa: alrededor de 15 minutos por mesa → 5 minutos por pregunta → aproximadamente 1 minuto por pregunta por participante).

La metodología puede comenzar con una o más preguntas de desarrollo abiertas. Cada pregunta corresponde a una mesa diferente. Después de responder la pregunta, el grupo cambia de mesa para responder la siguiente. En cada mesa hay uno o más personas facilitadoras, que permanecen fijos en una mesa temática[32].



Cafetería del mundo (World cafe)[33]

Las preguntas han de ser adaptadas según el idioma y la temática del grupo. Es importante que el conjunto de preguntas pueda abordar los siguientes temas: deseos, metas, obstáculos, soluciones, pero también liberar los recursos creativos de los individuos, trabajando la imaginación.

Propuestas de preguntas:

- ¿Qué te motiva a estar aquí hoy? ¿Qué deseos te mueven?

[32] Véase anexo

[33] fuente: *https://www.liederhalle-stuttgart.de/fileadmin/user_upload/ueber-uns-blog-world-cafe.png*

- ¿Qué cambio te gustaría lograr y cómo imaginas tu vida, tu comunidad y tu sociedad si este cambio se hiciera realidad?
- ¿Cuáles son los problemas que impiden este cambio? ¿Y qué soluciones propondrías?

Se invita a los participantes a identificar 2 o 3 problemas y 2-3 soluciones cómo respuesta a las preguntas.

Para favorecer la activación y motivación del grupo es importante estructurar un momento inicial de lluvia de ideas en el que se parte de los deseos y el cambio que al grupo le gustaría provocar, trabajando así también la imaginación.

Las personas facilitadoras/ras de la mesa tienen que:

- Tomar notas de todo lo que emerge en un tablero, colocado en el centro de la mesa.
- Preparar una devolución de las mesas individuales.
- Solicitar la intervención de todas las personas participantes.
- Si es posible, vigilar que todos tengan la oportunidad de expresarse durante el mismo tiempo.

Paso 1.3 Comentarios plenarios

Finalmente, cada facilitador/a devuelve en plenaria lo que surgió del grupo, con la ayuda de carteles. De esta forma, la metodología estimula la participación activa de todas las personas, trabajando en subgrupos, pero al mismo tiempo permite el intercambio de ideas y opiniones entre un gran número de personas.

BLOQUE 3: SENSIBILIZACIÓN Y ACTIVACIÓN COMUNITARIA REALIZADA POR NUESTRO GRUPO

Hasta ahora, nos hemos tomado el tiempo para construir nuestro grupo, razonar sobre los líderes y las habilidades de liderazgo, reconocer nuestro valor en un grupo, hablar sobre nuestra visión colectiva, deseos, metas y el cambio que queremos llevar a cabo.

Ahora podemos empezar a hablar de cómo este grupo puede salir de sus fronteras y empezar a preguntarnos cómo podemos crear conciencia y activar una comunidad. Para trabajar en ello, es necesario haber creado un grupo que sepa escucharse activamente a sí mismo, crear un espacio acogedor de ideas y trabajar sus objetivos y su visión.

Sensibilización[34]

ACTIVIDAD 2 - ¿CÓMO PODEMOS SENSIBILIZAR JUNTOS?

Trabajo en grupo:

Paso 2.1. – Mire más allá de nosotros: pega el cartel de la Unidad 1

Utilizamos todo el tiempo de esta actividad para trabajar en nosotros como grupo y como miembros. Ahora que somos un colectivo de valores, es hora de superar nuestras fronteras.
Recuerde las actividades de la Unidad 1 que hemos realizado en conjunto. Tome el cartel de la Unidad 1 como punto de partida y péguelo en la pared.

Paso 2.2. – Empiece a pensar: ¿Cómo podemos crear conciencia juntos?

Intente responder en conjunto a la pregunta "¿Cómo podemos crear conciencia juntos?". Tome como referencia el cartel que hemos creado en la Unidad 1.

Tómese un poco de tiempo y espacio para empezar a razonar sobre esta cuestión. Las respuestas son un primer paso, no tienen porqué ser completas y alcanzar el objetivo, sólo es necesario ayudarnos a entender que después de haber razonado sobre nuestro grupo, tenemos que empezar a pensar en la comunidad. Abramos un debate al respecto y facilitemos la discusión.

BLOQUE 4: DE LA ESTRATEGIA A LA PRÁCTICA: LAS HERRAMIENTAS

[34] fuente:*https://www.bioeconomy-library.eu/wp-content/uploads/2019/09/icon_PublicAwarenessRaising.jpg*

Después de haber razonado colectivamente sobre el cambio deseado y de haber discutido algunas de nuestras impresiones sobre cómo sensibilizar, es importante pensar en las herramientas para implementar y comunicar externamente.

ACTIVIDAD 3. – ¿CÓMO PODEMOS COMUNICAR NUESTRA VISIÓN?

La persona facilitadora ha de preparar previamente carteles con preguntas abiertas escritas.

Estas preguntas son:

- ¿Cuáles son las herramientas que tienes o que necesitas para comunicar tus deseos, metas y visión de tu vida-comunidad-sociedad fuera de este grupo?
- ¿Cómo puedes comunicar tu visión a tu comunidad de pertenencia?
- ¿Cómo puedes comunicar tu visión a una comunidad a la que no perteneces?

Paso 3.1. – Explicar

El facilitador/a explica la actividad y cuelga los carteles, pidiendo a las personas participantes que piensen en 2-3 respuestas por pregunta. Cada respuesta debe ser escrita en un post-it distinto.

Paso 3.2. – Tiempo para respuestas

Invite a las personas participantes a escribir sus respuestas en notas adhesivas post-it. Cada respuesta se debe escribir en un post-it diferente.

Esta metodología estimula la contribución activa de cada participante, permitiendo que todos expresen ideas y prácticas.

Paso 3.3. – Pegar los post-it

Luego se invita a las personas participantes a pegar las notas adhesivas en carteles.

Paso 3.4. – Subgrupos de post-it

El facilitador/a agrupa los post-it en subgrupos, según su relevancia, ordenador por los que pueden ser similares o llevar al mismo razonamiento.

Paso 3.5. – Leer y regresar

Al terminar, el facilitador/a lee e interpreta las respuestas en plenaria, devolviéndolas al grupo.

Comentarios[35]

8. Procesos metodológicos

Educación no frontal, educación no formal, educación entre pares, aprender haciendo.

La metodología mezcla en ocasiones marcos teóricos con la práctica, pero casi todos los contenidos se llevan a cabo con un aprendizaje basado en actividades.

Herramientas de metodología: Discusión en grupo, discusión en subgrupos, forma de expresión propia y colectiva, metodologías de aprendizaje no formal como pensamiento crítico, resolución de problemas, aprendizaje cooperativo en grupo, preguntas abiertas, pensamiento colectivo, trabajo en subgrupos, estrategia de autoevaluación, metodología Cafetería del mundo *(World cafe).*

9. Número y perfil del formador/a

Preferiblemente, las Personas formadoras/as deberán tener experiencia y conocimientos previos en los campos de sensibilización y activación comunitaria, bien como experiencia en la gestión de grupos. Han de utilizar un lenguaje no discriminatorio e inclusivo y también ser capaces de crear un espacio abierto y seguro.

10. Proporciones

La proporción recomendada es de 1 Formador/a por cada 5 participantes para facilitar y supervisar el trabajo en grupo.

11. Evaluación

[35]fuente:*https://25913880.fs1.hubspotusercontent-eu1.net/hub/25913880/hubfs/Imported_Blog_Media/1-feedback-descriptive-2.jpg?width=600&height=400&name=1-feedback-descriptive-2.jpg*

Los participantes se autoevaluarán mediante un cuestionario de evaluación (anexo). Se centrará en la consecución de los objetivos de la formación y en la comprensión de los contenidos.

12. Evaluación

Cafetería del mundo (*World cafe*): Crear un espacio seguro e inclusivo que promueva la participación real de las personas.

Es importante que las preguntas sean premiadas de acuerdo al idioma y temática del grupo

Unidad de capacitación #3 - Narrativas: autocrearse y comunicarse

1. Tipología

Esta unidad pertenece al módulo de Sensibilización y activación comunitaria

2. Descripción

Esta Unidad de formación tiene como objetivo crear narrativas juntos y sensibilizar a través de ellas. Está dividida en cinco actividades, de las cuales la primera es la Introducción, que contiene un rompehielos o dinamizador. A continuación, se pasa a la segunda actividad de «qué es una narrativa», en la que debatiremos sobre narrativas e historias, interpretaciones de la realidad, cómo construir una narrativa colectiva partiendo de quiénes somos y qué queremos ser, y narrativas políticas. Después, llegaremos a «crear una historia de activismo», y a «crear una comunicación colectiva» (imagina ser...). Por último, la quinta actividad consiste en crear una narrativa colectiva, hecha por y para nosotros.

3. Duración

La duración total de esta actividad es de 3 horas y 30 minutos, así divididas:

Bloque 1: Introducción	15 minutos
Bloque 2: ¿Qué es una narrativa?	40 minutos
Actividad 1: Crear una historia de “activismo”	1h 10 minutos

Actividad 2: Crear una comunicación colectiva	40 minutos
Actividad 3: Crear nuestra narrativa colectiva	45 minutos

4. Recursos y espacio

Para llevar a cabo esta unidad de formación, se necesitan los siguientes recursos y espacio:

- Espacio: amplio espacio de reunión que permite la colaboración y el debate entre los participantes
- Tecnología: Un proyector y una pantalla para presentaciones y contenidos multimedia y acceso a Internet.
- Recursos específicos de la unidad: Manual: ¡WE CAN! Tomar medidas contra el discurso de odio mediante contranarrativas y narrativas alternativas. *Escrito por Agata de Latour, Nina Perger, Ron Salaj Claudio Tocchi y Paloma Viejo Otero. Consejo Europeo. Disponible en:* https://rm.coe.int/wecan-eng-final-23052017-web/168071ba08
- Herramientas de evaluación: Cuestionarios o encuestas de evaluación previa y posterior a la formación para los participantes.

5. Objetivos

- Permitir a las personas beneficiarias crear una comunidad que pueda llevar a cabo sus objetivos y deseos.
- Permitir al grupo crear su propia narrativa para sensibilizar dentro y fuera de la comunidad
- Dotar de habilidades para comunicar colectivamente el propósito del grupo
- Trabajar y estimular el activismo y trabajar sobre cómo contar la causa
- Construir un grupo que pueda ser actor de cambio.
- Crear un impacto en la comunidad y fuera de la comunidad.

6. Marco de competencias

Competencias específicas:

- Capacidad para apoyar la autonomía y responsabilidad de los estudiantes en el trabajo de campo.

Competencias generales:

- Gestión y desarrollo de trabajo comunitario y procesos participativos.
- Capacidad para afrontar la desmotivación de los estudiantes.

7. Sesión detallada

BLOQUE 1: INTRODUCCIÓN

Dé la bienvenida a los participantes y elija una actividad para romper el hielo o una actividad energizante para establecer un tono positivo y conocerse unos a otros.

Haga una breve descripción de las metas y objetivos del taller.

BLOQUE 2: ¿QUÉ ES LA NARRATIVA?

Definición

"Las narrativas son importantes para definir, reforzar o cambiar las estructuras de poder social y político desiguales, que sostienen y legitiman el discurso de odio y todas las formas de discriminación y extremismo".

El término *narrativas* se utiliza a menudo como sinónimo de cuentos, pero muy a menudo las narrativas contienen muchos más elementos que estos últimos. Nabokov afirmó: "Si les digo que el rey murió y luego la reina murió, eso no es una narración; eso es trama. Pero si te digo que el rey murió y luego la reina murió con el corazón roto, eso es narración".

De hecho, hay un elemento crucial que distingue a los primeros de los segundos: la relación entre las múltiples historias y eventos que ayuda a darles sentido, ubicándolos dentro de un marco narrativo más amplio.

Nuestra interpretación de la realidad

Las narrativas se construyen a partir de nuestra interpretación de la realidad y de nuestros patrones mentales. Es más, otro elemento fundamental de las narrativas es que, al ordenar los acontecimientos de la realidad, la crean. Por lo tanto, las narrativas también nos dan acceso a la posibilidad de imaginar la realidad y nos permiten imaginar el cambio.

En consecuencia, una narrativa nos da acceso a nuestros patrones mentales, nuestras creencias y nuestras emociones - que hemos descubierto antes junto con la Actividad de *Cafetería del mundo (World cafe)*.

Desde esta perspectiva: "las narrativas importan porque influyen en la forma de pensar de las personas. Sirven de guía para sus decisiones y acciones"[36] y pueden impulsar el cambio social a través de su imaginación.

Las narrativas, nuestra interpretación de la realidad[37]

Cómo construir una narrativa colectiva, a partir de quiénes somos y qué queremos ser

Las narrativas se componen de varios elementos, algunos de ellos explícitos y otros implícitos.

Los principales elementos de una narrativa son:

1. **Estructura**: se compone de tres momentos, siendo el primero el momento inicial, el cual es interrumpido por un conflicto o dilema (segundo momento), finalizando con su resolución o transformación (momento final).
2. **Personajes**: están los protagonistas que pueden presentarse como héroes, muchas veces acompañados de los antagonistas.
3. **Contexto:** contexto sociocultural e histórico en el que la narrativa cobra significado.
4. **Relaciones**: conexión entre personajes. Su relación puede ser positiva o negativa.
5. **Significado**: A diferencia de la trama, la historia y la crónica, una narrativa presenta una conexión entre los personajes principales, su comportamiento y sus acciones (una historia individual) con el contexto general y el panorama más amplio (historia colectiva).[38]

Además, también existen narrativas políticas y sociales, que tienen características distintivas y se distinguen por el hecho de que pueden influir profundamente en la opinión pública y son una potente herramienta de sensibilización.

Presentan tres dimensiones clave:[39]

---

[36] ¡WE CAN! p.54

[37] *fuente:https://encrypted-tbn0.gstatic.com/images?q=tbn:ANd9GcRENp8k_kjHH4usD7XkxDS18oijCiKvJW_WRg&usqp=CAU*

[38] Ivi, pág. 62-64

[39] Ivi, pág. sesenta y cinco.

- La dimensión emocional: Las emociones más utilizadas son el miedo, la esperanza y la ira. Las emociones conectan a las personas con las historias.
- La dimensión espacial: que permite al espectador encontrar su propio posicionamiento y perspectiva dentro del contexto general de la historia.
- La dimensión temporal: que permite un vínculo entre el pasado, las razones y orígenes del momento de convulsión con el presente y el futuro[40].

Tipos:

Narrativas políticas: "Sí, podemos"

En 2008, Obama, como parte de su campaña electoral a la presidencia de Estados Unidos, utilizó un eslogan simple, inclusivo y directo, a saber, «Yes we can». Este eslogan era sólo la punta de un iceberg narrativo complejo y poderoso, vinculado a la historia personal de Obama, que, sin embargo, está ligada a una historia colectiva más amplia, la de las minorías en los Estados Unidos y especialmente la de los afroamericanos. El famoso eslogan se refiere, por tanto, a una narrativa que puede calificarse de inclusiva, a diferencia de la narrativa anterior de "nos roban el trabajo", que es exclusiva en el sentido de que va en contra de otra persona.

Si podemos[41]

Respecto a los 5 elementos presentes en la narrativa, podemos notar primero que el personaje es "nosotros", implícitamente por lo que también existe un "ellos" opuesto. En este caso, la relación es conflictiva porque "creemos que podemos".[42]mientras que “alguien más piensa que no podemos, o que no pudimos”. El contexto al que se refiere esta narrativa es el de la optimista cultura estadounidense. La estructura consta del momento inicial (1) en el que "algo es imposible", pasando por el momento disruptivo (2) en el que "sostenemos que en cambio es posible", y finalmente el momento final (3) en el que "nosotros argumentamos que es posible". Finalmente, respecto al último elemento, es decir, el significado de la historia, se puede afirmar lo siguiente: “Estados Unidos es un

[40] Ibídem.

[41] *fuente:https://citynews-today.stay.ovh/~media/original-hi/16082542819007/barack-obama-yes-we-can-3.jpg*

[42] Ivi, cit. pag. 73.

país de oportunidades. El trabajo duro y el optimismo hacen que todo sea posible. La historia de Obama puede convertirse en un modelo de lo macro a lo micro"[43].

En lo que respecta a las tres dimensiones políticas, la espacial se refiere a un "nosotros" que está abierto porque todas las personas pueden entrar y ser parte de él y formar parte de nuestra historia. Mientras que el temporal consiste en un antes, en el que "alguien pensó que no podíamos"[44]y un después en el que "demostremos que podemos". Finalmente, en el lema "sí, podemos" la emoción predominante es la de esperanza.

Narrativa relacionada con la alimentación y la agricultura:

Heifer International es una organización que trabaja en todo el mundo para acabar con el hambre y la pobreza a través de la agricultura sostenible, capacitando a las comunidades mediante la provisión de ganado y formación en prácticas agrícolas sostenibles desde el punto de vista medioambiental. Su modelo se centra en soluciones a largo plazo, no en ayudas a corto plazo, y hace hincapié en la importancia del desarrollo comunitario y la seguridad alimentaria.

Elementos de su narrativa:

1. **Carácter:** «Nosotros» (las comunidades rurales y Heifer International) frente a "Ellos" (los que creen que la seguridad alimentaria y la pobreza son problemas insuperables).
2. **Contexto:** El reto del hambre, la pobreza y la inseguridad alimentaria en los países en desarrollo, y la creencia de que el empoderamiento a través de la agricultura sostenible puede hacer posible el cambio.
3. **Estructura:**
    - **Momento inicial:** La creencia de que superar el hambre y la pobreza es imposible.
    - **Momento disruptivo:** Heifer International presenta la posibilidad de cambio a través de la agricultura sostenible y el empoderamiento de las comunidades.
    - **Momento final:** La prueba de que el cambio es alcanzable con los recursos adecuados, dando como resultado la autosuficiencia y la mejora de la seguridad alimentaria.
4. **Significado de la historia**: La historia de la esperanza, la capacitación y la sostenibilidad, que demuestra que las soluciones adecuadas pueden romper el ciclo de la pobreza y el hambre.
5. **Eslogan**: «Juntos podemos acabar con el hambre y la pobreza y cuidar la Tierra», que encarna un mensaje de esperanza, colaboración y cambio sostenible.

ACTIVIDADES

Introducción

[43] Ibídem.

[44] Ibídem.

Las historias y los lemas son la punta del iceberg narrativo.

Contar historias es más efectivo que contar estadísticas, datos, etc. Por eso tiene sentido trabajar historias y auto narraciones, que son herramientas más fáciles e inmediatas de construir individualmente y dentro de grupos.

Los siguientes pasos constituirán actividades prácticas para la construcción de narrativas e historias colectivas.

ACTIVIDAD 1 – CREAR JUNTOS UNA "HISTORIA DE ACTIVISMO"

En subgrupos:

PASO 1.1. – Dividir en subgrupos

Divida el grupo en subgrupos de 7 personas.

PASO 1.2. – Explicar: elementos del arco narrativo

Entregue a cada subgrupo un documento escrito previamente que indique los elementos de un arco narrativo[45].

Explícales que para crear una historia es necesario contar con estos elementos.

Elementos de un arco narrativo:

- Contexto = tiempo, entorno → cuándo y dónde
- Personaje principal → quién
- Misión = qué tiene que hacer el protagonista, el propósito → qué
- Antagonista/s = la persona/s que intentan sabotear al protagonista y la misión → contra quién
- Personaje secundario/s = alguien que ayudará al protagonista → con quién
- Evento inesperado = sucedió algo inesperado → obstáculo
- Fin = como terminó

PASO 1.3. – Pida algunos ejemplos

Invítelos a dar 2 o 3 ejemplos de historias (como cuentos de hadas, películas, libros) que conozcan e individualicen juntos los elementos de estas historias.

[45] Disponible en el anexo del kit de herramientas

PASO 1.4. – Distribuya la tarea

El trabajo se realizará sobre el papel

Cada miembro del grupo (7 miembros) tiene que escribir uno de los elementos (7 elementos).

- El primer miembro escribirá el contexto y luego doblará hacia atrás la primera línea del papel con el contexto, para cubrirlo.
- El miembro pasará el papel al segundo, quien, sin mirar la escritura antes, escribirá el/los carácter/es primario/s...
- y así sucesivamente.

Cada miembro escribirá su parte de la historia, sin conocer las partes de los demás. La persona formadora tiene que aclarar que no tiene que hablar ni dar consejos.

→ Sólo una "regla": una historia de "activismo"

La misión tiene que tener relación con cuestiones sociales/comunitarias, como una injusticia, un problema social, una cuestión por la cual el protagonista tiene que activarse.

Esta indicación es útil para permitir a las personas participantes pensar en crear una historia que sea real y cotidiana, algo que conozcan durante sus vivencias o de lo que hayan oído hablar.

Asegúrese de que todos los participantes hayan entendido esta "regla".

PASO 1.5. – Tiempo para escribir y leer

Cuando todos los miembros hayan escrito el elemento, déjeles tiempo para leer juntos su historia.

PASO 1.6. – Respuesta: ¿Cuál es la moraleja de la historia?

- Invite a los subgrupos a responder la pregunta: *¿Cuál es la moraleja de la historia?*
- Deles algún post-it para que escriban.
- El Formador/a/facilitador debe prestar atención a que la discusión sea abierta y el espacio sea seguro.

PASO 1.7. – Regreso con los demás

Invite a los subgrupos a elegir un representante que tenga que leer el cuento y el post-it con la moraleja. Pega el post-it en un cartel.

PASO 1.8. – Explicar

Explique a las personas participantes la enseñanza de esta actividad:

Ahora hemos entendido que para crear una historia es necesario contar con diferentes elementos para que sea coherente y fluida. Hemos aprendido que cada uno de nosotros puede crear un elemento de una historia.

La misión era algo por lo que activarnos o luchar: nos habíamos conectado con nuestra visión e imaginación de cambio que deseamos, de la que hablamos en la Unidad 2. La moraleja de esta actividad no es crear una historia fantástica, sino crear una historia colectiva. cuento donde puedan conocer cuáles son los elementos de este cuento de "activismo", para encontrar estos elementos en nuestro propio cuento.

ACTIVIDAD 2: CREAR UNA COMUNICACIÓN COLECTIVA - IMAGINA SER…

En subgrupos:

Dividir en subgrupos (5 min): Divida en subgrupos de 5 personas.

1) **Elegir una misión (5min):** Elija una misión de la actividad o cree una nueva misión, que debe estar conectada a un problema social/comunitario por el cual luchar/activarse.

2) **Imagina ser (15min):** Imaginaros ahora que sois un grupo de activistas en esta Misión y tienen que comunicarse fuera de su causa.

Intentad responder juntos a estas preguntas:

- ¿A quién queremos comunicar nuestra causa?
- ¿Con qué herramientas podemos comunicar nuestra causa?
- ¿Qué tipo de impacto y cambio queremos lograr?

Escriba la respuesta brevemente en tres post-it.

3) **Regreso con los demás (15 min):** Invite a los subgrupos a elegir un representante que tenga que leer la respuesta y pegar el post-it en un cartel.

ACTIVIDAD 3: CREAR NUESTRA NARRATIVA COLECTIVA

Todos juntos + facilitador/formador/a

Paso 1.1 - Sobre nosotros/as

Razone ahora sobre nosotros/as. Invite a los participantes a responder colectivamente a la pregunta, tomando como referencia los elementos del arco narrativo.

- *¿Cuáles son los elementos de NUESTRA narrativa?*

Construir un mapa con la sugerencia del grupo, llevándose todos los carteles de las Unidades 1 y 2.

Elementos de un arco narrativo:

- *Contexto (5 minutos): ¿Cuál es nuestro contexto?*

> EL GRUPO

Invitar a reflexionar sobre el tiempo y el entorno real en el que viven. Describir juntos las características de nuestro tiempo y espacio.

- Personaje/s principal/es (10 min): ¿Quién es el personaje principal?

> EL FACILITADOR/Formador/a

¡Somos el personaje principal de nuestra narrativa!

- Tomar como referencia la Unidad 1.

Hemos trabajado cómo liderar un grupo y cuáles son las habilidades de liderazgo de nuestro grupo, con las Actividades:

- **Bloque 1** - LÍDERES Y HABILIDADES DE LIDERAZGO.
- **Bloque 2** - HABILIDADES DE LIDERAZGO EN MI GRUPO.

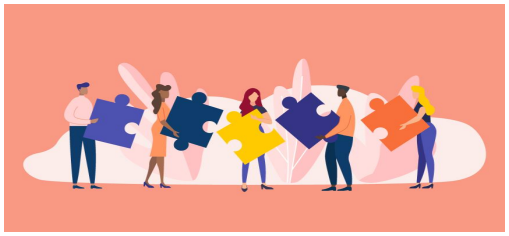
Luego trabajamos en nosotros mismos, con:

- **Actividad 1** - EMPODERAMIENTO: EL GRUPO Y YO

Y al final hemos trabajado en nuestro grupo, con:

- **Actividad 4** - UN GRUPO HECHO DE NOSOTROS.

Este grupo es el personaje principal de nuestra narrativa, hecho de nuestros valores, nuestras habilidades, nuestras debilidades y nuestras fortalezas.



Un grupo hecho de nosotros[46]

- **Misión (10 min): ¿Cuál es nuestra misión?**

> EL FACILITADOR/A /Formador/a

[46]fuente:*https://resources.workable.com/wp-content/uploads/2019/10/5_qualities_CEO_thumb-1.png*

Nuestra misión es comunicar y crear conciencia sobre nuestros deseos, nuestras metas, nuestra imaginación, el cambio que queremos traer.

Tomar como referencia la Unidad 2 y los carteles creados.

Habíamos trabajado nuestra imaginación con:

- **Actividad 1 -** WORLD CAFE: DESEOS, CAMBIO, IMAGINACIÓN.

Luego hemos razonado sobre cómo comunicar nuestra misión, con actividad:

- **Actividad 2 -** ¿CÓMO PODEMOS AHORA SENSIBILIZAR JUNTOS?
- **Actividad 3 -** ¿CÓMO PODEMOS COMUNICAR NUESTRA IMAGINACIÓN?

Sensibilización[47]

- **Antagonista/s (5 min)**

> EL GRUPO

¿Quiénes son nuestros antagonistas?

Razona con el grupo sobre quién puede ser el antagonista de nuestra misión.

- **Personajes secundarios (5 min)**

> EL GRUPO

[47]fuente:*https://www.bioeconomy-library.eu/wp-content/uploads/2019/09/icon_PublicAwarenessRaising.jpg*

¿Quién puede ser nuestro personaje secundario?

Los personajes secundarios también pueden ser no humanos, como por ejemplo las herramientas de nuestra comunicación.

Paso 1.2 - En nuestro camino

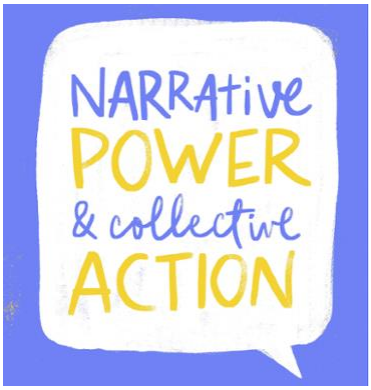
> EL FACILITADOR/A Formador/a

No podemos prever qué sucederá, cuál puede ser el acontecimiento inesperado de nuestro camino y cuál será el final.

- Evento inesperado
- Fin

Hasta ahora hemos construido algo, estamos en la mitad de nuestro camino, de nuestro arco narrativo. Tenemos que mantener nuestro grupo sólido y cohesionado, para alcanzar nuestra misión y poder generar conciencia sobre el cambio que queremos realizar.

¡Hemos construido una narrativa colectiva de nosotros mismos y podemos iniciar nuestro camino para alcanzar nuestra misión!



Narrativas de cambio[48]

8. Procesos metodológicos

Educación no frontal, educación no formal, educación entre iguales, aprender haciendo. La metodología a veces mezcla marcos teóricos con la práctica, pero casi todos los contenidos de se llevan a cabo con un aprendizaje basado en actividades. Herramientas de metodología: Discusión en grupo, discusión en subgrupos, formulario de expresión propia y colectiva, metodologías de

[48] *fuente:https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/10546/621020/3/bk-narrative-power-collective-action-part1-080720-en.pdf.jpg*

aprendizaje no formal como el pensamiento crítico, la resolución de problemas, el aprendizaje cooperativo en grupo y la estrategia de autoevaluación.

9. Número y perfil del formador/a

Las personas facilitadoras deben tener preferiblemente experiencia y conocimientos previos en los ámbitos de la sensibilización y la activación comunitaria y deben tener experiencia en la gestión de grupos. Tienen que utilizar un lenguaje no discriminatorio e inclusivo y también ser capaces de crear un espacio seguro y abierto. Puede haber algunos/as personas formadoras/as que expliquen el contexto y algunos/as personas facilitadoras/as que supervisen el trabajo y faciliten algunos debates.

10. Proporciones

La proporción recomendada es de 1 persona formadora por cada 10 participantes. Es aconsejable contar con 1 facilitador/a de por cada subgrupo, para supervisar el trabajo y facilitar algunos debates.

11. Evaluación

Los participantes se autoevaluarán mediante un cuestionario de evaluación (Anexo). Se centrará en la consecución de los objetivos de la formación y la infravaloración de los contenidos.

5. Módulo de soluciones de economía circular

5.1. Brief description of the module

Título del módulo: **Soluciones de economía circular**

Objetivos:

Objetivos principales

- Proporcionar a los alumnos una comprensión básica de los principios de la economía circular y su aplicación práctica, muestra ejemplos reales de soluciones de economía circular y hace hincapié en el papel de la EFP en la preparación de los alumnos para carreras en campos relacionados con la economía circular

Objetivos secundarios

- Dotar a los alumnos de EFP de conocimientos, capacidades e inspiración para participar activamente y contribuir a la transición hacia una economía más sostenible y circular en Europa y fuera de ella.

Competencias abordadas:

Competencias específicas

- Economía circular: uso de recursos energéticos, impacto del packaging, innovación tecnológica

Competencias generales

- Capacidad de escucha;
- Capacidad de aprendizaje (Habilidad para obtener o ampliar conocimientos y técnicas relacionadas con la tarea; Aprendizaje y aplicación de nueva información, sistemas y métodos de trabajo),
- Capacidad de pensamiento crítico (Capacidad para cuestionar y argumentar conceptos, ideas y situaciones, y discriminar falacias, inconsistencias y errores lógicos)

Duración aproximada (en horas)

La duración total es de 9 horas, así divididas:

Unidad 1	Unidad 2	Unidad 3
3 horas	3 horas	3 horas

5.2. Colectivos destinatarios

Según el informe Itinerarios de Empleos Verdes, incluido en el documento Marco de Competencias, el Módulo de Formación en Soluciones de Economía Circular está dirigido a estos perfiles profesionales:

Gestión general de proyectos y recursos	• Coordinador/a o jefe de proyecto
Área de Producción Agropecuaria y Recogida de Excedentes	• Coordinador/a del área de producción. • Agricultor/a o ayudante de granja • Coordinador/a del área de recolección de excedentes • Técnico/a de soporte y logística en el área de recogida de excedentes.
Área de transformación	• Coordinador/a del área de cocina y transformación • Ayudante en el área de transformación

Área de almacenamiento, logística y distribución	• Coordinador/a del área de almacenamiento, logística y distribución o Responsable de almacenamiento y logística • Auxiliar de logística o trabajador/a de almacén • Operador/a de atención al cliente
Área de educación	• Educador/a de adultos en habilidades interpersonales • Educador/a de adultos en agricultura sostenible y sistema alimentario • Educador/a escolar

Este módulo también está diseñado para personas instructoras de Educación y Formación Profesional (FP), especializadas en estudios de economía/empresa, emprendimiento y/o producción de alimentos con un nivel avanzado de experiencia. En particular, a las personas con una base sólida en negocios y economía que busquen profundizar sus conocimientos sobre la economía circular dentro de su área específica de especialización. Estos podrían difundir y enseñar este módulo a estudiantes de FP que estén interesados/as en trayectorias profesionales ecológicas.

5.3. Metodología

El módulo emplea una rica variedad de metodologías de aprendizaje interactivas y atractivas, diseñadas para atender diversos estilos de aprendizaje y maximizar la retención de conocimientos. Comienza con conferencias informativas y debates guiados para establecer una comprensión fundamental sólida de los principios de la economía circular. Estos proporcionan a las personas participantes el fundamento teórico esencial necesario para comprender el concepto.

Los puntos focales de este módulo son actividades dinámicas e interactivas que involucran el análisis de estudios de casos del mundo real y discusiones grupales. Este enfoque práctico sumerge a las personas participantes en ejemplos prácticos, permitiéndoles ser testigos de los principios de la economía circular en acción. Es una manera poderosa de unir la teoría y la aplicación, fomentando una apreciación más profunda del tema.

Las sesiones de preguntas y respuestas están estratégicamente integradas para fomentar la participación activa y estimular el pensamiento crítico. Las personas participantes tienen la oportunidad de buscar aclaraciones y participar en diálogos significativos, promoviendo una comprensión más profunda del tema.

En conjunto, estos métodos de aprendizaje innovadores no solo mejoran la comprensión de los participantes, sino que también fomentan una experiencia de aprendizaje altamente interactiva e informativa, haciendo de la economía circular un tema de estudio atractivo e impactante.

5.4. Herramientas

Para llevar a cabo las actividades de este módulo, son necesarios los siguientes recursos:

- Equipo audiovisual: Proyector o pantalla para presentaciones, equipo de audio, incluidos micrófonos, en caso necesario.
- Papelería y materiales: Pizarra blanca, rotafolio o pizarra de presentación para ayudas visuales y debates, rotuladores y notas adhesivas.
- Herramientas de evaluación: cuestionarios o encuestas de evaluación previos y posteriores a la formación para los participantes (en el kit de herramientas).

5.5 Infraestructura

Para el desarrollo del módulo se necesitan las siguientes infraestructuras:

- Tecnología: un ordenador y un proyector. Acceso a Internet.
- Espacio: Es aconsejable que las actividades se desarrollen en un espacio amplio para garantizar que los grupos de trabajo puedan sentarse en torno a diferentes mesas y trabajar sin molestarse entre sí.

5.5. Accesibilidad

En cuanto a la accesibilidad, la principal actividad que puede plantear algunas restricciones es la investigación en línea. Sin embargo, dado que las personas participantes colaboran en grupos, sus compañeros/as de grupo pueden brindar asistencia a personas con discapacidades específicas. Las otras actividades, como debates y presentaciones, son generalmente accesibles y su ejecución puede ajustarse para satisfacer una amplia gama de necesidades y preferencias.

En términos del mecanismo, es crucial garantizar que las personas capacitadoras y facilitadoras estén bien informados sobre los requisitos específicos y las adaptaciones necesarias desde el comienzo del curso. Esto se puede lograr incorporando un cuestionario en el proceso de registro, que permita a los participantes describir sus necesidades únicas. Este enfoque proactivo garantiza que se implementen las medidas necesarias desde el inicio del curso, promoviendo un entorno de aprendizaje inclusivo y acogedor.

5.6 Otros mecanismos de inclusión

Esta actividad no tiene mecanismos de inclusión predefinidos, ya que podrían variar dependiendo de la institución anfitriona. El módulo está diseñado para ser inclusivo y acogedor para todos los participantes, y muchos de los materiales son accesibles en varios idiomas para adaptarse a personas de diversos orígenes culturales. Además, las personas facilitadoras deben estar preparados para ayudar a los participantes que enfrentan barreras lingüísticas, utilizando herramientas como DeepL o Google Translate para sitios web para garantizar que los materiales sean accesibles para todos cuando sea necesario.

5.7 Otros datos de interés

5.7.1 Material y recursos de capacitación existentes

General:

- Cursos de Economía Circular | Fundación Ellen Macarthur
- Guía circular: tu formación en economía circular

Unidad 1

- Eliminar los residuos y la contaminación.
- Hacer circular productos y materiales (en su mayor valor)
- Regenerar la naturaleza
- Alimentación y economía circular: análisis profundo
- Economía Circular y Alimentación | Fundación Ellen MacArthur
- Cinco beneficios de una economía circular para los alimentos

Unidad 2

- Ciudades y economía circular para la alimentación – descripción general
- Transformar nuestro sistema alimentario puede hacer frente al cambio climático, y las ciudades desempeñan un papel de liderazgo
- Transformar los sistemas alimentarios de las ciudades para la economía circular
- El papel de los restaurantes: El papel de los restaurantes en un sistema alimentario urbano circular
- Londres: Colaboración transversal para transformar el sistema alimentario: Londres
- Milán: Colaborando para cambiar los sistemas alimentarios locales: Milán
- Bruselashttps://emf.thirdlight.com/file/24/P-UFl1YP4iZY2JP-If8P-0p5E/Focus-City-Brussels-Belgium.pdf

Unidad 3

- ¿Qué son los trabajos circulares? - Programa de Empleos y Habilidades en la Economía Circular
- Índice de inicio circular
- Monitor de trabajos circulares
- Economía circular | ONU empleos

Unidad de formación #1 - Introducción a la economía circular

1. Tipología

Esta unidad pertenece al módulo de formación en soluciones de economía circular

2. Descripción

En esta unidad, los participantes obtendrán una introducción al concepto de economía circular dentro del contexto del sistema alimentario. Se sumergirán activamente en el conocimiento teórico mediante el examen de estudios de casos del mundo real y discutirán juntos lo que han aprendido.

3. Duración

La duración total es de 2 horas y 30 minutos, así divididas:

Bloque 1: Introducción	40 minutes
Actividad 1: Beneficios de la producción circular de alimentos	20 minutos
Actividad 2: Economía circular en acción: Investigación de estudios de caso	1 hora y 30 minutos

4. Recursos y espacio

Para llevar a cabo esta unidad de formación, se necesitan los siguientes recursos y espacio:

- Espacio: Amplio espacio de reunión que permita la colaboración y el debate entre los participantes.
- Tecnología: Un proyector y una pantalla para la visualización de presentaciones y contenidos multimedia y acceso a una impresora. Conexión a Internet.
- Papelería y materiales: Rotafolios, rotuladores y notas adhesivas para discusiones en grupo y lluvia de ideas.
- Herramientas de evaluación: cuestionarios o encuestas de evaluación previas y posteriores a la formación para los participantes (en el kit de herramientas).

5. Objetivos

- Dotar a los participantes de una comprensión global de la economía circular en el contexto de la producción alimentaria.
- Capacidad para definir y explicar los conceptos y principios fundamentales de la economía circular en lo que respecta a la industria alimentaria.
- Reconocer los beneficios de la producción circular de alimentos, que abarcan la sostenibilidad medioambiental, la viabilidad económica y la responsabilidad social.
- Desarrollar la capacidad de analizar e identificar aplicaciones reales de las prácticas circulares dentro del sector de la producción alimentaria

6. Marco de competencias

Competencias generales:

- A Capacidad de aprendizaje (Habilidad para obtener o ampliar conocimientos y técnicas relacionadas con la tarea. Captura y aplicación de nueva información, sistemas y métodos de trabajo)
- capacidad de escuchar
- Capacidad de pensamiento crítico (Capacidad para cuestionar y argumentar conceptos, ideas y situaciones, y discriminar falacias, inconsistencias y errores lógicos

Competencias específicas:

- Economía circular: uso de recursos energéticos, impacto del packaging, innovación tecnológica
- Conocimiento de Fases, actores e interacciones de la cadena agroalimentaria.

7. Sesión detallada

BLOQUE 1 – INTRODUCCIÓN

Paso 1.1. – Introducción al curso

- Bienvenida y rompehielos
- Descripción general de la unidad de aprendizaje

Paso 1.2 - ¿Qué es la Economía Circular y cómo se relaciona con la Producción de Alimentos?[49]

- Introducción a la economía circular
- Economía circular en los sistemas alimentarios

INTRODUCIENDO LA ECONOMÍA CIRCULAR

El concepto de economía circular ha ganado importancia sustancial en los últimos años a medida que las sociedades de todo el mundo se enfrentan a los profundos desafíos ambientales y económicos que plantean los modelos económicos lineales tradicionales. En esencia, la economía circular es un enfoque innovador y holístico para la gestión de recursos y el crecimiento económico. Representa un cambio de paradigma que se aleja del sistema convencional de & "tomar, fabricar y eliminar", conocido por su degradación ambiental y su consumo insostenible de recursos.

En esencia, una economía circular tiene como objetivo imitar los ecosistemas naturales, donde los recursos se reutilizan, reciclan y regeneran en un circuito continuo, minimizando el desperdicio y reduciendo la presión sobre los recursos finitos de nuestro planeta. La transición hacia una economía circular depende de tres principios fundamentales: (1) diseñar para eliminar los desechos y la contaminación; (2) mantener los productos y materiales en uso; y (3) regenerar los sistemas naturales.

Eliminar los residuos y la contaminación es el primer pilar de la economía circular. Requiere repensar y rediseñar productos y sistemas, centrándose en la durabilidad, la reparabilidad y la reciclabilidad. Al crear productos diseñados para durar y que sean fáciles de reparar, se puede reducir significativamente la generación de residuos y la contaminación.

El segundo principio, mantener los productos y materiales en uso, subraya la importancia de extender la vida útil de los productos mediante prácticas como la renovación, la remanufactura y el reciclaje. Promueve la idea de que los productos deben tener múltiples ciclos de vida, reduciendo así la necesidad de una producción constante y el consumo de recursos vírgenes. El tercer y último principio implica la regeneración de los sistemas naturales, reconociendo la interdependencia entre el medio ambiente y la economía. Este principio subraya la importancia de fomentar prácticas

[49] Materiales para la persona formadora disponibles en el kit de herramientas

regenerativas y restaurativas, como la agricultura sostenible y la gestión responsable de la tierra, para garantizar la salud de los ecosistemas a largo plazo.

Una de las principales fortalezas del concepto de economía circular es su potencial para abordar una multitud de desafíos simultáneamente. No solo ofrece una vía para reducir los desechos y la contaminación, sino que también contribuye a una mayor eficiencia de los recursos, la creación de empleo y una mayor resiliencia económica. Además, una economía circular puede ayudar a mitigar el cambio climático al reducir las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas con la extracción y producción de recursos.

La implementación de una economía circular no está exenta de desafíos. Requiere un cambio fundamental en la forma en que operan las empresas, así como cambios en el comportamiento de los consumidores y las políticas gubernamentales. Pero numerosas historias de éxito de empresas y regiones de todo el mundo han demostrado los beneficios tangibles de este modelo, incluidos ahorros de costos, mayor competitividad y reducción de la huella ambiental.

En conclusión, la economía circular no es simplemente una palabra de moda; representa un cambio fundamental en nuestro enfoque del desarrollo económico y la gestión de recursos. Es una visión convincente para un futuro en el que la sostenibilidad, la prosperidad económica y la gestión ambiental no sean objetivos contradictorios sino prioridades entrelazadas. Mientras continuamos lidiando con problemas globales apremiantes, la economía circular proporciona un modelo para una relación más armoniosa y regenerativa con nuestro planeta. Al adoptar este concepto, damos un paso significativo hacia un futuro sostenible y próspero para todos.

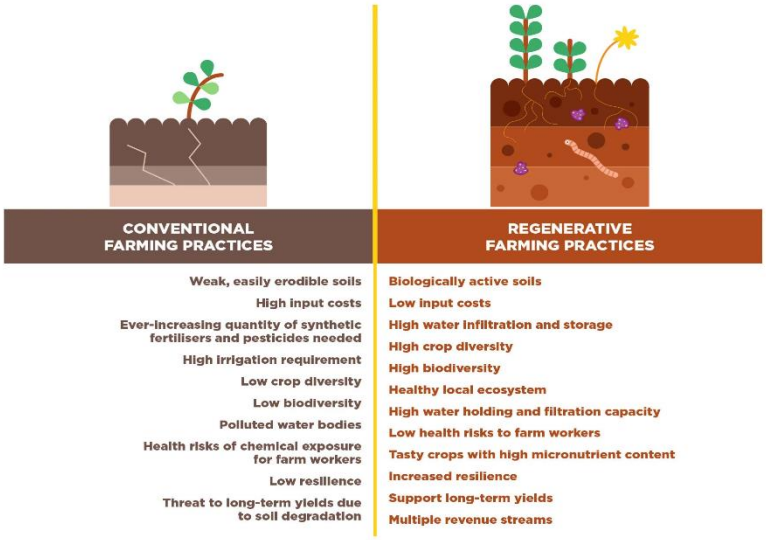
La economía circular se basa en tres principios, impulsados por el diseño:

- Eliminar los residuos y la contaminación.
- Hacer circular productos y materiales (en su mayor valor)
- Regenerar la naturaleza

ECONOMÍA CIRCULAR Y PRODUCCIÓN DE ALIMENTOS

La intersección de la economía circular y la producción de alimentos promete un enfoque más sostenible y eficiente para alimentar al planeta. En un sistema alimentario circular, el modelo lineal tradicional de cultivo, procesamiento, consumo y eliminación de alimentos se reemplaza por un sistema de circuito cerrado. Este sistema enfatiza la reducción del desperdicio de alimentos, la reutilización de recursos y el reciclaje de materiales orgánicos en el ecosistema. Fomenta prácticas como la agricultura regenerativa, el abastecimiento local y el embalaje responsable, todo lo cual contribuye a un planeta más saludable y una cadena de suministro de alimentos más resiliente. Los principios de la economía circular en la producción de alimentos no solo reducen los impactos ambientales sino que también ayudan a abordar los desafíos apremiantes de la seguridad alimentaria y la escasez de recursos, lo que la convierte en un concepto fundamental en nuestra búsqueda de un mundo más sostenible y nutrido.

Economía Circular y Alimentación | Fundación Ellen MacArthur



Prácticas[50]

La economía circular en el contexto de la producción de alimentos ofrece cinco beneficios convincentes para la sociedad y el medio ambiente. **En primer lugar**, promueve la regeneración de los sistemas naturales a través de métodos regenerativos de producción de alimentos, como la agrosilvicultura y la rotación de cultivos, que no sólo producen alimentos de alta calidad, sino que también mejoran los ecosistemas locales.

En segundo lugar, combate activamente el cambio climático secuestrando carbono mediante la fotosíntesis durante todo el año y promoviendo el uso de fertilizantes orgánicos y la valorización de residuos orgánicos. Esto podría reducir potencialmente las emisiones de gases de efecto invernadero en un 49% para 2050.

En tercer lugar, una economía circular de los alimentos puede mejorar el acceso a alimentos nutritivos reconectando las áreas urbanas con la producción local de alimentos y estableciendo cadenas locales de suministro de alimentos resilientes, especialmente en las regiones periurbanas. Esto puede abordar los desafíos de la seguridad alimentaria y reducir la vulnerabilidad de las cadenas de suministro de alimentos durante las perturbaciones globales.

En cuarto lugar, apoya a las comunidades locales preservando las pequeñas explotaciones agrícolas y sus prácticas agrícolas tradicionales, garantizando tanto la sostenibilidad ambiental como los medios de vida de las poblaciones rurales.

Por último, la adopción de un enfoque de economía circular para la producción de alimentos conduce a ahorros sustanciales de costos y a la creación de valor económico. Al reducir el desperdicio de alimentos y optimizar la utilización de recursos, las ciudades podrían generar beneficios anuales

[50] Fuente:*https://www.ellenmacarthurfoundation.org/food-and-the-circular-economy-deep-dive*

por valor de billones de dólares, como reducir los costos de salud relacionados con la exposición a pesticidas y aprovechar el potencial económico de los flujos de desechos orgánicos. A medida que las empresas y los formuladores de políticas invierten cada vez más en sistemas alimentarios circulares, el enfoque promete trabajar en armonía con la naturaleza, salvaguardar la biodiversidad, promover la salud humana y contribuir a la estabilización del clima.

- Cinco beneficios de una economía circular para los alimentos
- Completando el cuadro: Diseñar un sistema alimentario que sea positivo para la naturaleza y nuestro clima

ACTIVIDAD 1: LOS BENEFICIOS DE LA PRODUCCIÓN CIRCULAR DE ALIMENTOS

Divida a las personas participantes en grupos más pequeños de hasta 4 personas y permítales, basándose en lo que aprendieron sobre la economía circular de los alimentos, escribir en una hoja de papel grande los beneficios y clasificarlos en beneficios ambientales, sociales y económicos de un sistema alimentario circular. El formador puede recopilar los resultados en una lista y escribirlos en una pizarra o colgarlos en la sala.

ACTIVIDAD 2: ECONOMÍA CIRCULAR EN ACCIÓN

Cada subgrupo recibirá un estudio de caso[51], sea en papel o leyendo desde un ordenador. Pida a los participantes que investiguen el negocio (busquen el sitio web, aprendan más sobre su enfoque, etc.) y preparen una presentación del negocio. Mientras investigan, deben analizar la práctica empresarial en términos de los beneficios que brindan (como se establece en la actividad 1), así como cómo el estudio de caso aborda los principios clave de la economía circular (eliminar, circular, regenerar) y poder informarlos al grupo completo. Luego, cada subgrupo presentará el caso a todo el grupo y explicará su enfoque circular y los beneficios ambientales, sociales y económicos que proporciona. Se debe reservar algo de tiempo para responder las preguntas de la audiencia y dejar espacio para las discusiones. Se debe alentar a los grupos a presentar creativamente sus estudios de caso.

8. Procesos metodológicos

La unidad de capacitación utiliza una variedad de metodologías de aprendizaje interactivas y atractivas. Incluye conferencias y debates para proporcionar conocimientos fundamentales, mientras que una actividad interactiva que incluye estudios de casos y debates grupales anima a las personas participantes a analizar ejemplos del mundo real de prácticas circulares en la producción de alimentos. La unidad también emplea ayudas visuales y ejemplos del mundo real para hacer que los conceptos complejos sean más accesibles. Las sesiones de preguntas y respuestas promueven la participación activa, y las actividades de resumen y reflexión ayudan a consolidar el aprendizaje.

[51] Biblioteca de estudios de caso disponible en el kit de herramientas

Estos métodos en conjunto mejoran la comprensión de los participantes sobre la economía circular en la producción de alimentos, asegurando una experiencia de aprendizaje más interactiva e informativa.

9. Número y perfil del/ la formador/a

Lo ideal sería que el equipo de personas formadoras/as estuviera formado por dos personas con conocimientos prácticos en los temas tratados. Su función es proporcionar información a los participantes y guiarlos a través de sus procesos analíticos. Pueden proporcionar información adicional cuando algo no está claro o surgen dudas y también son capaces de adaptar las actividades a las necesidades y perfiles de los participantes. Tienen experiencia en la facilitación de grupos y pueden crear un contenedor seguro para una investigación creativa de los temas.

10. Proporciones

La proporción recomendada es de 1 facilitador/formador por cada 12 participantes.

El tamaño total del grupo no debe superar los 12 participantes para crear un entorno propicio al aprendizaje.

11. Evaluación

La evaluación de esta unidad de capacitación adopta un enfoque informal pero atractivo. En lugar de depender de evaluaciones formales tradicionales, las personas participantes tendrán la oportunidad de autoevaluar su comprensión y progreso de aprendizaje a través del análisis de estudios de casos del mundo real. Este método dinámico permite a los alumnos aplicar sus nuevos conocimientos y habilidades de pensamiento crítico para evaluar su propia comprensión y aplicación del material del curso, fomentando un enfoque más práctico de la evaluación.

12. Recomendaciones y comentarios generales

No es necesario cubrir todos los temas en su totalidad. El facilitador o capacitador puede seleccionar temas específicos según el contexto y las necesidades de los participantes. Esta capacitación ofrece un conjunto completo de conceptos y algunos temas se pueden resumir o revisar en otras unidades.

La duración sugerida para cada subactividad es aproximada. Dependiendo de factores como el número de participantes y sus antecedentes, el o la formadora puede optar por asignar más o menos tiempo a actividades específicas. De manera similar, los temas propuestos se pueden ajustar para acomodar el nivel de experiencia de los participantes, permitiendo una exploración más profunda de

áreas específicas. Se recomienda que los/las personas formadoras/as comprendan y preparen a fondo el contenido antes de realizar la actividad. El tema puede ser complejo y debe comunicarse de la manera más clara e inclusiva posible. Deben evitarse las suposiciones sobre los conocimientos previos de los participantes y puede ser necesario comenzar con conceptos y explicaciones más simples.

Unidad de formación #2 - Sistemas alimentarios circulares en las ciudades

1. Tipología

Esta unidad pertenece al módulo de economía circular

2. Descripción

En esta unidad, los participantes obtendrán una visión general de la importancia y las oportunidades de crear sistemas alimentarios circulares en las ciudades. Se sumergirán activamente en el conocimiento teórico mediante el examen de estudios de casos del mundo real y discutirán juntos lo que han aprendido.

3. Duración

La duración total es de 2 horas y 30 minutos/ 3 horas, así divididas:

Bloque 1: Rompehielos y descripción general de la unidad	10 minutos

Bloque 2: Ciudades y Economía Circular para la Alimentación	30 minutos
Actividad 1: Estudios de caso sobre ciudades	2 horas

4. Recursos y espacio

Para llevar a cabo esta unidad formativa se necesitan los siguientes recursos y espacios:

- Espacio: espacio de reunión amplio que permita la colaboración y el debate entre los participantes
- Tecnología: Proyector y pantalla para la visualización de presentaciones y contenidos multimedia y acceso a impresora. Conexión a Internet.
- Papelería y materiales: Rotafolios, rotuladores y notas adhesivas para discusiones en grupo y lluvias de ideas.
- Herramientas de evaluación: cuestionarios o encuestas de evaluación previas y posteriores a la formación para los participantes deb (en el kit de herramientas).

5. Objetivos

- Proporcionar a los participantes una comprensión clara de los sistemas alimentarios circulares en las zonas urbanas
- Inspirar a los participantes a contribuir activamente a la construcción de sistemas alimentarios sostenibles y resilientes aprendiendo de ejemplos del mundo real y explorando componentes clave, estrategias y consideraciones políticas.

6. Marco de competencias

Competencias generales:

- Capacidad de aprendizaje (Habilidad para obtener o ampliar conocimientos y técnicas relacionadas con la tarea. Captura y aplicación de nueva información, sistemas y métodos de trabajo)
- Capacidad de escucha
- Capacidad de pensamiento crítico (Capacidad para cuestionar y argumentar conceptos, ideas y situaciones, y discriminar falacias, inconsistencias y errores lógicos)

Competencias específicas:

- Economía circular: uso de recursos energéticos, impacto del packaging, innovación tecnológica
- Conocimiento de Fases, actores e interacciones de la cadena agroalimentaria.

7. Sesión detallada

BLOQUE 1 – ROMPEHIELOS Y DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA UNIDAD

En una era marcada por una rápida urbanización y escasez de recursos, las ciudades de todo el mundo enfrentan un desafío cada vez mayor: cómo garantizar sistemas alimentarios sostenibles y resilientes. Las economías alimentarias circulares han surgido como una solución convincente, que remodela la forma en que las áreas urbanas producen, distribuyen y consumen alimentos. Estos sistemas innovadores tienen como objetivo crear un ciclo alimentario de circuito cerrado, minimizando el desperdicio, maximizando la eficiencia de los recursos y fomentando el bienestar ambiental y social. Este ensayo explora la importancia de las economías alimentarias circulares en las ciudades, profundizando en sus principios clave, beneficios y potencial para transformar el paisaje urbano.

ECONOMÍAS ALIMENTARIAS CIRCULARES: UN CAMBIO DE PARADIGMA

Las economías alimentarias circulares representan una desviación fundamental del modelo alimentario lineal que ha dominado las zonas urbanas durante décadas. Tradicionalmente, las ciudades

han seguido un patrón lineal en el que se producen, transportan, consumen y descartan alimentos, lo que a menudo conduce a ineficiencias, degradación ambiental e inseguridad alimentaria. Las economías alimentarias circulares, por el contrario, adoptan un enfoque cíclico, enfatizando las prácticas regenerativas, la conservación de recursos y la participación comunitaria.

PRINCIPIOS Y COMPONENTES CLAVE

Las economías alimentarias circulares funcionan según un conjunto de principios básicos:

1. Abastecimiento local: al fomentar la producción de alimentos local y regional, las economías alimentarias circulares reducen la huella de carbono asociada con el transporte de larga distancia y mejoran la resiliencia de los sistemas alimentarios urbanos.

2. Agricultura urbana: el cultivo de alimentos dentro de las ciudades, incluidos los jardines en las azoteas, la agricultura vertical y las parcelas comunitarias, permite a las zonas urbanas producir una parte de sus alimentos localmente.

3. Reducción y valorización de residuos: Minimizar el desperdicio de alimentos a través de prácticas innovadoras como el compostaje y el reciclaje ayuda a cerrar el círculo y reducir el impacto ambiental de la eliminación de alimentos.

4. Eficiencia de los recursos: Los sistemas alimentarios circulares priorizan el uso responsable de los recursos, como el agua, la energía y la tierra, garantizando la sostenibilidad y la resiliencia a largo plazo.

BENEFICIOS Y POTENCIAL TRANSFORMADOR

Las economías alimentarias circulares ofrecen una variedad de beneficios que transforman el paisaje urbano:

1. Sostenibilidad ambiental: al reducir los desechos y las emisiones asociados con el transporte de alimentos a larga distancia y la eliminación en vertederos, los sistemas alimentarios circulares contribuyen a un entorno urbano más verde y sostenible.
2. Viabilidad económica: la producción y distribución local de alimentos crean oportunidades económicas, incluida la creación de empleo, al tiempo que reducen la carga financiera del desperdicio y las ineficiencias de los alimentos.
3. Seguridad alimentaria: las economías circulares mejoran el acceso a los alimentos y reducen las vulnerabilidades a las interrupciones de la cadena de suministro, contribuyendo en última instancia a una mayor seguridad alimentaria en las ciudades.
4. Resiliencia comunitaria: Estos sistemas fomentan un sentido de comunidad y responsabilidad compartida para la producción de alimentos y la gestión de recursos, fortaleciendo la resiliencia urbana.
5. Preservación de la biodiversidad: Fomentar fuentes diversas de alimentos locales promueve la biodiversidad y reduce la dependencia de los monocultivos.

SUPERAR DESAFÍOS Y DAR FORMA A POLÍTICAS

Si bien el concepto de economías alimentarias circulares es inmensamente prometedor, no está exento de desafíos. Los planificadores urbanos, los formuladores de políticas y las comunidades deben trabajar juntos para superar obstáculos como las regulaciones de zonificación, las políticas de uso del suelo y la transformación de los espacios urbanos para la agricultura. Los incentivos políticos, las reformas de zonificación y las colaboraciones público-privadas son esenciales para impulsar la adopción de sistemas alimentarios circulares. Las economías alimentarias circulares en las ciudades representan un enfoque transformador para garantizar la sostenibilidad y la resiliencia de los sistemas alimentarios urbanos. Al adherirse a principios que priorizan el abastecimiento local, la reducción de desechos, la eficiencia de los recursos y la participación comunitaria, estos sistemas ofrecen una multitud de beneficios, desde la sostenibilidad ambiental hasta la seguridad alimentaria y la resiliencia comunitaria. A medida que las ciudades continúan evolucionando y enfrentan los desafíos del siglo XXI, las economías alimentarias circulares se erigen como un modelo de innovación que redefine la forma en que nutrimos a nuestras comunidades urbanas y nuestro planeta.

BLOQUE 2 – PRESENTACIÓN: CIUDADES Y ECONOMÍA CIRCULAR PARA LA ALIMENTACIÓN

Los enlaces están disponibles en el kit de herramientas[52].

ACTIVIDAD 1 – ESTUDIOS DE CASO SOBRE CIUDADES

Los estudios de caso están disponibles en el kit de herramientas.

- El papel de los restaurantes
- Londres
- Milán
- Bruselas

Divida el grupo en hasta 4 grupos más pequeños y distribuya los estudios de caso. Cada grupo debe tener un ordenador portátil/tablet para realizar su investigación. Cada grupo tiene 60 minutos para investigar el estudio de caso y preparar una presentación para el grupo más grande. Lo cual debe incluir una introducción al estudio de caso, lo que quieren cambiar y cómo planean hacerlo, así como algunos resultados, si están disponibles.

Cada presentación debe durar alrededor de 15 minutos y dejar algo de espacio para responder preguntas y discutir el caso**.**

8. Procesos metodológicos

La unidad de capacitación utiliza una variedad de metodologías de aprendizaje interactivas y atractivas. Incluye conferencias y debates para proporcionar conocimientos fundamentales, mientras que una actividad interactiva que incluye estudios de casos y debates grupales anima a los participantes a analizar ejemplos del mundo real de prácticas circulares en la producción de alimentos. La unidad también emplea ayudas visuales y ejemplos del mundo real para hacer que los conceptos complejos sean más accesibles. Las sesiones de preguntas y respuestas promueven la participación activa, y las actividades de resumen y reflexión ayudan a consolidar el aprendizaje. Estos métodos en conjunto mejoran la comprensión de los participantes sobre la economía circular en la producción de alimentos, asegurando una experiencia de aprendizaje más interactiva e informativa.

9. Número y perfil del/ la formador/a

Lo ideal sería que el equipo de personas formadoras/as estuviera formado por dos personas con conocimientos prácticos en los temas tratados. Su función es proporcionar información a los participantes y guiarlos a través de sus procesos analíticos. Pueden proporcionar información adicional cuando algo no está claro o surgen dudas y también son capaces de adaptar las actividades a las necesidades y perfiles de los participantes. Tienen experiencia en la facilitación de grupos y pueden crear un contenedor seguro para una investigación creativa de los temas.

10. Proporciones

La proporción recomendada es de 1 facilitador/formador por cada 12 participantes.

El tamaño total del grupo no debe superar los 12 participantes para crear un entorno propicio al aprendizaje.

11. Evaluación

La evaluación de esta unidad de formación adopta un enfoque informal pero muy atractivo. En lugar de basarse en evaluaciones formales tradicionales, los participantes tendrán la oportunidad de autoevaluar su comprensión y su progreso en el aprendizaje mediante el análisis de casos prácticos reales. Este método dinámico permite a los alumnos aplicar sus nuevos conocimientos y habilidades de pensamiento crítico para evaluar su comprensión y aplicación del material del curso, fomentando un enfoque más práctico de la evaluación.

12. Recomendaciones y comentarios generales

No es necesario cubrir todos los temas en su totalidad. El facilitador o capacitador puede seleccionar temas específicos según el contexto y las necesidades de los participantes. Esta capacitación ofrece un conjunto completo de conceptos y algunos temas se pueden resumir o revisar en otras unidades. La duración sugerida para cada subactividad es aproximada. Dependiendo de factores como el número de participantes y sus antecedente, el formador/a puede optar por asignar más o menos tiempo a actividades específicas. De manera similar, los temas propuestos se pueden ajustar para acomodar el nivel de experiencia de los participantes, permitiendo una exploración más profunda de áreas específicas.

Se recomienda que los personas formadoras/as comprendan y preparen a fondo el contenido antes de realizar la actividad. El tema puede ser complejo y debe comunicarse de la manera más clara e inclusiva posible. Deben evitarse las suposiciones sobre los conocimientos previos de las personas participantes y puede ser necesario comenzar con conceptos y explicaciones más simples.

Unidad de formación #3 - Empleos verdes en la economía circular

1. Tipología

Esta unidad pertenece al módulo de economía circular

2. Descripción

En la unidad de capacitación sobre empleos verdes en la economía circular, los estudiantes comprenderán los principios y las diversas oportunidades laborales dentro de este campo, incluidos los beneficios ambientales, económicos y sociales. También reconocerán su papel fundamental en el fomento de la sostenibilidad y la innovación en la economía circular.

3. Duración

La duración total es de 2 horas y 30 minutos, así divididas:

Bloque 1: Rompehielos e Introducción	10 minutos
Bloque 2: Introducción a los empleos verdes en la economía circular	30 minutos
Actividad 1: Análisis de estudios de caso de economía circular	90 – 120 minutos

4. Recursos y espacio

Para llevar a cabo esta unidad formativa se necesitan los siguientes recursos y espacios:

- Espacio: Amplio espacio de reunión que permite la colaboración y el debate entre los participantes
- Tecnología: Un proyector, una pantalla para la visualización de presentaciones y contenidos multimedia y acceso a una impresora. Conexión a Internet.
- Papelería y materiales: Rotafolios, rotuladores y notas adhesivas para debates en grupo y lluvias de ideas.
- Herramientas de evaluación: Cuestionarios o encuestas de evaluación previas y posteriores a la formación para los participantes (en el kit de herramientas).

5. Objetivos

- Introducir a los alumnos en el concepto de empleos verdes dentro de la economía circular,
- Destacar la importancia de los empleos verdes para lograr la sostenibilidad, a la vez que proporciona información sobre las diversas oportunidades profesionales disponibles en este campo.
- Hacer que los alumnos comprendan, aprecien y consideren la posibilidad de seguir carreras ecológicas que contribuyan a una economía más responsable con el medio ambiente y resiliente.

6. Marco de competencias

Competencias específicas:

- Capacidad de servir al público.

Competencias generales:

- Conocimiento de las necesidades del mercado laboral y canales de oportunidades laborales.

7. Sesión detallada

BLOQUE 1 – ROMPEHIELOS E INTRODUCCIÓN

BLOQUE 2 – INTRODUCCIÓN A LOS EMPLEOS VERDES EN LA ECONOMÍA CIRCULAR

- Diseño circular e innovación
- Reducción y Reciclaje de Residuos
- Agricultura y producción de alimentos sostenibles
- Energías Renovables y Eficiencia Energética
- Transporte Verde

INTRODUCCIÓN EMPLEOS VERDES EN LA ECONOMÍA CIRCULAR

Mientras el mundo se enfrenta a los complejos desafíos del agotamiento de los recursos, la degradación ambiental y una creciente necesidad de prácticas sostenibles, el concepto de economía circular ha surgido como un posible camino hacia la sostenibilidad. Este enfoque transformador de la producción, el consumo y la gestión de residuos no sólo está cambiando la forma en que vivimos, sino que también está creando una serie de nuevas oportunidades de empleo. Los empleos en la economía circular representan un sector dinámico y prometedor, que ofrece a las personas la oportunidad de desempeñar un papel crucial en la construcción de un futuro más sostenible y resiliente.

Diversos roles en la economía circular

La economía circular no se limita a ninguna industria o sector específico. Más bien, abarca una amplia gama de campos, desde la fabricación y el diseño hasta la gestión de residuos y las energías renovables. Estas son algunas de las categorías laborales clave dentro de la economía circular:

1) Diseño e innovación circulares

Los trabajos en diseño e innovación circulares están a la vanguardia de la transformación de los modelos tradicionales de producción y consumo en prácticas más sostenibles y regenerativas. Los profesionales en este campo son responsables de reinventar y rediseñar productos, servicios y sistemas teniendo en cuenta los principios de la economía circular. Crean soluciones innovadoras que promueven la eficiencia de los recursos, reducen los residuos y contribuyen a un futuro más verde y sostenible.

Estos trabajos a menudo implican roles como diseñadores circulares, ingenieros de productos sostenibles y consultores de economía circular. Los diseñadores circulares trabajan para crear productos que sean duraderos, fácilmente reparables y reciclables, garantizando que tengan una vida útil más larga y produzcan menos desechos. Los ingenieros de productos sostenibles se centran en optimizar el proceso de producción para minimizar el impacto ambiental, a menudo incorporando materiales y tecnologías ecológicas. Los consultores de economía circular asesoran a empresas y organizaciones sobre la implementación de prácticas de economía circular, ofreciendo estrategias para hacer que sus operaciones sean más sostenibles y rentables.

Los profesionales en diseño e innovación circular desempeñan un papel vital en la configuración de los productos y sistemas del mañana, contribuyendo a un mundo más eficiente en el uso de recursos y más responsable con el medio ambiente.

2) Reducción y reciclaje de residuos

Los trabajos en reducción y reciclaje de residuos son fundamentales en la transición a una economía circular al minimizar los residuos y maximizar la recuperación de recursos. Los profesionales de este campo trabajan en diversos sectores, contribuyendo a la gestión eficiente y reducción de residuos y, en última instancia, promoviendo la sostenibilidad ambiental. Los roles clave dentro de Reducción y Reciclaje de Residuos incluyen especialistas en gestión de residuos, coordinadores/as de reciclaje y analistas de reducción de residuos. Los y las especialistas en gestión de residuos supervisan la recolección, el transporte y la eliminación adecuada de los materiales de desecho. Los coordinadores de reciclaje se centran en implementar y gestionar programas de reciclaje dentro de comunidades u organizaciones, asegurando que los materiales se desvíen de los vertederos y se envíen para reciclaje. Los y las analistas de reducción de residuos analizan los flujos de residuos para identificar oportunidades para minimizarlos y mejorar las prácticas de reciclaje, y a menudo brindan recomendaciones para la sostenibilidad basadas en datos.

Estos trabajos desempeñan un papel importante a la hora de desviar los residuos de los vertederos, conservar los recursos y reducir el impacto ambiental de la eliminación de residuos. Contribuyen a un enfoque más sostenible y circular para la gestión de residuos, fomentando un futuro más verde y limpio.

3) Agricultura y producción de alimentos sostenibles

Los trabajos en agricultura y producción de alimentos sostenibles abarcan un amplio espectro de funciones, cada una de las cuales desempeña un papel vital en la creación de un sistema alimentario que sea bueno tanto para las personas como para el planeta. Esto incluye agricultores regenerativos, técnicos agrícolas, coordinadores de sostenibilidad alimentaria, organizadores de agricultura apoyada por la comunidad (CSA) y especialistas en agricultura urbana.

Los/as agricultores/as regenerativos/as toman protagonismo al practicar la agricultura regenerativa, que implica cultivar y criar animales utilizando métodos que mejoran la salud del suelo, la biodiversidad y la resiliencia general del ecosistema. Priorizan la regeneración del suelo, reducen el uso de productos químicos sintéticos y fomentan la rotación de cultivos, lo que da como resultado alimentos más saludables para los consumidores y más respetuosos con el medio ambiente. La agricultura regenerativa no sólo secuestra carbono, sino que también restaura la salud de la tierra.

Los/as técnicos/as agrícolas trabajan en estrecha colaboración con los agricultores, guiándolos en la adopción de prácticas agrícolas ecológicas y la integración de tecnologías innovadoras. Contribuyen

a aumentar la eficiencia de la producción de alimentos minimizando al mismo tiempo su impacto ambiental. Estos profesionales son clave para impulsar la adopción de técnicas sostenibles como la agricultura de precisión y el manejo ecológico de plagas.

Los/as Coordinadores/as de Sostenibilidad Alimentaria garantizan que los alimentos que consumimos se produzcan de una manera que respete el medio ambiente y apoye a las comunidades locales. Cierran la brecha entre productores y consumidores, fomentando el crecimiento de los sistemas alimentarios locales. Su función no es sólo la de abastecerse localmente; también se trata de prácticas de sostenibilidad que salvaguarden la tierra, promuevan salarios justos y minimicen el desperdicio de alimentos.

Los/las organizadores/ras de Agricultura Apoyada por la Comunidad (CSA) desempeñan un papel único al conectar a los agricultores locales directamente con las comunidades. Establecen relaciones que permiten a los consumidores tener un interés directo en los alimentos que consumen. Los organizadores de CSA crean un sentido de responsabilidad compartida, promueven la alimentación estacional y ofrecen un mercado confiable para los agricultores locales. Este vínculo directo fortalece la economía alimentaria local y fomenta prácticas sostenibles.

Los/as especialistas en agricultura urbana son los pioneros de la producción de alimentos dentro de las ciudades. Utilizan espacios urbanos para cultivar alimentos, promoviendo la agricultura local y sostenible dentro de las áreas urbanas. Su trabajo contribuye a reducir la huella de carbono asociada con el transporte de alimentos y mejora el acceso a productos frescos cultivados localmente en áreas densamente pobladas.

Estos roles forman colectivamente una red de profesionales dedicados a producir alimentos de manera que mantengan la salud del planeta, proporcionen comidas nutritivas y deliciosas y apoyen a las comunidades locales. Sus esfuerzos son indispensables en la transición hacia un sistema alimentario más sostenible y ecológico, con prácticas agrícolas regenerativas en su centro.

4) Energías renovables y eficiencia energética

Los empleos en energías renovables y eficiencia energética son esenciales para configurar un futuro sostenible y ambientalmente responsable. Estos roles están a la vanguardia de la transición hacia fuentes de energía más limpias y la mejora de la eficiencia energética, la reducción de las emisiones de carbono y la garantía de un sistema energético más sostenible y resiliente.

Los puestos clave en energías renovables y eficiencia energética incluyen ingenieros en energías renovables, consultores en eficiencia energética, analistas de energía sostenible y gerentes de proyectos de energías renovables.

Los/as ingenieros/as de energías renovables tienen la tarea de desarrollar, implementar y mantener sistemas que aprovechen fuentes de energía renovables como la solar, la eólica y la hidroeléctrica. Diseñan y optimizan soluciones energéticas que reducen nuestra dependencia de los combustibles fósiles y minimizan las emisiones de gases de efecto invernadero.

Los y las consultoras en eficiencia energética trabajan para identificar formas de reducir el consumo de energía y mejorar la eficiencia en diversos sectores, desde edificios y transporte hasta procesos industriales. Proporcionan información valiosa a personas y organizaciones sobre cómo minimizar el desperdicio de energía y los costos asociados.

Los y las analistas de energía sostenible evalúan y evalúan los sistemas energéticos, haciendo recomendaciones para mejoras que se alineen con los objetivos de sostenibilidad. Analizan datos, identifican oportunidades para mejorar la eficiencia energética y apoyan la transición hacia fuentes de energía más ecológicas y sostenibles.

Los y las gerentes de proyectos de energía renovable supervisan la planificación, el desarrollo y la ejecución de proyectos de energía renovable. Garantizan que los proyectos se completen a tiempo, dentro del presupuesto y de acuerdo con los estándares de sostenibilidad.

Estos roles están a la vanguardia de la transición global hacia fuentes de energía más sostenibles y respetuosas con el medio ambiente. Contribuyen a reducir las emisiones de carbono, aumentar la eficiencia energética y fomentar un futuro energético más limpio y sostenible.

5) Transporte ecológico:

Los empleos en el transporte ecológico abarcan una amplia gama de funciones, todas con un enfoque compartido en transformar la forma en que se mueven las personas y los bienes, haciendo que el transporte sea más ecológico y sostenible. Estos profesionales se dedican a reducir las emisiones de carbono, mejorar la calidad del aire y promover modos de transporte más limpios.

Los puestos clave en transporte ecológico incluyen funciones en la fabricación, mantenimiento y operación de opciones de transporte ecológico, así como ingenieros de vehículos eléctricos (EV), planificadores urbanos sostenibles, planificadores de transporte público y especialistas en combustibles alternativos.

Los y las fabricantes desempeñan un papel fundamental en la producción de vehículos eléctricos e híbridos, así como en la creación de componentes e infraestructura para el transporte sostenible. Son fundamentales para hacer que las opciones de transporte ecológico sean más accesibles para el público.

Los y las profesionales de mantenimiento garantizan que los vehículos ecológicos y la infraestructura de transporte sostenible permanezcan en óptimas condiciones de funcionamiento. Realizan reparaciones, inspecciones y mantenimiento periódico para mantener estos sistemas funcionando de manera eficiente.

Los y las operadoras incluyen a quienes conducen y administran opciones de transporte ecológico, desde conductores de autobuses eléctricos hasta operadores de sistemas de bicicletas compartidas. Son clave para brindar a las personas servicios de transporte eficientes y ecológicos.

Los y las ingenieras de vehículos eléctricos (EV) son responsables del diseño, desarrollo y mantenimiento de vehículos eléctricos e híbridos. Trabajan en tecnología de punta para hacer que los vehículos eléctricos sean más eficientes, asequibles y accesibles, reduciendo así nuestra dependencia de los combustibles fósiles.

Los y las planificadoras urbanas sostenibles se centran en crear entornos urbanos que prioricen las opciones de transporte sostenible, incluidos caminar, andar en bicicleta y el transporte público. Diseñan ciudades y comunidades que dependen menos del uso individual del automóvil, reduciendo la congestión del tráfico y las emisiones.

L**os y las planificadoras de transporte público** diseñan y gestionan sistemas de transporte público, incluidos autobuses, tranvías y metros. Su objetivo es hacer que el transporte público sea más eficiente, asequible y accesible, alentando a las personas a optar por modos de desplazamiento más ecológicos.

Los y las especialistas en combustibles alternativos exploran y promueven fuentes de combustibles alternativos como hidrógeno, gas natural y biocombustibles para el transporte. Trabajan en el desarrollo e implementación de opciones de combustibles más limpios para los vehículos, reduciendo las emisiones de gases de efecto invernadero.

Estos y estas profesionales, involucrados en la fabricación, el mantenimiento, la operación y la planificación, están a la vanguardia del cambio hacia métodos de transporte más sostenibles. Contribuyen a mejorar la calidad del aire, reducir las emisiones de carbono y ofrecer opciones de movilidad más ecológicas, garantizando un futuro más verde y sostenible.

6) Los empleos en las políticas y las ONG

Desempeñan un papel fundamental en el avance de soluciones de economía circular. Estos profesionales son los defensores y personas facilitadoras de la sostenibilidad y trabajan en la intersección de las regulaciones gubernamentales, las prácticas industriales y el bienestar social. Los roles clave en este campo incluyen analistas de políticas de economía circular, especialistas en políticas ambientales, defensores de la sostenibilidad y gerentes de proyectos sin fines de lucro. Los

analistas de políticas de economía circular investigan, desarrollan y abogan por políticas que promuevan prácticas circulares, como leyes de responsabilidad ampliada del productor e incentivos de reciclaje. Los especialistas en políticas ambientales trabajan en marcos y regulaciones ambientales más amplios, influyendo en las políticas que fomentan la conservación de recursos y la reducción de desechos. Los defensores de la sostenibilidad crean conciencia e involucran a las partes interesadas para impulsar iniciativas de economía circular, mientras que los gerentes de proyectos sin fines de lucro coordinan y ejecutan proyectos centrados en la educación, la promoción y la implementación de la economía circular. Estos profesionales desempeñan un papel vital en la formulación de políticas, la sensibilización y el fomento de la colaboración para impulsar la adopción de principios de economía circular, lo que en última instancia conduce a un futuro más sostenible y regenerativo.

LOS BENEFICIOS DE LOS EMPLEOS DE LA ECONOMÍA CIRCULAR

Los empleos en la economía circular aportan numerosos beneficios a las personas, las comunidades y al planeta en su conjunto:

1. Gestión ambiental: Los empleos de la economía circular contribuyen a la sostenibilidad ambiental al reducir el agotamiento de los recursos, minimizar los desechos y frenar las emisiones de gases de efecto invernadero. Estos roles son esenciales en la lucha contra el cambio climático y la preservación de los ecosistemas naturales.
2. Crecimiento económico: La economía circular no sólo es ambientalmente racional sino también económicamente viable. Crea nuevas fuentes de ingresos, genera oportunidades de empleo y refuerza las economías locales a través de actividades como negocios de reparación y reutilización.
3. Resiliencia comunitaria: los empleos de la economía circular a menudo priorizan el abastecimiento local y la participación de la comunidad. Fortalecen la resiliencia local, reducen la dependencia de las cadenas de suministro globales y fomentan un sentido de responsabilidad compartida para la conservación de los recursos.
4. Innovación y creatividad: Los empleos en la economía circular exigen innovación, resolución creativa de problemas y una mentalidad con visión de futuro. Proporcionan una salida para que las personas apliquen sus talentos e ideas para abordar desafíos globales apremiantes.
5. Promoción de estilos de vida sostenibles: los profesionales de la economía circular suelen servir como modelos a seguir para una vida sostenible. Su trabajo inspira a otros a adoptar hábitos más ecológicos y convertirse en participantes activos en la transición hacia una economía circular.

El camino por delante

El crecimiento del empleo en la economía circular es innegable y el impulso está cobrando impulso. Los gobiernos, las empresas y los individuos reconocen cada vez más la importancia de adoptar principios circulares para asegurar un futuro más sostenible. Como resultado, las oportunidades laborales en este ámbito se están diversificando y ampliando.

Sin embargo, aprovechar todo el potencial de la economía circular y los empleos asociados requiere un compromiso continuo. Requiere políticas innovadoras, inversiones en educación y formación y un cambio de mentalidad colectiva hacia la sostenibilidad. Es una oportunidad para que las personas no sólo encuentren un trabajo significativo, sino que también contribuyan a un mundo más equilibrado y regenerativo. Los empleos en la economía circular son más que una fuente de empleo; son una puerta de entrada para dar forma a un futuro en el que la sostenibilidad, la viabilidad económica y la responsabilidad social estén en primer plano. A medida que la economía circular cobra impulso, también lo hacen las perspectivas de carreras verdes que marquen la diferencia y transformen a las personas en pioneros del progreso en el siglo XXI.

¿Qué son los trabajos circulares? - Programa de Empleos y Habilidades en la Economía Circular

ACTIVIDAD 1 – ANÁLISIS DE ESTUDIOS DE CASO DE ECONOMÍA CIRCULAR (90-120 min) (investigación 45min – presentación 10-15min cada grupo)

Análisis de estudios de casos del mundo real de empresas que practican la economía circular.

Las personas participantes se dividen en grupos más pequeños de 3 o 4 e investigan un startup en su país o sector industrial de su elección, utilizando el Índice Circular Startup. Su tarea es presentar a todo el grupo a qué se dedica la empresa y qué tipo de actividades laborales se pueden encontrar allí. Pueden investigar los diferentes tipos de puestos que se describen en las secciones Acerca de nosotros e investigar si hay vacantes de trabajo actuales y qué tipo de trabajo describen. Esta actividad también se puede utilizar para validar el contenido aprendido previamente y pedir a las personas participantes que reflexionen sobre cómo el negocio contribuye a la sostenibilidad a través de los tres pilares. Deje espacio para debates y preguntas y respuestas después de las presentaciones.

Paso 1.1 – Resumen y herramientas y recursos prácticas

Compartir referencias y guías útiles[53].

8. Procesos metodológicos

La unidad de capacitación utiliza una variedad de metodologías de aprendizaje interactivas y atractivas. Incluye conferencias y debates para proporcionar conocimientos básicos, mientras que una actividad interactiva que incluye estudios de casos y debates grupales anima a las personas participantes a analizar ejemplos del mundo real de empresas de economía circular. Las sesiones de preguntas y respuestas promueven la participación activa, y las actividades de resumen y reflexión ayudan a consolidar el aprendizaje. Estos métodos en conjunto mejoran la comprensión de los participantes sobre la economía circular, asegurando una experiencia de aprendizaje más interactiva e informativa.

[53] Materiales disponibles en el kit de herramientas

9. Número y perfil del/ la formador/a

Lo ideal sería que el equipo de formación estuviera formado por dos personas formadoras/as con conocimientos prácticos en los temas tratados. Su función es proporcionar información a las personas participantes y guiarlas a través de sus procesos analíticos. Pueden proporcionar información adicional cuando algo no está claro o surgen dudas y también son capaces de adaptar las actividades a las necesidades y perfiles de los participantes. Tienen experiencia en la facilitación de grupos y pueden crear un contenedor seguro para una investigación creativa de los temas.

10. Proporciones

La proporción recomendada es de 1 facilitador/formador por cada 12 participantes.

El tamaño total del grupo no debe superar las 12 personas participantes para crear un entorno propicio al aprendizaje.

11. Evaluación

La evaluación de esta unidad de capacitación adopta un enfoque informal pero muy atractivo. En lugar de depender de evaluaciones formales tradicionales, los participantes tendrán la oportunidad de autoevaluar su comprensión y progreso de aprendizaje a través del análisis de estudios de casos del mundo real. Este método dinámico permite a los alumnos aplicar sus nuevos conocimientos y habilidades de pensamiento crítico para evaluar su propia comprensión y aplicación del material del curso, fomentando un enfoque más práctico de la evaluación.

12. Recomendaciones y comentarios generales

No es necesario cubrir todos los temas en su totalidad. El o la facilitadora o capacitadora puede seleccionar temas específicos según el contexto y las necesidades de las personas participantes. Esta capacitación ofrece un conjunto completo de conceptos y algunos temas se pueden resumir o revisar en otras unidades. La duración sugerida para cada subactividad es aproximada. Dependiendo de factores como el número de participantes y sus antecedentes, el formador/a puede optar por asignar más o menos tiempo a actividades específicas. De manera similar, los temas propuestos se pueden ajustar paran acomodar el nivel de experiencia de los participantes, permitiendo una exploración más profunda de áreas específicas.

Se recomienda que los y las formadoras comprendan y preparen a fondo el contenido antes de realizar la actividad. El tema puede ser complejo y debe comunicarse de la manera más clara e inclusiva posible. Deben evitarse las suposiciones sobre los conocimientos previos de los participantes y puede ser necesario comenzar con conceptos y explicaciones más simples.

6. Módulo de formación en emprendimiento

6.1. Breve descripción del módulo

Título del módulo: **Emprendimiento**

Objetivos:

Objetivos principales

- Equipar Profesionales de Formación Profesional (FP), instituciones, universidades, ONG, Administración Pública y Empresas de Economía Social con habilidades empresariales esenciales relevantes para iniciativas de seguridad alimentaria.
- Fomentar una mentalidad emprendedora entre las personas participantes, enfatizando la innovación y la adaptabilidad.
- Brindar apoyo y recursos a las personas aspirantes a empresarias interesadas en lanzar empresas relacionadas con la seguridad alimentaria.
- Facilitar el acceso a programas de incubación, tutorías y oportunidades de establecimiento de contactos para ayudar a las personas participantes a convertir sus ideas en negocios viables.
- Fomentar el establecimiento de empresas de seguridad alimentaria sostenibles que se alineen con itinerarios profesionales verdes.
- Promover prácticas comerciales ambientalmente responsables y métodos éticos de producción de alimentos.
- Promover el emprendimiento social en el contexto de la seguridad alimentaria, alentando a los participantes a abordar las necesidades de la comunidad local.
- Facilitar conexiones entre los participantes y las empresas de economía

Objetivos secundarios

- Realizar investigaciones de mercado para identificar oportunidades y brechas en el sector de seguridad alimentaria.
- Ayudar a las personas participantes a comprender las tendencias del mercado y las preferencias de los consumidores para una planificación empresarial informada.
- Proporcionar orientación y recursos para que las personas participantes desarrollen planes de negocios integrales.
- Apoyar la integración de prácticas sostenibles y elementos de impacto social en los modelos de negocio.

Competencias abordadas:

Competencias específicas

- Conocimientos básicos del impacto de la cadena agroalimentaria en el cambio climático
- Economía circular: uso de recursos energéticos, impacto del packaging, innovación tecnológica
- Conocimiento de las oportunidades de formación profesional en el sector de la agricultura y la seguridad alimentaria (prácticas…)
- Coordinación operativa de almacenes/centros logísticos.

Competencias generales

- Capacidad para incorporar la diversidad social y cultural del grupo a los contenidos formativos y procesos de aprendizaje.
- Capacidad de aprendizaje
- Capacidad de pensamiento crítico
- Promoción de los principios de igualdad y feminismo en la transversalidad de las actuaciones
- Capacidad para afrontar la desmotivación de los estudiantes.
- Habilidades de tutoría
- Conocimiento de la seguridad de los trabajadores y de las leyes, procedimientos y criterios de seguridad y protección de los trabajadores.

Duración aproximada (en horas)

La duración total es de 6 horas, así divididas:

Unidad 1	Unidad 2	Unidad 3
2 horas	2 horas	2 horas

6.2. Colectivos destinatarios

Según el informe Itinerarios de Empleos Verdes, incluido en el documento del Marco de Competencias, el Módulo de Formación en Emprendimiento está dirigido a estos son los perfiles profesionales:

Gestión general de proyectos y recursos	• Coordinador/a o Jefe de Proyecto • Voluntariado/Responsable de recursos humanos/Operador/a social
Área de Producción Agropecuaria y Recogida de Excedentes	• Coordinador/a del área de producción. • Agricultor/a o ayudante de granja
Área de Transformación	• Coordinador/a del área de Cocina y Transformación • Ayudante en el área de Transformación

	•
Área de almacenamiento, logística y distribución	• Coordinador/a del área de almacenamiento, logística y distribución/ Responsable de almacenamiento y logística • Auxiliar de logística/trabajador de almacén
Área de educación	• Educador/a de adultos en habilidades interpersonales • Educador/a de adultos en agricultura sostenible y sistema alimentario, educador ambiental • Educador/a escolar

Otros colectivos involucrados pueden ser una amplia gama de partes interesadas en el sector de la seguridad alimentaria, tales como:

- Profesionales de FP, instituciones académicas y ONG, para aportar experiencia y la necesidad de habilidades empresariales actualizadas.
- Administración Pública y Empresas de Economía Social, para ofrecer conocimientos sobre políticas y emprendimiento social, respectivamente.
- El programa también se extiende a personas en riesgo de exclusión social, integrando diversas perspectivas y fomentando un crecimiento inclusivo.

Colectivamente, estos grupos pueden beneficiarse y contribuir a un ecosistema que promueve iniciativas de seguridad alimentaria innovadoras, sostenibles y socialmente responsables.

6.3. Metodología

El módulo «Emprendimiento en la seguridad alimentaria» emplea una metodología de aprendizaje experiencial y participativa, que combina conocimientos teóricos con actividades prácticas para garantizar una comprensión holística del tema. La Unidad 1 introduce a los participantes en el espíritu empresarial en el ámbito de la seguridad alimentaria fomentando debates interactivos y ejercicios de juegos de rol, estimulando el pensamiento crítico sobre la intersección entre sostenibilidad y espíritu empresarial. Los y las participantes participan activamente en la identificación de retos y oportunidades, utilizando ejemplos del mundo real para conectar la teoría con la práctica. En la Unidad 2, la atención se centra en el desarrollo de un plan de negocio de seguridad alimentaria a través del trabajo en grupo. Los y las participantes realizan actividades guiadas, como el análisis de las necesidades del mercado, la definición del marco jurídico y la lluvia de ideas sobre modelos operativos sostenibles. Las personas formadoras proporcionan un apoyo estructurado para ayudar a los participantes a sintetizar su aprendizaje en estrategias prácticas, fomentando el trabajo en equipo y la resolución creativa de problemas. La Unidad 3 hace hincapié en el lanzamiento y la ampliación de empresas de seguridad alimentaria, y las personas participantes rotan por estaciones temáticas para abordar componentes clave como la evaluación de riesgos, las estrategias de financiación y la planificación de la ampliación. Esta metodología garantiza un aprendizaje iterativo, ya que los y las participantes se basan en conocimientos previos a la vez que aplican los conceptos a situaciones prácticas.

6.4. Herramientas

Para llevar a cabo las actividades de este módulo son necesarios los siguientes recursos:

- Herramientas interactivas: Aplicaciones para concursos interactivos y sesiones de preguntas y respuestas y participación de la audiencia (por ejemplo, Kahoot, etc., Mentimeter o Jamboard)
- Material y papelería: Rotafolios, rotuladores y notas adhesivas para debates en grupo y lluvias de ideas.
- Materiales de presentación: Diapositivas preparadas para temas como la seguridad alimentaria, la sostenibilidad, y el espíritu empresarial.
- Herramientas de evaluación: cuestionarios o encuestas de evaluación previos y posteriores a la formación para los participantes (en el kit de herramientas).

6.5. Infraestructura

Para el desarrollo del módulo se necesitan las siguientes infraestructuras:

- Espacio: Una sala de formación espaciosa y bien ventilada para acoger cómodamente a todos los participantes con una disposición de los asientos adecuada para sesiones interactivas y debates en grupo. Opcionalmente, salas más pequeñas para actividades en grupo.

- Tecnología: Portátiles u ordenadores con conectividad fiable a internet y un software de presentación (por ejemplo, Microsoft PowerPoint, Canva, Google Slides). Proyector o pantalla grande para visualizar presentaciones y vídeos. Altavoces de calidad para garantizar un audio nítido.

6.6 Accesibilidad

- Infraestructura adaptada: Lugares equipados con rampas, ascensores y baños accesibles. Señalización y apoyo adecuados para los participantes con discapacidad visual.
- Ayudas visuales: Uso de materiales de alto contraste y letras grandes para presentaciones y documentos impresos.
- Guías y documentos fáciles de leer: Opciones de idioma simplificadas para todos los materiales del programa para atender a los participantes con discapacidades de aprendizaje.
- Personal de apoyo o facilitación: Personal capacitado disponible para ayudar con la movilidad, la comunicación u otras necesidades.
- Materiales de aprendizaje personalizables: Materiales de aprendizaje flexibles que se pueden adaptar a diversos estilos y necesidades de aprendizaje.
- Mecanismos de retroalimentación: Formularios de evaluación para que los participantes proporcionen comentarios sobre accesibilidad y sugieran mejoras.
- Estrategias de comunicación inclusivas: Garantizar que todas las comunicaciones tengan en cuenta las diversas necesidades, incluido el uso de un lenguaje claro y conciso y formatos alternativos.

6.7 Otros mecanismos de inclusión

Para garantizar una participación no discriminatoria y adaptarse a las diversas necesidades de todos los participantes objetivo, los siguientes mecanismos son parte integral de la actividad:

- Instalaciones con inclusión de género: Creando espacios seguros para todas las identidades de género.
- Sensibilidad cultural: Adaptar el contenido para que sea inclusivo y respetuoso de las diversas nacionalidades y orígenes étnicos.
- Horarios flexibles: Ofrecer horarios flexibles o horarios de sesiones para adaptarse a personas que trabajan, padres y cuidadores.
- Acceso Digital: Proporcionar equipos o subsidios de acceso a Internet para los participantes que carecen de recursos digitales, garantizando una participación equitativa en los componentes en línea.
- Accesibilidad para discapacidades físicas: Garantizar la accesibilidad física de todos los lugares y servicios de transporte utilizados.
- Retroalimentación y Mejora Continua: Establecer una estrategia de retroalimentación para evaluar y mejorar continuamente las características de inclusión y accesibilidad del programa.

6.8 Otros datos de interés

6.8.1 Material y recursos de formación existentes

Mentímeter o Jamboard como herramientas

- B Donner, M., & De Vries, H. (2023). Business models for sustainable food systems: Atypology based on a literature review. Frontiers in Sustainable Food Systems, 7,1160097. https://doi.org/10.3389/fsufs.2023.1160097
- Helland, J., and Sörbö, G. M. (2014). Food Security and Social Conflict. CMI Report2014:1. Bergen: Christian Michelssen Institute.https://open.cmi.no/cmi-xmlui/bitstream/handle/11250/2475174/Food%20securities%20and%20social%20conflict?sequence=1
- Zumaeroh, Zumaeroh & Prabawa, Agus & Muntahanah, Siti & Adhitya, Bagus & Purnomo, Sodik. (2023). The Entrepreneurial Pattern Sought To Improve Food Security. Eduvest - Journal of Universal Studies. 3. 191-200.10.36418/eduvest.v3i1.726. https://www.researchgate.net/publication/367509013_The_Entrepreneurial_Pattern_Sought_To_Improve_Food_Security
- A tricky relationship: the nexus between food security, business and collaborative change: https://www.iss.nl/en/news/tricky-relationship-nexus-between-food-security-business-and-collaborative-change
- Vågsholm, I., Arzoomand, N. S., & Boqvist, S. (2020). Food Security, Safety, and Sustainability—Getting the Trade-Offs Right. Frontiers in Sustainable Food Systems, 4, 487217. https://doi.org/10.3389/fsufs.2020.00016
- IDH. (2017). Driving innovations in smallholder engagement: Pre-read for Smallholder Innovation Forum. IDH Sustainable Trade Initiative. Available at: https://www.idhsustainabletrade.com/uploaded/2017/10/Pre-read-Smallholder-Innovation-Forum3.pdf
- Sengupta, S., Choudhary, S., Obayi, R. and Nayak, R. (2024), "Reducing food loss through sustainable business models and agricultural innovation systems", Supply Chain Management, Vol. 29 No. 3, pp. 540-572. https://doi.org/10.1108/SCM-01-2023-0059

Unidad de capacitación #1 - Introducción al emprendimiento en seguridad alimentaria

1. Tipología

Esta unidad de formación pertenece al módulo de emprendimiento

2. Descripción

En la actividad de dos horas titulada "Introducción al espíritu empresarial de seguridad alimentaria", las personas participantes profundizan en la intersección crítica entre seguridad alimentaria y sostenibilidad. La sesión comienza con una visión general de la seguridad alimentaria, debatiendo sus dimensiones -disponibilidad, acceso, utilización y estabilidad- y su importancia para reducir la pobreza y mejorar la salud. Las personas participantes participan en una sesión interactiva de preguntas y respuestas para profundizar en la comprensión de estos conceptos. El segundo bloque se centra en el papel de los empresarios a la hora de abordar los retos de la seguridad alimentaria, destacando ejemplos reales de modelos empresariales innovadores que integran a los pequeños agricultores en la cadena de valor. A continuación, las personas participantes participan en una simulación práctica en la que asumen diversos papeles de partes interesadas, como agricultores y consumidores, para desarrollar en colaboración estrategias para problemas concretos de seguridad alimentaria, fomentando el trabajo en equipo y el pensamiento crítico durante todo el proceso.

3. Duración

La duración total es de 2 horas, así divididas:

Bloque 1: Panorama general de la seguridad alimentaria y la sostenibilidad	35 minutos
Bloque 2: Papel de los emprendedores en la seguridad alimentaria	25 minutos
Actividad 1: Soluciones colaborativas para la seguridad alimentaria	60 minutos

4. Recursos y espacio

Para llevar a cabo esta unidad de formación, se necesitan los siguientes recursos y espacio:

- Espacio: Amplio espacio de reunión que permite la colaboración y el debate entre los participantes.
- Tecnología: Un proyector o una pantalla grande para las presentaciones y los vídeos. Altavoces para garantizar que el audio de los vídeos y las presentaciones sea claro para todos los participantes.
- Papelería y materiales: Rotafolios, rotuladores y notas adhesivas para debates en grupo y lluvias de ideas.
- Materiales específicos de la unidad: Fichas de situaciones hipotéticas (en las que se detallan problemas específicos de seguridad alimentaria). Véase Anexos del Módulo 6 del kit de herramientas.
- Herramientas de evaluación: Cuestionarios o encuestas de evaluación previas y posteriores a la formación para los participantes (en el kit de herramientas).

5. Objetivos

- Dotar a las personas participantes de una comprensión fundamental de la interrelación entre el espíritu empresarial y la seguridad alimentaria, enfatizando las dimensiones multifacéticas de la seguridad alimentaria y su importancia en el contexto global actual.
- Facilitar conocimientos sobre los principios de sostenibilidad económica, social y ambiental, resaltando la importancia de converger estos con los objetivos de seguridad alimentaria.
- Ilustrar el papel fundamental de los empresarios a la hora de abordar los desafíos de la seguridad alimentaria, mostrando ejemplos del mundo real de empresas e innovaciones exitosas en el sector.
- Fomentar habilidades empresariales esenciales como la innovación, la adaptabilidad y la resolución de problemas, reconociendo su relevancia en el ámbito de la seguridad alimentaria.
- A través de debates grupales y sesiones de retroalimentación, facilitar una plataforma para que las personas participantes se involucren activamente, compartan perspectivas e intercambien ideas de manera colaborativa sobre soluciones relacionadas con los desafíos de la seguridad alimentaria.
- Alentar a las personas participantes a establecer conexiones entre los conceptos de sostenibilidad, las habilidades empresariales y los desafíos de la seguridad alimentaria.

6. Marco de competencias

Competencias generales:

- Capacidad para incorporar la diversidad social y cultural del grupo a los contenidos formativos y procesos de aprendizaje.
- Capacidad de aprendizaje
- Capacidad de pensamiento crítico.
- Capacidad de planificación y organización.
- Asertividad
- Capacidad para gestionar dinámicas de grupo.
- Capacidad de liderazgo

Competencias específicas:

- Conocimientos básicos del impacto de la cadena agroalimentaria en el cambio climático
- Justicia social y derechos laborales en iniciativas agrícolas/alimentarias.
- Economía circular: uso de recursos energéticos, impacto del packaging, innovación tecnológica
- Principios de la agricultura orgánica.
- Conocimientos básicos de los principios agrícolas.
- Conocimiento de Fases, actores e interacciones de la cadena agroalimentaria

7. Sesión detallada

BLOQUE 1 – VISIÓN GENERAL DE LA SEGURIDAD ALIMENTARIA Y LA SOSTENIBILIDAD

Paso 1.1 – Presentación

Seguridad alimentaria existe cuando todas las personas tienen en todo momento acceso físico, social y económico a suficientes alimentos inocuos y nutritivos para satisfacer sus necesidades alimenticias y sus preferencias en cuanto a los alimentos a fin de llevar una vida activa y sana (FAO).

Dimensiones de la seguridad alimentaria:

1. **Disponibilidad** - ¿Hay suficiente producción de alimentos?
2. **Acceso** - ¿Pueden las personas permitirse y obtener físicamente los alimentos?

3. **Utilización** - ¿Son los alimentos nutritivos y adecuados para la salud?
4. **Estabilidad** - ¿Se puede acceder a los alimentos de forma constante a lo largo del tiempo?

Importancia de la seguridad alimentaria y sostenibilidad

La seguridad alimentaria es de vital importancia para reducir la pobreza, mejorar la salud y promover el crecimiento económico. La inseguridad alimentaria puede provocar malnutrición, retraso en el crecimiento y trastornos cognitivos, y afecta de manera desproporcionada a los grupos de bajos ingresos al limitar su acceso a alimentos seguros y nutritivos, lo que se traduce en hambre y malnutrición. La investigación ha demostrado una correlación entre el aumento de los precios de los alimentos y el malestar social, especialmente en los países de bajos ingresos, como se demostró durante la Primavera Árabe en 2011. Sin embargo, la inseguridad alimentaria por sí sola no es la única causa de malestar; a menudo interactúa con factores como la inestabilidad política, la debilidad de las redes de seguridad y las presiones demográficas. Dado que se prevé que la población mundial aumente hasta casi 10.000 millones en 2050, con un cambio hacia dietas más ricas en productos de origen animal, el reto de alimentar a esta creciente población de forma sostenible requerirá cambios importantes en las cadenas de suministro de alimentos y un esfuerzo concertado para reducir el desperdicio de alimentos.

La sostenibilidad consiste en satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades (Informe Brundtland, 1987).

Los principales pilares de la sostenibilidad son los siguientes:

1. **Medioambientales**: Proteger los ecosistemas, reducir la contaminación y mitigar el cambio climático.
2. **Social:** Garantizar una distribución equitativa de los recursos, promover la justicia social y mejorar la calidad de vida.
3. **Económicos:** Lograr un crecimiento económico a largo plazo garantizando al mismo tiempo un uso responsable de los recursos.

Reducir el desperdicio de alimentos: Un camino sostenible hacia la seguridad alimentaria mundial

La FAO (2011) define la pérdida de alimentos como la reducción del suministro de alimentos a lo largo de la cadena de producción antes de llegar al mercado, mientras que el desperdicio de alimentos se refiere al descarte de alimentos seguros y comestibles. A nivel mundial, alrededor de un tercio de todos los alimentos producidos se pierde o se desperdicia, lo que equivale al 28% de la superficie agrícola mundial y al 8% de las emisiones mundiales de gases de efecto invernadero.

Reducir el desperdicio de alimentos representa una importante oportunidad de negocio, valorada en más de 400.000 millones de dólares, según Unilever.

La pérdida y el desperdicio de alimentos también significan la pérdida de recursos -trabajo, agua, energía y tierra- que se dedicaron a la producción de alimentos, lo que supone una grave amenaza para la sostenibilidad. Abordar este problema podría mejorar la seguridad alimentaria, ya que eliminando el desperdicio de alimentos se podría alimentar a mil millones de personas más.

Además, permitiría un uso más eficiente de la tierra, una mejor gestión del agua y un menor impacto medioambiental.

Reducir el desperdicio de alimentos se ha convertido en una prioridad política. Por ejemplo, el Parlamento Europeo adoptó una resolución con el objetivo de reducir el desperdicio de alimentos en un 30% para 2025 y en un 50% para 2030, a través de medidas como la simplificación de los procesos de donación de alimentos y la clarificación de su etiquetado.

La sostenibilidad y la seguridad alimentaria están estrechamente interconectadas. La agricultura sostenible desempeña un papel crucial para garantizar la seguridad alimentaria a largo plazo protegiendo los recursos naturales, preservando la biodiversidad y manteniendo la viabilidad de la futura producción de alimentos. La agroecología, que hace hincapié en la reducción de insumos como los fertilizantes sintéticos y en el fomento de sistemas agrícolas diversos y resistentes, es un excelente ejemplo de producción sostenible de alimentos. Tanto la seguridad alimentaria como la sostenibilidad requieren esfuerzos para minimizar el despilfarro de recursos, reducir la huella de carbono y salvaguardar el suministro de agua.

Es necesario cambiar la perspectiva de la seguridad alimentaria, centrándose menos en la producción de alimentos y más en lograr el hambre cero y una nutrición adecuada. Este replanteamiento podría ayudar a los responsables políticos a explorar nuevos enfoques de la seguridad alimentaria, tratándola como una cuestión de seguros - cuánta inversión, o «prima», es necesaria para prevenir futuras hambrunas, garantizar una nutrición adecuada y evitar las enfermedades transmitidas por los alimentos.

Haciendo un paralelismo con el concepto de «nega-watt» del sector energético (Lovins, 1990), que promovía la idea de que ahorrar energía es tan valioso como aumentar la producción, podríamos introducir la noción de «nega-food». Con ello se destacaría la importancia de reducir el desperdicio y las pérdidas de alimentos como medio para lograr la sostenibilidad.

Invertir en la reducción en origen -reducir el desperdicio de alimentos de la granja a la mesa- tendría el mismo impacto que aumentar la capacidad de producción de alimentos. Estos esfuerzos serán esenciales para alimentar a los 10.000 millones de personas previstas para 2050 de forma sostenible.

Paso 1.2 – Preguntas y respuestas interactivas

Involucre a las personas participantes con preguntas para evaluar su comprensión de los conceptos presentados, fomentando un entorno de aprendizaje interactivo.

BLOQUE 2 – PAPEL DE LOS EMPRENDEDORES EN LA SEGURIDAD ALIMENTARIA

Paso 2.1 – Presentación

Aporte Empresarial:

Los empresarios adoptan cada vez más modelos de negocio inclusivos que integran a pequeños agricultores y microempresarios en la cadena de valor. Este enfoque no sólo mejora los medios de subsistencia de estos productores, sino que también garantiza la disponibilidad de productos

alimenticios nutritivos en los mercados de bajos ingresos. Por ejemplo, las empresas pueden colaborar con los pequeños agricultores para producir alimentos enriquecidos, atendiendo así tanto a las necesidades económicas como nutricionales. Además, los empresarios facilitan el acceso de los pequeños agricultores a los mercados proporcionándoles formación y recursos. Boka Feeds, que forma parte de la iniciativa Boka Eats, opera en Kenia, donde desempeña un papel importante en la mejora de la seguridad alimentaria local. La organización se centra en obtener materias primas de pequeños agricultores locales para producir piensos para pollos y otros animales. Este enfoque no sólo apoya la agricultura local, sino que también responde a la importante demanda de piensos en la región, actualmente insatisfecha debido a los altos costes y a la limitada capacidad de producción nacional.

Del mismo modo, plataformas como Iburu coffee conectan a los agricultores con los mercados mundiales, promoviendo prácticas agrícolas sostenibles y garantizando un comercio justo.

Los emprendedores han desempeñado un papel transformador a la hora de abordar los problemas de seguridad alimentaria innovando en toda la cadena de suministro de alimentos. A continuación, se presentan ejemplos reales de emprendedores que han influido positivamente en el sector de la seguridad alimentaria.

1) Artups AgTech: FarmCrowdy (Nigeria)

FarmCrowdy es una startup agrotecnológica pionera que conecta a pequeños agricultores de Nigeria con inversores, lo que les permite ampliar sus operaciones y acceder a conocimientos agrícolas. Fundada en 2016, la plataforma permite a los patrocinadores invertir en diversas empresas agrícolas, proporcionando a los agricultores capital y recursos esenciales. Este modelo mejora la productividad, aumenta los ingresos de los pequeños agricultores y contribuye a la disponibilidad de alimentos en Nigeria mediante la promoción de prácticas agrícolas eficientes y el aumento del rendimiento de los cultivos

2) Agricultura vertical: AeroFarms (EE.UU.)

AeroFarms crea sistemas de agricultura vertical que cultivan utilizando un 95% menos de agua y mucho menos espacio, optimizando la agricultura urbana. Esta solución de agricultura urbana lleva a las ciudades productos frescos cultivados localmente, reduciendo la dependencia de las largas cadenas de suministro y mitigando los desiertos alimentarios.

3) Gestión de residuos alimentarios: Too Good To Go (Europa)

Too Good To Go es una aplicación que ayuda a restaurantes y tiendas de comestibles a vender excedentes de comida a precios reducidos, minimizando así el desperdicio alimentario. Al reducir el desperdicio de alimentos, abordan la inseguridad alimentaria y crean opciones alimentarias asequibles para los consumidores.

Importancia del emprendimiento:

Sembara (2009) destaca varios factores que contribuyen a que se pase por alto la agricultura en las aspiraciones futuras de la gente. Entre ellos se encuentran el desconocimiento general de la agricultura, ya que muchos la perciben únicamente como actividad agrícola; los estereotipos

negativos que disuaden a los padres de animar a sus hijos a seguir carreras agrícolas; y la asociación de la agricultura con la vida rural y la pobreza.

Sin embargo, la importancia del espíritu empresarial en la seguridad alimentaria pone en tela de juicio estas percepciones. Los empresarios desempeñan un papel vital en el impulso de los avances tecnológicos en la agricultura, como la agricultura de precisión y los sistemas de agricultura vertical, que optimizan el uso de los recursos y mejoran el rendimiento de las cosechas. Por ejemplo, empresas como AeroFarms utilizan técnicas de agricultura vertical que reducen drásticamente el consumo de agua al tiempo que maximizan la eficiencia del espacio, reforzando así las cadenas urbanas de suministro de alimentos y aliviando los desiertos alimentarios. Además, iniciativas como FarmCrowdy en Nigeria ponen en contacto a pequeños agricultores con inversores, lo que les permite ampliar sus operaciones y acceder a conocimientos agrícolas cruciales. Esto no sólo impulsa la productividad, sino que también mejora los ingresos de los agricultores, influyendo positivamente en la disponibilidad de alimentos y la estabilidad económica de las zonas rurales.

Además, la creciente tendencia a establecer asociaciones entre empresarios, gobiernos y ONG está fomentando modelos de negocio inclusivos que integran a los pequeños productores en las cadenas de valor. Este enfoque colaborativo amplifica el impacto de los esfuerzos empresariales en la seguridad alimentaria, garantizando que los mercados de bajos ingresos tengan acceso a productos nutritivos. Al transformar la agricultura en un sector dinámico e innovador, el espíritu empresarial puede remodelar la narrativa que rodea a las carreras agrícolas e inspirar a las generaciones futuras para que se dediquen a esta industria esencial.

Habilidades empresariales clave:

Para afrontar con eficacia los retos de la seguridad alimentaria, los empresarios deben poseer una serie de aptitudes cruciales. Una de las más importantes, la innovación, es la capacidad de desarrollar nuevas ideas y soluciones es esencial para crear prácticas agrícolas sostenibles. Los empresarios deben ser capaces de pensar de forma creativa para idear tecnologías o métodos que aborden problemas locales específicos de seguridad alimentaria. Los emprendedores introducen tecnologías disruptivas que pueden hacer que los sistemas alimentarios sean más resistentes a las crisis mundiales, como las pandemias, el cambio climático y la inestabilidad económica. Las empresas de agrotecnología, por ejemplo, mejoran la resistencia de la cadena de suministro de alimentos digitalizando las operaciones agrícolas y conectando directamente a los agricultores con los consumidores.

La naturaleza dinámica de la industria alimentaria exige que los empresarios sean flexibles en sus planteamientos. La adaptabilidad se considera un gran activo, ya que permite responder con rapidez a las cambiantes demandas del mercado, las condiciones medioambientales y las preferencias de los consumidores, especialmente ante los impactos del cambio climático.

Una capacidad eficaz de resolución de problemas permite a los empresarios identificar las barreras dentro de la cadena de suministro de alimentos -como las ineficiencias o los problemas de acceso- y desarrollar estrategias específicas para superar estos retos. Esta habilidad es especialmente

importante cuando se abordan cuestiones complejas como la distribución de alimentos en zonas desatendidas o la integración de prácticas sostenibles en los métodos agrícolas tradicionales.

Ámbitos empresariales clave para la seguridad alimentaria

Los empresarios locales pueden potenciar considerablemente la agricultura sostenible aplicando modelos empresariales innovadores que integren diversas estrategias. Un enfoque eficaz consiste en integrar a los productores locales en las cadenas de suministro, lo que no sólo apoya a las economías locales sino que también minimiza las emisiones del transporte; por ejemplo, las aplicaciones móviles pueden facilitar la comunicación directa y las transacciones entre agricultores y compradores, garantizando una compensación justa sin costes tecnológicos.

Además, pueden establecerse soluciones de financiación innovadoras a través de asociaciones con instituciones financieras, proporcionando a los pequeños agricultores un acceso asequible al capital y a los servicios de gestión de riesgos, mejorando así la calidad y la comercialidad de sus productos. Los empresarios también deberían centrarse en modelos de negocio diversificados, como ofrecer formación agronómica o desarrollar productos de valor añadido, que pueden repartir el riesgo y mejorar la resistencia frente a las fluctuaciones del mercado.

La promoción de prácticas sostenibles y la educación son cruciales; los empresarios pueden crear programas que enseñen técnicas agrícolas respetuosas con el medio ambiente, mejorando así el rendimiento de los cultivos y fomentando la gestión entre los productores locales. La creación de ecosistemas de colaboración a través de redes en las que participen ONG, organismos públicos y empresas puede facilitar la puesta en común de recursos y el intercambio de conocimientos, creando un entorno favorable a las prácticas sostenibles. Además, el aprovechamiento de la tecnología para la eficiencia, como las herramientas de agricultura de precisión, permite a los agricultores supervisar eficazmente la salud de los cultivos, lo que conduce a una mejor gestión de los recursos y a un aumento de la productividad. Un ejemplo de cómo las soluciones empresariales pueden ayudar a combatir la inseguridad alimentaria es la agricultura de precisión. A medida que nos acercamos a la tercera década del siglo XXI, la agricultura de precisión (AP) destaca como un enfoque transformador de la agricultura moderna. Se centra en optimizar las prácticas agrícolas reconociendo que las distintas zonas de una explotación tienen necesidades únicas. Aprovechando las tecnologías avanzadas y el análisis de datos, la APP permite a los agricultores adaptar sus insumos -como el agua, los fertilizantes y los pesticidas- a las necesidades específicas de cada cultivo y sección del campo.

La agricultura de precisión emplea diversas tecnologías, como el GPS y la teledetección, que proporcionan datos espaciales detallados sobre las condiciones del suelo, la salud de los cultivos y los niveles de humedad, lo que permite tomar decisiones informadas sobre la siembra y el riego. Además, los drones y la robótica pueden realizar tareas como la siembra y el seguimiento de los cultivos con gran precisión, mientras que el análisis de macrodatos puede optimizar el uso de los recursos y mejorar las predicciones de rendimiento. La agricultura de precisión es aplicable a diversas actividades agrícolas, como la gestión del suelo, la gestión del riego y el seguimiento de los cultivos.

ACTIVIDAD 1 – SOLUCIONES COLABORATIVAS PARA LA SEGURIDAD ALIMENTARIA

Paso 1.1 – Asignación de roles

Divida a los participantes en grupos de 5-6, asignándoles papeles tales como pequeño agricultor, empresario local, funcionario gubernamental, representante de ONG y consumidor.

Paso 1.2 – Presentación del escenario

Entregue a cada grupo una tarjeta de situación hipotética en la que se describa un problema específico de seguridad alimentaria, como las sequías o el aumento de los precios de los alimentos.

Paso 1.3 – Debate en grupo y desarrollo de estrategias

Los grupos debaten sus funciones y elaboran estrategias de colaboración para abordar el problema asignado, teniendo en cuenta las soluciones empresariales.

Paso 1.4 – Presentación en grupo

Cada grupo presenta su estrategia, seguida de preguntas y comentarios. Concluya con un debate sobre la interconexión de la seguridad alimentaria y el espíritu empresarial, fomentando las reflexiones sobre las aplicaciones en el mundo real de sus estrategias.

8. Procesos metodológicos

- **Presentaciones**

Las presentaciones se realizan utilizando herramientas como PowerPoint o Prezi. Este método ayuda a transmitir información de manera eficiente y garantiza que los conceptos clave se refuercen visualmente.

- **Preguntas y respuestas interactivas**

Una sesión interactiva que emplea métodos como encuestas en vivo o cuestionarios. Este método ayuda a evaluar la comprensión de los participantes, brinda retroalimentación instantánea y garantiza una participación activa.

- **Metodología**

La metodología de la actividad está diseñada para que los participantes participen activamente en la comprensión de las complejidades de la seguridad alimentaria mediante juegos de rol y la resolución de problemas en colaboración. Inicialmente, los participantes se dividen en pequeños grupos de 5-6 miembros, asegurando una mezcla diversa de roles como pequeños agricultores, empresarios locales, funcionarios gubernamentales, representantes de ONG y consumidores. Cada participante recibe una tarjeta en la que se describen sus responsabilidades y su contexto en el marco de la seguridad alimentaria. Esta configuración fomenta la variedad de perspectivas y favorece el aprendizaje colaborativo. A continuación, se presenta a cada grupo una tarjeta de escenario en la que se detalla un problema específico de seguridad alimentaria, como las sequías o el aumento de los precios de los alimentos. Este paso permite a los participantes comprender los problemas concretos que abordarán durante la simulación. A continuación, los grupos entablan un debate para proponer estrategias que aprovechen los papeles que se les han asignado para hacer frente a los retos planteados. Se les anima a pensar creativamente en soluciones empresariales que puedan integrarse en sus estrategias, fomentando el pensamiento crítico y el trabajo en equipo. Por último, cada grupo presenta su estrategia propuesta a la asamblea general, lo que permite una presentación

de 3-4 minutos seguida de una sesión de preguntas y respuestas. Esto no sólo promueve la retroalimentación entre iguales, sino que también refuerza la interconexión entre la seguridad alimentaria y el espíritu empresarial. La actividad concluye con un debate que anima a los participantes a reflexionar sobre las aplicaciones en el mundo real de sus estrategias, consolidando su experiencia de aprendizaje mediante ideas prácticas y un compromiso de colaboración.

9. Número y perfil de la persona formadora

La actividad de capacitación “Introducción al Emprendimiento en Seguridad Alimentaria” será dirigida por un/a capacitador/a Líder, con profundo conocimiento en las áreas de seguridad alimentaria, emprendimiento y prácticas sustentables. Esta persona será responsable de la dirección general de la capacitación, organizando sesiones interactivas y guiando a las personas participantes a través de contenidos fundamentales sobre la seguridad alimentaria y el papel de las empresas en este ámbito. Opcionalmente, el equipo también puede incorporar un experto en la materia con experiencia en prácticas agrícolas sostenibles o alguien con experiencia práctica en el lanzamiento o gestión de proyectos empresariales de seguridad alimentaria.

10. Proporciones

La proporción recomendada es de 1 facilitador/formador cada 10-15 participantes y 0-2 expertos en la materia o 1 facilitador/formador cada 15-30 participantes y 1-2 expertos en la materia.

11. Evaluación

Revisión por pares:

Método: Motivar a los asistentes a evaluar y compartir ideas sobre los esfuerzos de sus colegas durante tareas o proyectos de equipo.

Indicadores: La capacidad de analizar críticamente y dar sugerencias útiles sobre los planes de proyectos, diseños financieros y enfoques de distribución de recursos de sus pares.

Formularios de evaluación:

Método: Distribuya formularios de comentarios a las personas asistentes, antes y después de la capacitación, para recopilar sus opiniones, respuestas y avances autodeclarados.

Indicadores: Mejoras autoreconocidas en las habilidades y satisfacción de los participantes con el curso de capacitación y su aplicabilidad.

Los formularios están disponibles en el kit de herramientas.

Unidad de formación #2 - Desarrollo de un plan de negocios de seguridad alimentaria

1. Tipología

Esta unidad pertenece al módulo de formación en emprendimiento.

2. Descripción

La actividad propuesta proporcionará a las personas participantes las habilidades y herramientas necesarias para desarrollar una estrategia empresarial sostenible o convertir estrategias existentes en sostenibles, abordando todos los pasos necesarios a considerar en este proceso.

Producir bienes y servicios respetuosos con el medio ambiente y, al mismo tiempo, promover la sostenibilidad son los principales objetivos del emprendimiento verde. Sin embargo, no siempre es fácil trazar una estrategia que aborde adecuadamente estas cuestiones, tanto para las nuevas empresas como para las que deciden adoptar un enfoque más sostenible.

Las personas participantes tendrán la oportunidad de intercambiar perspectivas críticas sobre su idea de sostenibilidad dentro de un negocio, con el objetivo de comprender qué brechas persisten y qué cambios deben emprenderse. Posteriormente, participarán en actividades prácticas divididas por grupos, consistentes con elaborar un plan de negocio sostenible, guiados por personas formadoras/as, que les ayudarán a poner en práctica los conceptos de sostenibilidad para un negocio y analizar críticamente los riesgos y potenciales de un negocio o iniciativa específica

El número sugerido de participantes para participar en esta actividad es de un mínimo de 9 a un máximo de 20, divididos en grupos de 3 o 5. Sin embargo, las actividades se pueden adaptar cuando las personas participantes no alcancen el número mínimo.

3. Duración

La duración total es de 2 horas, así divididas:

Bloque 1: Sistemas de alimentos y Negocios sostenibles	30 minutos
Bloque 2: Explorando la gestión sostenible de la cadena de suministro (SSCM)	30 minutos
Bloque 3: Componentes básicos de un plan empresarial de seguridad alimentaria sostenible	30 minutos
Actividad 1: Creación del Plan de Negocio Sostenible	1 hora, 30 minutos

4. Recursos y espacio

Para llevar a cabo esta unidad de formación, se necesitan los siguientes recursos y espacio:

- Espacio: Amplio espacio de reunión que permite la colaboración y el debate entre los participantes de, con sillas en forma circular y creando después pequeños grupos.
- Tecnología: Un proyector o una pantalla grande para proyectar presentaciones y vídeos.
- Papelería y materiales: Rotafolios, rotuladores y notas adhesivas para debates en grupo y lluvias de ideas.
- Recursos específicos de la unidad: plantilla dividida en las secciones pertinentes para elaborar su plan de empresa
- Herramientas de evaluación: Cuestionarios o encuestas de evaluación previos o posteriores a la formación para los participantes (en el kit de herramientas).

5. Objetivos

El objetivo principal de la unidad es guiar a las personas participantes a través del proceso de creación de un plan de negocios integral para una empresa de seguridad alimentaria, integrando elementos de sostenibilidad e impacto social. Se alcanzarán los siguientes contenidos:

Componentes de un plan de negocios y gestión sostenible de la cadena de suministro

- Definir algunos componentes básicos como Organización y Gestión, Estrategia de Ventas.
- Responsabilidad ambiental (compras verdes, reducción de la huella de carbono, reducción de residuos)
- Responsabilidad Social (Prácticas Laborales Justas, Derechos Humanos, Diversidad e Inclusión)
- Abastecimiento Ético y Certificación (Certificaciones, Abastecimiento Sostenible)

Medición e informes del impacto social

- Definición de impacto social
- Recopilación de datos
- Métodos de Evaluación de Impacto (Métodos Cualitativos, Métodos Cuantitativos, Análisis Costo-Beneficio)

6. Marco de competencias

Competencias generales:

- Capacidad para incorporar la diversidad social y cultural del grupo a los contenidos formativos y procesos del aprendizaje
- Capacidad de aprendizaje.
- Capacidad de pensamiento crítico.
- Promoción de los principios de igualdad y feminismo en la transversalidad de las actuaciones

Competencias específicas:

- Conocimiento de la seguridad de los trabajadores y de las leyes, procedimientos y criterios de seguridad y protección de los trabajadores.
- Conocimientos básicos del impacto de la cadena agroalimentaria en el cambio climático.
- Economía circular: uso de recursos energéticos, impacto del packaging, innovación tecnológica

7. Sesión detallada

BLOQUE 1 – SISTEMAS ALIMENTARIOS Y NEGOCIOS SOSTENIBLES

¿Qué es un sistema alimentario sostenible?

El concepto de sistema alimentario sostenible se orienta hacia objetivos normativos, pero carece de precisión metodológica: hay poca orientación sobre las medidas necesarias de múltiples partes interesadas y de múltiples niveles para avanzar en la sostenibilidad dentro de los sistemas alimentarios. Hubeau et al. (2017) afirman que «la sostenibilidad es un concepto controvertido y en evolución con incertidumbre sobre los valores, intereses y enfoques metodológicos» y la definen como «una iniciativa altamente innovadora para mejorar el estado de sostenibilidad de toda la cadena a través de nuevos acuerdos de colaboraciones.»

El concepto de modelo de negocio es esencial para entender el funcionamiento de las empresas, especialmente en el contexto de los sistemas alimentarios sostenibles. Un modelo de negocio esboza el marco a través del cual una organización crea, suministra y capta valor. En se engloban todas las actividades de una empresa, desde la creación de valor hasta su captación. El ampliamente reconocido modelo Canvas de Osterwalder y Pigneur (2010) identifica nueve bloques de construcción que incluyen actividades clave, socios, recursos, segmentos de clientes, relaciones, canales, costes y flujos de ingresos. Este modelo puede aplicarse de dos formas distintas: como herramienta analítica estática o como enfoque transformacional destinado a fomentar la innovación en las organizaciones (Demil y Lecocq, 2010).

Los modelos empresariales sostenibles tienen como objetivo específico generar valor económico mientras mantienen o regeneran simultáneamente el capital natural, social y económico más allá de los límites de la organización (Schaltegger et al., 2016). Para mejorar el modelo Canvas tradicional, Joyce y Paquin (2016) introdujeron un **modelo empresarial de triple capa** que incorpora capas medioambientales y sociales junto a la capa económica. Este marco permite una exploración exhaustiva de los resultados de sostenibilidad desde una perspectiva de triple resultado - dimensiones económica, medioambiental y social. El objetivo es garantizar que los beneficios creados por la empresa compensen cualquier impacto negativo. La evaluación de estas capas implica

múltiples indicadores; por ejemplo, la **capa medioambiental** puede evaluarse mediante el análisis del ciclo de vida, que examina el ciclo de vida completo del producto, desde la extracción de recursos hasta la eliminación al final de la vida útil (Svoboda, 1995; Sonesson et al., 2010). La **capa social** se centra en los beneficios proporcionados a las partes interesadas y a la sociedad en general, haciendo hincapié en los productos saludables, la inclusión de los agricultores, la transparencia en la gobernanza, el bienestar de los empleados y el compromiso con la comunidad (Joyce y Paquin, 2016).

El actual estado insostenible de los sistemas alimentarios exige una reevaluación de los modelos empresariales existentes. Las vulnerabilidades manifestadas por crisis como la del COVID-19 y el cambio climático, subrayan la necesidad de **resiliencia** en los sistemas alimentarios. Esto exige centrarse en modelos de negocio que tengan en cuenta el ecosistema más amplio en el que operan, así como una gama diversa de modelos de negocio para mejorar la resiliencia general frente a las crisis. Tradicionalmente, los modelos de negocio de han evolucionado dentro de cadenas de valor lineales caracterizadas por ecosistemas relativamente estrechos con proveedores y clientes estandarizados. La perturbación de un único recurso -como el trigo- puede detener el funcionamiento de toda una cadena de valor. Por lo tanto, cada vez se aboga más por enfoques más **amplios** del sistema alimentario que incorporen diversas estrategias para mejorar la resiliencia (Halberg y Westhoek, 2019).

A continuación, encontrará los indicadores de sostenibilidad basados en investigaciones contemporáneas (Donner y de Vries, 2023).

Dimensión	Indicadores
Económica	• Valorización económica de los subproductos • Aumento del valor añadido de los residuos • Optimización de beneficios y costes basada en principios ecológicos • Cooperación beneficiosa para todas las partes interesadas
MedioAmbiental	• Prácticas agroecológicas • Productos ecológicos • Cantidades de insumos utilizados en la agricultura • Cantidades de residuos, vertidos o emisiones • Uso de energías renovables • Cantidad y calidad de los productos recirculados • Consumo sostenible (productos ecológicos) • Prácticas como reducir, reutilizar, reciclar. • Reducción de los desplazamientos de alimentos

	• Protección y valorización del paisaje
Social	• Distribución equitativa del valor • Proporcionar una nutrición saludable para todos • Inclusión de los pequeños productores • Cooperación local y relaciones entre productores y consumidores • Venta directa local • Responsabilidad social • Atender las necesidades de la sociedad y las prácticas democráticas • Protección del saber hacer local y del patrimonio cultural
Nutrición y Salud	• Seguridad alimentaria • Productos alimenticios sanos y de calidad • Dimensión económica relacionada con cuestiones sanitarias (no se tiene en cuenta)

Visión general de los tipos de modelos de negocio sostenibles en los sistemas alimentarios

La tabla que se presenta a continuación describe varios tipos de modelos de negocio sostenibles que son cada vez más relevantes en el contexto de los sistemas alimentarios modernos. A medida que el panorama alimentario mundial se enfrenta a retos significativos -que van desde el cambio climático y el agotamiento de los recursos hasta las desigualdades sociales - existe una necesidad apremiante de enfoques innovadores que no sólo mejoren la sostenibilidad sino que también promuevan la resiliencia dentro de las redes alimentarias locales y mundiales.

Tipo de Modelo	Características clave	Ejemplos
Modelo de empresa circular	Se centra en la reducción y valorización de los residuos alimentarios o subproductos agrícolas. Se basa en los principios de la economía circular y la	Laboratorio de Alimentación Sostenible: Desarrolla prácticas de economía circular en las cadenas de suministro

	bioeconomía, lo que requiere un fuerte compromiso político y de las partes interesadas.	alimentario. Laboratorio de Alimentación Sostenible.
Redes alimentarias alternativas, locales y sociales	Conecta a los pequeños productores directamente con los consumidores, promoviendo los recursos locales y potenciando los conocimientos locales al tiempo que persigue la inclusión de los agricultores.	Mercados de agricultores: Mercados locales que conectan directamente a los agricultores con los consumidores. Vías alimentarias
Modelo de empresa disruptiva	Introduce enfoques fundamentalmente nuevos que mejoran la sostenibilidad, incluida la producción de alimentos apoyada por la comunidad.	Agricultura apoyada por la comunidad (CSA): Los y las consumidores/as compran participaciones de la cosecha de una granja.
Logística alternativa o distribución de alimentos en línea	Se centra en nuevos conceptos logísticos para la venta minorista de alimentos, incluidos los servicios de entrega en línea para facilitar el acceso local a los alimentos.	Mercados de alimentos en línea: Plataformas que surgieron durante COVID-19 para facilitar el acceso local a los alimentos.
Consorcios alimentarios regionales, laboratorios alimentarios o hubs alimentarios	Implica la cooperación entre actores privados y públicos para crear sinergias para la sostenibilidad a través de agrupaciones y redes regionales.	Centros/hubs de alimentos: Colaboraciones regionales que agrupan productos locales para su distribución. Laboratorio de Alimentación Sostenible

Modelo empresarial de suficiencia	Fomenta el consumo sostenible promoviendo hábitos saludables entre los consumidores.	Servicios de comidas a base de plantas: Empresas que abogan por dietas basadas en plantas como opciones sostenibles.
Modelo de negocio inclusivo	Beneficia a las comunidades de bajos ingresos integrándolas en la cadena de valor como clientes o productores, haciendo hincapié en la acción territorial colectiva.	Kheir Ardena (Proyecto local de soja): Su objetivo es incluir a los pequeños productores lácteos en la cadena de suministro.
Modelo de empresa familiar	Influido por factores no económicos, como los valores y las emociones; hace hincapié en la sostenibilidad a través de fuertes vínculos con las partes interesadas, especialmente los proveedores y la comunidad.	Granjas familiares: Granjas tradicionales que adaptan prácticas basadas en valores familiares y en la sostenibilidad.
Modelo de negocio de la empresa focal	Proporciona liderazgo en la cadena de valor, influyendo en otros agentes hacia la sostenibilidad mediante asociaciones público-privadas y de investigación con estrategias claras.	Marcas ecológicas líderes: Empresas que establecen normas para las prácticas ecológicas en sus cadenas de suministro.

Aspectos clave de los modelos de negocio en los sistemas alimentarios

- **Contexto institucional:** El entorno normativo influye significativamente en el cumplimiento de normas como la Denominación de Origen Protegida (DOP) y las etiquetas ecológicas. El apoyo institucional a través de políticas, subvenciones y financiación de la investigación es vital para fomentar modelos de negocio sostenibles circulares y disruptivos. Por ejemplo, la legislación puede

facilitar la producción de energía verde, mientras que las políticas de transporte urbano pueden dar forma a la venta minorista de alimentos y la logística en las zonas urbanas.

- **Actores y partes interesadas**: La producción y el consumo son pilares fundamentales de los sistemas alimentarios sostenibles. Involucrar a todos los actores de la cadena de suministro es necesario para promover la sostenibilidad a nivel sistémico. Los agricultores deben adoptar una mentalidad orientada a la investigación para mejorar la resiliencia, mientras que las empresas alimentarias deben actuar de forma responsable con sus entornos**.** Además, un mayor compromiso de los consumidores es crucial para la transición a un sistema alimentario sostenible y circular.

- **Asociaciones y colaboraciones:** Las diversas asociaciones entre empresas alimentarias, gobiernos e instituciones académicas son esenciales para promover los objetivos de desarrollo sostenible (ODS). Las colaboraciones con entidades de investigación pueden impulsar avances en biotecnologías, mientras que las relaciones sólidas entre proveedores y empresas pueden mejorar las prácticas de economía circular y la gestión de residuos.

- **Principios de la economía circular**: La economía circular ofrece una alternativa al sistema agroalimentario lineal tradicional mediante el fomento de la circulación de materiales y la creación de redes simbióticas. La gestión eficaz de los residuos alimentarios y agrícolas es fundamental, ya que puede integrar las prácticas agrícolas con las iniciativas de bioeconomía**.**

- **Sistemas alimentarios localizados alternativos**: menos intermediarios y distancias más cortas entre productores y consumidores caracterizan estos sistemas. Tienen el potencial de revitalizar la producción local, incluir a los pequeños productores y fomentar comunidades más sanas. La proximidad facilita la cooperación, lo que convierte a los sistemas alimentarios locales en poderosos agentes para coordinar cadenas de suministro abiertas. Los mercados tradicionales de agricultores son ejemplos de cómo los sistemas locales pueden contribuir a la sostenibilidad. Aunque los modelos alimentarios locales suelen dar prioridad a los aspectos sociales y a la calidad de los alimentos frente a las operaciones a gran escala, las grandes empresas también pueden lograr importantes beneficios medioambientales gracias a su escala. Además, la globalización puede mejorar los sistemas alimentarios sostenibles promoviendo la acción ecológica colectiva mediante el intercambio de conocimientos.

Marcos de sostenibilidad: Triple Bottom Line (TBL) & Responsabilidad social corporativa RSC

El Triple Bottom Line (TBL) es un marco contable global que anima a las empresas a ampliar su enfoque más allá de las métricas financieras tradicionales para incluir consideraciones sociales y medioambientales. Acuñado por John Elkington en 1994, el TBL postula que las empresas deben medir el éxito a través de tres dimensiones interconectadas: Personas, Planeta y Beneficios.

Las tres P del TBL son:

- Personas: Esta dimensión evalúa el impacto social de una empresa. Destaca la importancia de tratar a todas las partes interesadas -empleados, clientes, proveedores y la comunidad local- de forma justa y ética. Las consideraciones clave incluyen ofrecer condiciones de trabajo seguras y salarios justos, promover la diversidad, la equidad y la inclusión dentro de la plantilla, apoyar iniciativas comunitarias y participar en actividades benéficas y garantizar que los productos y servicios sean seguros y accesibles para todos los consumidores. Por ejemplo, Patagonia es conocida por su compromiso con las prácticas laborales justas y la transparencia en su cadena de suministro, mientras que empresas como Salesforce han puesto en marcha iniciativas para cerrar las brechas salariales y mejorar la diversidad en la contratación.
- Planeta: Este aspecto se centra en las responsabilidades medioambientales de una empresa. Se anima a las empresas a minimizar su huella ecológica reduciendo los residuos y las emisiones mediante prácticas sostenibles, implantando tecnologías energéticamente eficientes y recursos renovables, participando en una gestión responsable de las fuentes y la cadena de suministro, comprometiéndose con la preservación de la biodiversidad y los esfuerzos de conservación.
- Beneficios (Profit en inglés): Aunque el rendimiento financiero sigue siendo crucial, TBL redefine el beneficio para incluir el impacto económico más amplio de una empresa Esto incluye la evaluación de los beneficios económicos a largo plazo para la sociedad en lugar de solo los beneficios a corto plazo para los accionistas, el reconocimiento de que las prácticas sostenibles pueden dar lugar a eficiencias operativas y ahorros de costes con el tiempo, la comprensión de que una reputación positiva de responsabilidad social puede mejorar la lealtad de los clientes y atraer inversiones.

El marco TBL desempeña varias funciones críticas en las prácticas empresariales modernas, ya que, al incorporar los factores sociales y medioambientales en las evaluaciones de rendimiento, las empresas pueden obtener una comprensión más completa de su impacto en la sociedad. Las empresas que aplican eficazmente los principios del TBL suelen encontrarse en una posición ventajosa para atraer a clientes que priorizan el consumo ético, así como a inversores interesados en prácticas sostenibles. El informe integrado es una práctica en evolución que combina información financiera y no financiera en un único informe. Este enfoque permite a las organizaciones comunicar su estrategia, gobernanza, rendimiento y perspectivas de una manera que refleje su compromiso con la sostenibilidad. Se alinea con el TBL al ofrecer una visión holística de cómo una empresa crea valor a lo largo del tiempo. Empresas como Novo Nordisk han adoptado los informes integrados para mostrar sus esfuerzos de sostenibilidad junto con los resultados financieros. La RSC complementa el marco TBL centrándose en cómo las empresas gestionan sus procesos empresariales para producir un impacto positivo general en la sociedad. La RSC engloba diversas iniciativas destinadas a mejorar el bienestar de la comunidad al tiempo que garantizan una conducta ética en las operaciones empresariales. Los componentes clave de la RSE son:

- Prácticas laborales éticas: Es fundamental garantizar un trato justo a los trabajadores tanto dentro de la empresa como a lo largo de su cadena de suministro. Esto incluye prohibir el trabajo infantil, garantizar salarios justos y proporcionar condiciones de trabajo seguras.

- Gestión medioambiental: Las empresas son cada vez más responsables de su impacto medioambiental. Las iniciativas de RSC suelen incluir estrategias de reducción de residuos, evaluaciones de la huella de carbono y políticas de abastecimiento sostenible.
- Compromiso con la comunidad: Se anima a las empresas a participar activamente en sus comunidades a través de programas de voluntariado, donaciones y asociaciones con organizaciones locales.
- Transparencia y rendición de cuentas: Una RSC eficaz requiere que las empresas sean transparentes sobre sus prácticas e impactos. Informar periódicamente sobre las iniciativas de sostenibilidad ayuda a generar confianza entre las partes interesadas.

BLOQUE 2 – EXPLORANDO LA GESTIÓN DE LA CADENA DE SUMINISTRO SOSTENIBLE

La incorporación del trabajo en grupo al módulo de formación sobre Gestión Sostenible de la Cadena de Suministro no sólo mejora el aprendizaje, sino que también fomenta la colaboración entre los participantes. Mediante la realización de actividades prácticas centradas en situaciones reales, los participantes pueden comprender mejor las complejidades de la gestión sostenible de la cadena de suministro y, al mismo tiempo, desarrollar estrategias prácticas que se ajusten a los objetivos de sostenibilidad. Este enfoque colaborativo fomenta el intercambio de conocimientos y capacita a los participantes para dar pasos significativos hacia la integración de la sostenibilidad en sus cadenas de suministro.

Fundamentos de la gestión sostenible de la cadena de suministro (SSCM)

Definición e importancia: Entender qué es la GCS y por qué es esencial en el panorama empresarial actual. Esto incluye la integración de consideraciones medioambientales, sociales y económicas en los procesos de la cadena de suministros.

Componentes de la GCS: Familiarícese con los tres pilares de la sostenibilidad:

- Sostenibilidad medioambiental: Centrarse en minimizar el impacto ecológico mediante prácticas como la contratación ecológica, la reducción de residuos y la gestión de la huella de carbono.
- Sostenibilidad social: Hacer hincapié en las prácticas laborales justas, los derechos humanos y el compromiso con la comunidad.
- Sostenibilidad económica: Debatir cómo las prácticas sostenibles pueden generar rentabilidad y resistencia a largo plazo.

Transición a modelos empresariales sostenibles

La gestión sostenible de la cadena de suministro (SSCM) es un enfoque esencial para las empresas que pretenden minimizar su impacto ambiental y social al tiempo que mantienen la viabilidad económica. La transición a modelos empresariales sostenibles implica varios factores favorables tanto desde el punto de vista de la gestión empresarial como de las políticas, entre ellos:

- **Enfoques colaborativos y compromiso de las partes interesadas:** Las estrategias de colaboración entre agricultores, gestores de empresas alimentarias y partes interesadas son cruciales para fomentar prácticas sostenibles.

- **Visiones claras de sostenibilidad y valores corporativos:** Establecer una visión clara de la sostenibilidad alineada con los principios de responsabilidad social corporativa (RSC) ayuda a las organizaciones a realizar la transición hacia modelos de negocio más sostenibles.

- **La responsabilidad social dentro de las cadenas de suministro** abarca una serie de prácticas destinadas a garantizar el trato ético de los trabajadores y promover normas laborales justas en toda la red de la cadena de suministro. Las empresas deben reconocer su papel a la hora de abordar cuestiones sociales como los derechos laborales, las condiciones de seguridad y el compromiso con la comunidad. Para mantener prácticas laborales justas, las organizaciones deben establecer sólidas auditorías de cumplimiento de los proveedores que evalúen la adhesión a las normas laborales. Esto incluye la evaluación de las condiciones de trabajo, la equidad salarial en y el trato a los empleados en todos los niveles de la cadena de suministro. La elaboración de un código de conducta para los proveedores en el que se expongan las expectativas en materia de prácticas laborales es esencial para establecer directrices claras de comportamiento ético. Además, las organizaciones deben participar activamente en iniciativas que promuevan la diversidad y la inclusión dentro de su plantilla y entre los proveedores. Al dar prioridad a los programas de diversidad de proveedores que apoyan a las empresas propiedad de minorías o a las empresas comprometidas con prácticas de contratación inclusivas, las empresas pueden contribuir al empoderamiento económico de las comunidades al tiempo que mejoran la capacidad de recuperación de su propia cadena de suministro. Los programas de formación centrados en la responsabilidad social pueden reforzar aún más estos compromisos educando a los empleados en cuestiones de derechos humanos y prácticas éticas de abastecimiento. Al fomentar una cultura de responsabilidad social dentro de la organización, las empresas pueden establecer relaciones más sólidas con las partes interesadas y mejorar la reputación general de su marca.

- **Innovación y digitalización:** La digitalización, incluido el uso de herramientas en línea y espacios alimentarios virtuales, apoya la economía circular al mejorar la eficiencia y reducir los residuos dentro de las cadenas de suministro.

- **Prácticas de economía circular:** Hacer hincapié en los principios de la economía circular, como la logística inversa, puede minimizar significativamente el desperdicio y las pérdidas de alimentos. Por ejemplo, la **reducción de residuos** es un componente fundamental de la gestión sostenible de la cadena de suministro, que se centra en minimizar la generación de residuos a lo largo del ciclo de vida de la cadena de suministro. La aplicación de estrategias eficaces de reducción de residuos requiere un cambio hacia los principios de la economía circular, en la que los productos se diseñan para ser duraderos, reutilizables y reciclables. Las organizaciones pueden adoptar diversas técnicas de gestión de residuos para lograr este objetivo. Por ejemplo, la implantación de programas de reciclaje en los procesos de fabricación puede reducir

significativamente los residuos enviados a los vertederos. Las empresas también pueden explorar el compostaje de materiales orgánicos y la reutilización de subproductos de los procesos de producción como materias primas para otros productos. Los principios de fabricación ajustada pueden mejorar aún más los esfuerzos de reducción de residuos mediante la racionalización de las operaciones y la eliminación de ineficiencias. Este enfoque implica analizar los procesos de producción para identificar las áreas en las que se producen residuos -ya sea en forma de exceso de materiales, retrasos o consumo de energía- y aplicar soluciones para minimizar estas ineficiencias. Además, las organizaciones deben considerar la posibilidad de colaborar con las partes interesadas de toda la cadena de suministro para promover una cultura de reducción de residuos. Esto puede incluir la formación de las personas empleadas sobre las mejores prácticas para minimizar los residuos y la colaboración con los proveedores para desarrollar soluciones de envasado sostenibles que reduzcan el uso de materiales. En última instancia, las estrategias eficaces de reducción de residuos no sólo contribuyen a la sostenibilidad medioambiental, sino que también suponen un ahorro de costes para las organizaciones al optimizar el uso de los recursos y minimizar los costes de eliminación.

- **Sistemas de gestión medioambiental:** La implantación de sistemas de gestión medioambiental en las empresas alimentarias ayuda a reducir los costes asociados al consumo de recursos y a la eliminación de residuos. Por ejemplo, la contratación ecológica es un aspecto fundamental de la gestión sostenible de la cadena de suministro (SSCM) que se centra en la obtención de materiales y servicios de proveedores que demuestren prácticas responsables con el medio ambiente. Este enfoque no sólo reduce la huella ecológica de la cadena de suministro, sino que también mejora el perfil general de sostenibilidad de la organización. Para aplicar eficazmente la contratación ecológica, las organizaciones deben establecer criterios de evaluación claros para proveedores potenciales. Estos criterios deben incluir certificaciones medioambientales, como ISO 14001 o LEED, que indican la adhesión a normas de gestión medioambiental reconocidas. Además, las organizaciones deben evaluar a los proveedores en función de sus prácticas de gestión de residuos, la eficiencia en el uso de los recursos y su compromiso con la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero. Las mejores prácticas de contratación ecológica consisten en fomentar relaciones a largo plazo con proveedores que den prioridad a la sostenibilidad. Esto puede lograrse mediante iniciativas de colaboración que animen a los proveedores a adoptar prácticas más ecológicas, como el uso de recursos renovables o la implantación de tecnologías energéticamente eficientes. Las organizaciones también pueden aprovechar la tecnología para agilizar los procesos de compra, lo que permite un mejor seguimiento de los resultados de sostenibilidad de los proveedores y facilita la toma de decisiones informadas. Al dar prioridad a la contratación ecológica, las empresas no sólo contribuyen a la conservación del medio ambiente, sino que también mejoran la reputación de su marca entre los consumidores, que cada vez valoran más la sostenibilidad. Esta alineación estratégica puede suponer ventajas competitivas en el mercado, ya que es más probable que los clientes apoyen marcas que reflejen sus valores de responsabilidad medioambiental.

- **Etiquetado de calidad y sensibilización del consumidor:** El etiquetado del origen y la calidad de los alimentos puede fomentar prácticas de consumo responsable. Al aumentar la concienciación de los consumidores sobre los productos biológicos o locales, las empresas pueden impulsar la demanda de opciones sostenibles, apoyando así el consumo ético y la seguridad alimentaria. Por ejemplo, el abastecimiento ético se refiere a la práctica de adquirir bienes y materiales a

proveedores que se adhieren a normas socialmente responsables en materia de derechos laborales, gestión medioambiental y impacto en la comunidad. Esta práctica es esencial para generar confianza entre los consumidores y mejorar la reputación de la marca en un mercado cada vez más competitivo. Un aspecto clave del aprovisionamiento ético es la obtención de certificaciones de sostenibilidad como Comercio Justo o Rainforest Alliance. Estas certificaciones sirven como indicadores creíbles del compromiso de una empresa con las prácticas éticas y los métodos de abastecimiento sostenible. Al asociarse con proveedores certificados, las organizaciones pueden garantizar a sus clientes que sus productos cumplen las rigurosas normas sociales y medioambientales. Los beneficios del abastecimiento ético van más allá del cumplimiento de las normas; también mejoran la lealtad de los clientes y el rendimiento del mercado. Es más probable que los consumidores apoyen a las marcas que se alinean con sus valores en materia de sostenibilidad y prácticas éticas. Además, las empresas que dan prioridad al aprovisionamiento ético suelen mejorar sus relaciones con las partes interesadas gracias a una mayor transparencia en las operaciones de su cadena de suministro. Para aplicar eficazmente las políticas de abastecimiento ético, las organizaciones deben elaborar directrices claras que definan las expectativas de los proveedores en materia de derechos laborales, impacto medioambiental y compromiso con la comunidad. Las evaluaciones periódicas del cumplimiento de estas directrices por parte de los proveedores son esenciales para mantener la responsabilidad dentro de la cadena de suministro.

- **Formación política**: Los responsables políticos pueden facilitar la transición hacia modelos empresariales sostenibles fomentando la educación y la formación en competencias empresariales entre los agricultores y las empresas alimentarias de, centrándose en estrategias de creación de valor que incorporen consideraciones medioambientales. Además, la concesión de incentivos financieros, como exenciones fiscales o subvenciones, anima a las empresas a adoptar prácticas sostenibles, y las agencias de desarrollo regional desempeñan un papel crucial al ofrecer asistencia jurídica y financiera adaptada a los objetivos de sostenibilidad de. Unas políticas públicas eficaces que promuevan los principios de la economía circular son esenciales para el éxito de las cadenas de suministro sostenibles y deben incluir mecanismos de apoyo que faciliten la colaboración entre las distintas partes interesadas de la cadena de suministro.

BLOQUE 3 – COMPONENTES BÁSICOS DE UN PLAN EMPRESARIAL DE SEGURIDAD ALIMENTARIA

1) Análisis de la cadena de valor

El análisis de la cadena de valor pretende recopilar y evaluar toda la información necesaria para tomar decisiones estratégicas que mejoren la competitividad de una cadena de valor y su papel en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Este enfoque adopta una perspectiva sistémica, examinando los comportamientos y el rendimiento de los participantes en la cadena de valor dentro de un entorno complejo. Mejorar la cadena de valor implica identificar las causas sistémicas de los cuellos de botella y centrarse en el desarrollo de soluciones basadas en el pensamiento sistémico. El objetivo principal es crear un plan detallado de mejora que promueva el desarrollo sostenible de la cadena de valor elegida.

2) Análisis funcional

El análisis funcional consiste en describir y comprender la estructura y la dinámica de la cadena de valor. En primer lugar, implica identificar todos los componentes de la cadena de valor, incluida una amplia gama de actores, proveedores de insumos y servicios, el entorno propicio y el entorno natural. En segundo lugar, examina el comportamiento y las interacciones de las partes interesadas, centrándose en diversas métricas como cifras, volúmenes y valores. Por último, el análisis trata de descubrir las causas profundas de cualquier rendimiento insuficiente observado, haciendo hincapié en los aspectos conductuales de los agentes de la cadena de valor, en concreto, por qué eligen determinados mercados, tecnologías o estructuras de gobernanza en lugar de otros que puedan parecer más ventajosos o eficientes. Esto incluye comprender las razones por las que no utilizan insumos o equipos agrícolas mejorados, no reciclan los residuos o no participan en grupos de colaboración.

3) Evaluación de la sostenibilidad

Evaluar el impacto medioambiental, social y económico de cada etapa de la cadena de valor ayuda a identificar áreas de mejora e innovación.

4) Estrategia de mejora

Desarrollar estrategias para mejorar la sostenibilidad de la cadena de valor alimentaria. Esto podría implicar la mejora de las técnicas de producción, la reducción de los residuos o la mejora de la calidad del producto a través de mejores métodos de procesamiento. Involucrar a las partes interesadas en la creación conjunta de soluciones que aborden los retos de la sostenibilidad y, al mismo tiempo, satisfagan las demandas del mercado.

5) Tipología de modelos empresariales

Explorar varios modelos de negocio que promuevan la sostenibilidad en los sistemas alimentarios, como los modelos de economía circular, la agricultura apoyada por la comunidad (CSA) y los centros regionales de alimentos. Cada modelo tiene características únicas que pueden aprovecharse en función de las condiciones locales y las necesidades del mercado. Comprender cómo estos modelos pueden contribuir a alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, en particular el Hambre Cero (ODS 2) y el Consumo y la Producción Responsables (ODS 12).

6) Gobernanza y participación de las partes interesadas

Unas estructuras de gobernanza eficaces son cruciales para coordinar las acciones entre las diversas partes interesadas, incluidos agricultores, procesadores, minoristas y consumidores. El establecimiento de plataformas de múltiples partes interesadas puede facilitar la colaboración y el intercambio de recursos. Implicar a las comunidades locales en los procesos de toma de decisiones para garantizar que las iniciativas sean culturalmente apropiadas y aborden las necesidades locales específicas.

7) Estudio de mercado y evaluación de las necesidades de los clientes

Realizar estudios de mercado exhaustivos para conocer las preferencias de los consumidores y las tendencias en materia de seguridad alimentaria. Adaptar los productos y servicios para satisfacer las necesidades identificadas, promoviendo al mismo tiempo la sostenibilidad. Utilizar mecanismos de

retroalimentación para mejorar continuamente las ofertas basándose en las percepciones de los clientes.

8) Planificación financiera

Desarrollar un plan financiero sólido que describa los flujos de ingresos, las estructuras de costes y las fuentes de financiación necesarias para aplicar prácticas sostenibles. Considerar mecanismos de financiación innovadores, como la inversión de impacto social o las subvenciones destinadas a mejorar las iniciativas de seguridad alimentaria.

9) Seguimiento y evaluación

Establecer parámetros para evaluar el impacto de las actividades empresariales en los resultados de la seguridad alimentaria. Evaluar periódicamente el rendimiento en función de estos parámetros para adaptar las estrategias según sea necesario. Utilizar enfoques basados en datos para fundamentar la toma de decisiones y mejorar la eficiencia operativa.

Para apoyar el seguimiento, considere la posibilidad de utilizar el **análisis DAFO**, una herramienta que simplifica la información compleja y la convierte en ideas estratégicas. Identifica cuatro factores clave -fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas- que pueden apoyar u obstaculizar el desarrollo de la cadena de valor (CV).

Componentes clave del análisis DAFO:

- Fortalezas: Atributos internos que proporcionan una ventaja.
- Debilidades: Desafíos internos a los que hay que hacer frente.
- Oportunidades: Factores externos que pueden aprovecharse para crecer.
- Amenazas: Desafíos externos que podrían plantear riesgos.

Para cada oportunidad, considere cómo aprovechar los puntos fuertes y abordar los puntos débiles para capitalizarla. Del mismo modo, para cada amenaza, identifique qué puntos fuertes pueden aprovecharse y qué puntos débiles deben gestionarse para mitigar los riesgos.

A partir de estos factores, pueden desarrollarse varias opciones estratégicas. Para empezar, la **Declaración de Visión** debería:

- Inspirar y motivar a las partes interesadas
- Ser ampliamente compartida entre los participantes
- Promover los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
- Ser realista y alcanzable
- Ajustarse a los planes nacionales de desarrollo
- Abordar las posibles compensaciones

A continuación, los **Objetivos** deben ser:

- Específicos: Claramente definidos
- Mensurables: Cuantificables para seguir el progreso
- Alcanzables: Realista y alcanzable
- Pertinentes: En consonancia con objetivos más amplios
- Basados en el tiempo: Fijados en un plazo específico

ACTIVIDAD 1 – PLAN DE NEGOCIO DE SEGURIDAD ALIMENTARIA

Como formador que facilita un ejercicio dinámico de grupo centrado en el desarrollo de un plan de negocio de seguridad alimentaria, es esencial prepararse a fondo, coordinarse eficazmente y crear un entorno de aprendizaje atractivo. La siguiente descripción general resume los componentes clave del ejercicio, permitiéndote guiar a los participantes a través de una experiencia significativa.

El objetivo principal es capacitar a los participantes para que desarrollen un plan de negocio integral destinado a mejorar la seguridad alimentaria en un contexto específico. Este ejercicio no sólo mejorará su comprensión de los retos de la seguridad alimentaria, sino que también fomentará el trabajo en equipo y el pensamiento crítico.

Duración: El ejercicio completo está diseñado para durar aproximadamente 3 horas.

Tamaño del grupo: Se trabajará con 15 participantes, que se dividirán en tres equipos más pequeños de cinco personas. Esta estructura fomenta la colaboración al tiempo que permite perspectivas diversas.

Materiales necesarios:

- Rotafolios y rotuladores para la lluvia de ideas y las presentaciones
- Un proyector y una pantalla (si están disponibles) para las presentaciones
- Acceso a material de investigación, incluidos artículos e informes sobre seguridad alimentaria
- Folletos con estudios de casos que detallen situaciones concretas
- Plantilla de análisis DAFO para facilitar la planificación estratégica (véase el anexo proporcionado)
- Plantilla de modelo de negocio para una planificación empresarial estructurada (véase el anexo proporcionado)

Paso 1.1 – Introducción

Comience la sesión introduciendo el concepto de seguridad alimentaria y su importancia mediante una breve presentación que abarque los sistemas alimentarios sostenibles, el análisis de la cadena de valor

y los desafíos relacionados con la seguridad alimentaria. Entablar un debate con los participantes para evaluar su comprensión de los retos relacionados con la seguridad alimentaria.

Paso 1.2 – Presentación del estudio de caso

Los participantes realizarán un trabajo en grupo centrado en los escenarios elaborados durante la Actividad 1, titulada «Soluciones de colaboración para la seguridad alimentaria». Dado que estos casos ya han sido explorados, esta actividad proporcionará una oportunidad para construir sobre las soluciones de colaboración identificadas y la transición hacia la siguiente fase: el desarrollo de un plan de negocio integral.

Alternativamente, puede optar por analizar un estudio de caso relevante de Europa que ponga de relieve los retos específicos de la seguridad alimentaria. Este enfoque enriquecerá el debate y aportará ideas prácticas sobre estrategias eficaces para abordar estas cuestiones.

Paso 1.3 – Formación de equipos y desarrollo del plan de negocio

Divida a los participantes en tres equipos y asigne a cada uno de ellos uno de los casos seleccionados. Facilite un debate inicial en el que los equipos puedan identificar las cuestiones clave y las posibles soluciones relacionadas con el caso asignado. Anímeles a considerar aspectos como la participación de las partes interesadas, el análisis de la cadena de valor y las evaluaciones de sostenibilidad.

Guíe a cada equipo en la creación de un plan de negocio completo. Deberán incluir los siguientes componentes:

- Declaración de visión: Qué aspecto tiene el éxito para su iniciativa.
- Metas: Objetivos específicos y mensurables alineados con objetivos de sostenibilidad más amplios.
- Análisis DAFO: Identificación de puntos fuertes, puntos débiles, oportunidades y amenazas.
- Modelo de negocio: Un esbozo de cómo aportarán valor a través de su iniciativa.

Asegúrese de que los equipos comprenden cómo contribuye cada componente a desarrollar un plan sólido que aborde eficazmente la seguridad alimentaria.

Paso 1.4 – Presentación de los planes de negocio

Después de elaborar sus planes, pida a cada equipo que presente su plan de empresa al grupo en su conjunto. Facilite una sesión interactiva en la que los participantes puedan hacer preguntas y aportar comentarios constructivos después de cada presentación.

Paso 1.5 – Reflexión y conclusión

Concluya el ejercicio facilitando un debate de grupo en el que se reflexione sobre los principales aprendizajes de la jornada. Destaque la importancia de la colaboración para abordar los retos de la seguridad alimentaria y cómo sus planes se alinean con objetivos de sostenibilidad más amplios.

Anime a los participantes a pensar en cómo pueden aplicar lo que han aprendido en sus propios contextos.

8. Procesos metodológicos

La metodología de formación para abordar la seguridad alimentaria sostenible incorpora varios principios clave del aprendizaje de adultos y actividades estructuradas diseñadas para implicar eficazmente a los participantes. En primer lugar, se fomenta el aprendizaje autodirigido, lo que permite a los participantes fijar objetivos personales y explorar temas de interés, mientras que el aprendizaje experimental utiliza escenarios de la vida real y estudios de casos para facilitar experiencias prácticas. El aprendizaje colaborativo se fomenta mediante actividades de grupo que promueven el debate y la resolución de problemas. Las actividades estructuradas incluyen el análisis de la cadena de valor, en el que los participantes analizan los comportamientos de los agentes de la cadena de valor para identificar los cuellos de botella, y el análisis funcional, que traza un mapa de los componentes de la cadena de valor alimentaria para descubrir las causas profundas del bajo rendimiento. Los participantes también realizan evaluaciones de sostenibilidad para valorar el impacto de diversas prácticas dentro del sistema alimentario. Los ejercicios de planificación empresarial consisten en realizar un análisis DAFO para identificar los puntos fuertes, los puntos débiles, las oportunidades y las amenazas relacionadas con sus planes de negocio, junto con la elaboración de un lienzo de modelo de negocio para esbozar estrategias de prácticas sostenibles. Las técnicas interactivas, como los debates en grupo y las presentaciones de casos prácticos, mejoran el aprendizaje a través de la puesta en común de ideas, mientras que las ayudas visuales y los recursos facilitan la comprensión de conceptos complejos. Por último, se aplican sesiones de reflexión y mecanismos de retroalimentación para reforzar los resultados del aprendizaje y mejorar las futuras sesiones de formación.

9. Número y perfil del/ la formador/a

La actividad involucra a 2 personas formadoras que trabajan en el campo de la sostenibilidad y ya están familiarizados con los contenidos y metodologías que se aplicarán durante la actividad.

Cada formador/a aportará conocimientos y fomentará las diferentes habilidades y competencias de los y las participantes, previamente mencionadas durante la actividad.

10. Proporciones

El ratio es de 1 persona formadora por cada 10 participantes. Para facilitar la participación, las personas participantes se dividirán en grupos. Cada formador/a guiará y ayudará a los grupos en el desarrollo de sus estrategias de forma rotativa.

11. Evaluación

La evaluación final de la actividad consiste en un cuestionario que se realizará al final de la sesión. El cuestionario es útil para proporcionar retroalimentación general de la actividad según las personas participantes: qué aprendieron y si la capacitación fue eficiente para ellos, o cualquier otro comentario sobre la metodología utilizada o sobre quien imparte la formación.

El cuestionario se dividirá en 4 apartados diferentes donde los y las participantes podrán responder libremente como prefieran (respuesta abierta, viñetas...), y expresar su opinión sobre los puntos fuertes y débiles de los contenidos y de los/las personas formadoras/as.

Las personas capacitadoras deben preparar este cuestionario con anticipación (utilizando una herramienta en línea como los formularios de Google o preparándolo en una versión impresa).

12. Recomendaciones y comentarios generales

Es importante que las personas formadoras sigan a las participantes en cada paso de cada actividad, explicándoles cuándo comienza la actividad y qué contenidos se abordarán/desarrollarán, cuánto tiempo tendrán a su disposición y estarán preparados para responder cualquier pregunta o duda. Estos aspectos son relevantes especialmente en la segunda y tercera parte de la actividad, donde las personas formadoras tienen un papel proactivo al guiar a las personas participantes para evitar errores, pero sobre todo para prevenir conflictos dentro del grupo y estar preparados para gestionar, proporcionar soluciones o simplemente mediar entre diferentes ideas.

Unidad de formación #3 - Lanzamiento y ampliación de una empresa de seguridad alimentaria

1. Tipología

Esta unidad de formación pertenece al módulo de emprendimiento.

2. Descripción

Esta unidad de formación dota a los participantes de los conocimientos y habilidades esenciales para identificar y abordar los retos de la seguridad alimentaria a través de prácticas empresariales sostenibles. La unidad se estructura en torno a cuatro componentes interconectados: Análisis de las necesidades del mercado, Comprensión del marco jurídico, Desarrollo de un modelo operativo sostenible y Garantía de la sostenibilidad financiera. Estos componentes proporcionan un enfoque integral para establecer y gestionar una empresa de seguridad alimentaria, equilibrando la viabilidad económica con el impacto social. La actividad de la unidad fomenta la aplicación práctica a través de actividades de grupo interactivas en las que los participantes rotan por cuatro estaciones temáticas en las que se identifican las carencias locales en materia de seguridad alimentaria, se trazan los pasos de cumplimiento para poner en marcha una empresa, se intercambian ideas sobre prácticas sostenibles y, por último, se evalúan las estrategias de financiación.

3. Duración

La duración total es de 2 horas, así divididas:

Bloque 1: Lanzamiento de una empresa de seguridad alimentaria	1 hora
Actividad 1: Taller colaborativo sobre empresas de seguridad alimentaria	1 hora

4. Recursos y espacio

Para llevar a cabo esta unidad de formación, se necesitan los siguientes recursos y espacio:

- Espacio: Amplio espacio de reunión que permite la colaboración y el debate entre los participantes, con sillas en forma circular y creando después pequeños grupos.
- Tecnología: Un proyector o una pantalla grande para las presentaciones y los vídeos. Altavoces para garantizar que el audio de los vídeos y presentaciones sea claro para todos los participantes. Acceso a Internet.
- Papelería y materiales: Rotafolios, rotuladores y notas adhesivas para debates en grupo y lluvias de ideas.

- Herramientas de evaluación: Cuestionarios o encuestas de evaluación previos o posteriores a la formación para los participantes (en el kit de herramientas).

5. Objetivos

- Llevar a cabo estudios de mercado exhaustivos para identificar las carencias en materia de seguridad alimentaria y la dinámica de la oferta y la demanda, centrándose en indicadores clave como las fluctuaciones de los precios y las condiciones del mercado laboral.
- Comprender las normativas de seguridad alimentaria (por ejemplo, los principios HACCP) y las estructuras organizativas (por ejemplo, las empresas sociales), garantizando el cumplimiento de las normas legales y de seguridad.
- Adoptar principios agroecológicos para la biodiversidad y la salud del suelo, minimizando los insumos sintéticos y haciendo hincapié en las prácticas sostenibles.
- Promover la venta directa a través de mercados de agricultores o plataformas online, fomentando las relaciones productor-consumidor y apoyando las economías locales.
- Utilizar la tecnología de cadena de bloques para lograr cadenas de suministro transparentes, que permitan el acceso de los consumidores a los datos en tiempo real y garanticen la procedencia de los alimentos.
- Alinear los modelos de negocio con los objetivos sociales y demostrar impactos mensurables para atraer a los inversores que buscan rentabilidad tanto social como financiera.
- Anticiparse a los retos futuros, como las fluctuaciones del mercado y los efectos del cambio climático, explorando escenarios y creando estrategias de adaptación.

6. Marco de competencias

Competencias generales y específicas:

- Capacidad para realizar estudios de mercado e identificar carencias en materia de seguridad alimentaria.
- Conocimiento de los marcos jurídicos y las normativas pertinentes para las empresas de seguridad alimentaria.
- Comprensión de las prácticas agrícolas sostenibles y la gestión de recursos.
- Competencia en el desarrollo de modelos empresariales que equilibren la sostenibilidad financiera con el impacto social.
- Competencia en el uso de la tecnología para la transparencia y la eficiencia de la cadena de suministro.

7. Sesión detallada

BLOQUE 1 – LANZAMIENTO DE UNA EMPRESA DE SEGURIDAD ALIMENTARIA

1) Identificación de las necesidades del mercado y consideraciones jurídicas

Análisis de las necesidades del mercado

Llevar a cabo un minucioso estudio de mercado para identificar las carencias en materia de seguridad alimentaria mediante encuestas y entrevistas con las partes interesadas ayuda a determinar dónde puede la empresa aportar valor añadido.

Los mercados desempeñan un papel crucial en la seguridad alimentaria, ya que influyen tanto en la disponibilidad como en el acceso a los alimentos. El análisis de los mercados ayuda a identificar la **dinámica de la oferta y la demanda**, los posibles **déficits o excedentes de alimentos** y el **impacto de los precios altos en los hogares.** Las condiciones del mercado laboral también afectan al acceso a los alimentos, ya que los salarios bajos pueden dificultar el poder adquisitivo. El análisis de los mercados mejora las evaluaciones de la seguridad alimentaria al proporcionar información sobre las economías locales y mundiales, mejorar las estimaciones de las necesidades y aclarar las estrategias de respuesta.

La vigilancia de los mercados para la **alerta temprana** implica el seguimiento de los indicadores de deterioro de la seguridad alimentaria, como la escasez de producción o el aumento inusual de los precios. Los analistas buscan tendencias históricas y anomalías, y proyectan las condiciones futuras para anticipar las respuestas del mercado. Choques como la escasez de lluvias o las catástrofes naturales pueden interrumpir las cadenas de suministro y elevar los precios, mientras que las respuestas del mercado pueden incluir la reasignación de suministros por parte de los comerciantes o intervenciones gubernamentales. Un análisis eficaz de la seguridad alimentaria requiere comprender el entorno del mercado para predecir las tensiones y las respuestas que afectan a la seguridad

alimentaria de los hogares. Los informes sobre seguridad alimentaria deben centrarse en los resultados y explicar brevemente los principales factores determinantes del mercado basándose en análisis sólidos. La información estándar sobre el mercado es esencial para los responsables de la toma de decisiones, incluyendo actualizaciones sobre las condiciones de la oferta y los comportamientos de la demanda. Cuando surgen anomalías, los informes deben indicar las probables respuestas del mercado y las posibles repercusiones en la vulnerabilidad. Esta información debe ser **desglosada geográficamente** para reflejar las condiciones que afectan a las diferentes poblaciones.

Marco jurídico. Entender el entorno jurídico, incluida la elección de la estructura adecuada (empresa social, sin ánimo de lucro, etc.) y el cumplimiento de normativas como las leyes de seguridad alimentaria. Comprender el marco jurídico de las empresas relacionadas con la alimentación es esencial para garantizar el **cumplimiento de la normativa** y elegir la estructura organizativa adecuada, como una empresa social, una entidad sin ánimo de lucro o una entidad con ánimo de lucro, lo que afecta a la gobernanza, las obligaciones fiscales, la responsabilidad y las oportunidades de financiación. El cumplimiento de la normativa sobre seguridad alimentaria, como la Ley de Modernización de la Seguridad Alimentaria (FSMA) en EE.UU., exige a las empresas desarrollar planes detallados de seguridad alimentaria basados en los principios del Análisis de Peligros y Puntos de Control Crítico (APPCC), aplicar prácticas de **higiene y saneamiento**, mantener la **trazabilidad** de los productos alimentarios y conservar documentación y registros exhaustivos. Las auditorías internas periódicas son cruciales para detectar lagunas en el cumplimiento y garantizar la adhesión a las directrices. Los explotadores de empresas alimentarias son responsables de garantizar el cumplimiento de la legislación en materia de seguridad alimentaria, incluida la adopción de medidas proactivas para retirar del mercado los productos inseguros y notificar a las autoridades pertinentes cuando sea necesario. En general, la navegación por el entorno legal requiere un conocimiento profundo de los requisitos reglamentarios y una cuidadosa consideración de la estructura organizativa para mejorar los esfuerzos de cumplimiento, garantizando al mismo tiempo la seguridad de los consumidores.

2) Desarrollo de un modelo operativo sostenible

Gestión de recursos

La gestión eficaz de los recursos es esencial para la sostenibilidad de la agricultura. Prácticas como la agroecología y la economía circular pueden mejorar significativamente la eficiencia de los recursos. La agroecología promueve la biodiversidad, la salud del suelo y los servicios ecosistémicos, al tiempo que reduce la dependencia de los insumos sintéticos. Por ejemplo, la integración de los sistemas agrícolas y ganaderos puede optimizar el ciclo de los nutrientes y minimizar los residuos.

El enfoque de la economía circular hace hincapié en la reutilización de los recursos y la minimización de los residuos. Esto puede incluir el compostaje de residuos orgánicos para enriquecer la salud del suelo o la implantación de sistemas de reciclaje del agua en las prácticas agrícolas.

Organización de la cadena de suministro

Las tendencias recientes en el mercado alimentario revelan un renacimiento de los métodos tradicionales de entrega directa de alimentos junto con sistemas innovadores de distribución, conocidos colectivamente como cadenas cortas de suministro de alimentos (CSA). Estos sistemas proporcionan vínculos directos entre productores y consumidores, en contraste con los canales

convencionales de distribución masiva. Definidas por la UE, las CSA cuentan con pocos intermediarios y fomentan la cooperación, el crecimiento económico local y las relaciones estrechas entre productores, transpersonas formadoras y consumidores. Fomentados por la política de desarrollo rural 2014-2020 de la UE, los SFSC han crecido con el apoyo del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural.

Los tipos de SFSC son:

- Ventas directas: En la granja, mercados de agricultores o entregas en línea.
- Modelos de suscripción: Esquemas de entrega en cajas, «pick-your-own», y Agricultura Apoyada por la Comunidad (CSA).
- Productos: Frutas, verduras, carne, lácteos y bebidas de temporada.

3) Integración de la tecnología

La incorporación de la tecnología a la cadena de suministro puede mejorar enormemente el acceso al mercado y la transparencia. Herramientas como las aplicaciones móviles y la tecnología blockchain pueden facilitar las conexiones directas entre productores y consumidores, garantizando la trazabilidad y la confianza en los productos alimentarios.

Por ejemplo:

- Aplicaciones móviles: Aplicaciones como Farmigo(https://www.farmigo.com/) ayudan a los consumidores a encontrar granjas o mercados cercanos, permitiéndoles comprar directamente a los productores.
- Soluciones Blockchain: La tecnología Blockchain puede proporcionar un registro inmutable de la cadena de suministro de alimentos, mejorando la transparencia sobre la procedencia de los alimentos y cómo se producen. Esto permite a todas las partes interesadas, incluidos productores, distribuidores y consumidores, acceder a datos en tiempo real sobre el origen y el recorrido de los alimentos. Por ejemplo, los consumidores pueden escanear un código QR en un producto para ver su historial completo, lo que aumenta la confianza en los alimentos que compran. Varias empresas ya están aprovechando la tecnología blockchain para mejorar sus cadenas de suministro alimentario:
- Silal Fresh: Esta empresa de agritech (https://www.silal.ae/our-businesses/silal-fresh) implantó un sistema de trazabilidad basado en blockchain que mejoró la eficiencia de las entregas y la confianza de los clientes.
- Tyson Foods: Al utilizar la tecnología blockchain a través de plataformas como FoodLogiQ, Tyson Foods centraliza la documentación de los proveedores y automatiza los procesos de retirada de alimentos, mejorando la eficiencia operativa general (https://www.tysonfoods.com/).

4) Garantizar la sostenibilidad financiera

Garantizar la sostenibilidad financiera es crucial para desarrollar empresas de seguridad alimentaria. Para apoyar estas iniciativas se pueden aprovechar diversas fuentes de financiación, cada una con sus características y ventajas únicas. Esta sección explora las fuentes de financiación tradicionales, la inversión de impacto y el crowdfunding como opciones viables. Algunas de las fuentes de financiación tradicionales son

Préstamos bancarios: La obtención de préstamos bancarios es un método habitual para financiar empresas de seguridad alimentaria. Sin embargo, los prestamistas suelen exigir un sólido historial financiero, garantías y un plan de negocio detallado. Las empresas con experiencia previa y un historial de rentabilidad tienen más probabilidades de recibir condiciones de préstamo favorables.

Microfinanciación: Para los pequeños agricultores y las nuevas empresas, las instituciones de microfinanciación ofrecen préstamos adaptados a sus necesidades, a menudo con tipos de interés más bajos y planes de amortización flexibles. Estos préstamos pueden ayudar a cubrir los costes operativos iniciales o a ampliar las operaciones existentes.

Subvenciones públicas: Varios programas gubernamentales ofrecen subvenciones para apoyar iniciativas de innovación y sostenibilidad agrícolas. Estas subvenciones no requieren reembolso, pero a menudo vienen acompañadas de estrictos criterios de elegibilidad y requisitos de información.

Organizaciones sin ánimo de lucro y fundaciones: Muchas organizaciones sin ánimo de lucro se centran en la seguridad alimentaria y la sostenibilidad, y ofrecen subvenciones a proyectos que se ajustan a sus misiones. Por ejemplo, organizaciones como el Programa Global de Agricultura y Seguridad Alimentaria (GAFSP) ofrecen financiación destinada específicamente a mejorar los sistemas alimentarios en los países de renta baja.

Financiación de capital: Las empresas emergentes del sector de la seguridad alimentaria pueden atraer capital riesgo presentando soluciones innovadoras que prometan una rentabilidad significativa. Los inversores buscan empresas con modelos escalables y un fuerte potencial de mercado. Un plan de negocio sólido que demuestre el potencial de crecimiento es esencial para atraer capital de riesgo.

Inversión de impacto: La inversión de impacto se refiere a las inversiones realizadas con la intención de generar un impacto social o medioambiental positivo junto con un rendimiento financiero. Este enfoque ha ganado terreno en el sector agrícola, donde los inversores buscan apoyar prácticas sostenibles al tiempo que obtienen beneficios financieros.

Atraer a los inversores de impacto:

- **Alinear los modelos de negocio**: Las empresas de seguridad alimentaria deben adaptar sus modelos de negocio a las expectativas de los inversores de impacto. Esto incluye demostrar cómo sus operaciones contribuyen a objetivos sociales como la mejora del acceso a los alimentos, la promoción de la agricultura sostenible o el apoyo a las economías locales.
- **Medir el impacto**: Establecer parámetros para medir el impacto social y medioambiental es crucial para atraer a los inversores de impacto. Informar periódicamente sobre estos parámetros ayuda a generar confianza y demuestra responsabilidad.

Tipos de inversores de impacto:

- **Inversores institucionales**: Los fondos de pensiones, las dotaciones y los fondos soberanos destinan cada vez más capital a la agricultura sostenible por su potencial de crecimiento y estabilidad a largo plazo (https://farrellymitchell.com/green-finance/eit-impact-investing-in-agriculture/).
- **Instituciones Financieras de Desarrollo (IFD):** Las IFD invierten en proyectos agrícolas en mercados emergentes para promover el desarrollo sostenible al tiempo que buscan un rendimiento financiero modesto. A menudo proporcionan financiación en condiciones favorables para reducir el riesgo de las inversiones en mercados desatendidos.

Crowdfunding: El crowdfunding consiste en recaudar pequeñas cantidades de dinero de un gran número de personas, normalmente a través de plataformas en línea. Este método es especialmente eficaz para las empresas con misiones sociales sólidas que resuenan con los posibles patrocinadores.

Tipos de crowdfunding:

- **Crowdfunding basado en recompensas:** Plataformas como Kickstarter permiten a las empresas ofrecer recompensas o productos a cambio de financiación. Este modelo funciona bien para las empresas de seguridad alimentaria que pueden presentar productos o servicios innovadores.
- **Crowdfunding de capital**: Plataformas como Seedrs o Wefunder permiten a los inversores comprar acciones de una empresa a cambio de su inversión. Este enfoque puede atraer a particulares que desean apoyar iniciativas alimentarias sostenibles y, al mismo tiempo, obtener beneficios económicos.

5) Evaluación de estrategias financieras para la sostenibilidad

A medida que las empresas de seguridad alimentaria se esfuerzan por lograr la viabilidad a largo plazo, la evaluación de las estrategias financieras es esencial para equilibrar la rentabilidad con el impacto social. En esta sección se analiza la importancia de comprender la interacción entre los objetivos sociales y financieros, así como el papel de la planificación de escenarios a la hora de garantizar la resistencia frente a posibles riesgos. Las empresas de seguridad alimentaria operan a menudo en la intersección de la misión social y la viabilidad económica. Es crucial encontrar un equilibrio entre la generación de beneficios y el mantenimiento de un impacto social positivo.

El **Retorno Social de la Inversión (SROI** siglas en inglés**)** es un marco que cuantifica el valor social, medioambiental y económico creado por una organización en relación con la inversión realizada. Mediante el cálculo del SROI, las empresas de seguridad alimentaria pueden evaluar su impacto en las comunidades y los ecosistemas, al tiempo que demuestran su valor a los inversores y las partes interesadas. El cálculo del SROI implica identificar los resultados clave, asignar valores monetarios a estos resultados y compararlos con la inversión total. Este proceso ayuda a las organizaciones a articular su valor social en términos financieros, lo que facilita atraer financiación y apoyo. Una iniciativa de agricultura apoyada por la comunidad (CSA) podría calcular su SROI midiendo resultados como la mejora de la nutrición entre las familias locales, el aumento de los ingresos de los agricultores y la reducción de las emisiones de carbono gracias a cadenas de suministro más cortas. Demostrando un alto SROI, la CSA puede atraer tanto a consumidores con conciencia social como a inversores potenciales.

Otro método para garantizar que la empresa funciona de acuerdo con estrategias financieras sostenibles es la «**planificación de escenarios**», una herramienta estratégica que ayuda a las organizaciones a anticiparse y prepararse para posibles acontecimientos futuros o cambios en su entorno operativo. En el contexto de las empresas de seguridad alimentaria, la planificación de escenarios puede ser especialmente valiosa para hacer frente a incertidumbres como las fluctuaciones del mercado, los efectos del cambio climático o los cambios en el comportamiento de los consumidores.

Al explorar diversos escenarios -como recesiones económicas, cambios normativos o desastres medioambientales-, las empresas pueden identificar vulnerabilidades en sus modelos de negocio y desarrollar estrategias para **mitigar los riesgos**. La planificación de escenarios anima a las organizaciones a mantener la adaptabilidad de sus estrategias. Esta flexibilidad permite a las empresas de seguridad alimentaria pivotar rápidamente en respuesta a retos u oportunidades imprevistos.

Los pasos de aplicación de esta herramienta son:

- Empezar por identificar los factores externos que podrían afectar a la empresa, como las tendencias económicas, los avances tecnológicos o los cambios medioambientales.
- Cree una serie de escenarios plausibles basados en estos factores. Por ejemplo, un escenario podría suponer un aumento significativo de la demanda de productos locales debido a los cambios en las preferencias de los consumidores, mientras que otro podría considerar una grave sequía que afecte al rendimiento de los cultivos.
- Evalúe cómo afectaría cada escenario a los resultados financieros, la capacidad operativa y el impacto social de la empresa.
- Desarrolle planes de acción para cada escenario que describan los pasos que puede dar la organización para responder eficazmente

ACTIVIDAD 1 - TALLER COLABORATIVO SOBRE EMPRESAS DE SEGURIDAD ALIMENTARIA

El **Taller Colaborativo sobre Empresas de Seguridad Alimentaria** está diseñado para mejorar la comprensión de los conceptos de seguridad alimentaria por parte de los participantes, al tiempo que promueve el trabajo en equipo y la resolución de problemas. El taller comienza con una introducción de 10 minutos a los temas clave, incluidos el análisis de mercado, los marcos jurídicos, la gestión de recursos y la sostenibilidad financiera. A continuación, se divide a los participantes en diversos grupos de 4-6 personas para fomentar perspectivas variadas.

En la sesión principal de 50 minutos, los grupos rotan por cuatro estaciones temáticas. En la estación de **análisis de las necesidades del mercado**, identifican las carencias y oportunidades locales en materia de seguridad alimentaria. La estación de **marcos jurídicos** orienta a los participantes en la descripción de los pasos necesarios para poner en marcha un negocio relacionado con la alimentación. En la estación de Gestión de los Recursos, realizan una lluvia de ideas sobre prácticas sostenibles basadas en la agroecología y los principios de la economía circular. Por último, la estación de **Sostenibilidad Financiera** consiste en evaluar las opciones de financiación, sopesando los pros y los contras de cada una.

A continuación, los grupos presentan sus conclusiones al público en general, fomentando el intercambio de conocimientos y la retroalimentación. A continuación, los participantes regresan a sus grupos originales para una sesión de planificación de la acción, en la que consolidan sus ideas para elaborar un plan detallado que aborde las oportunidades de mercado, los pasos legales, las prácticas de recursos y las estrategias de financiación. El taller concluye con una sesión de reflexión y recapitulación de 15 minutos, en la que los participantes comparten las principales conclusiones y debaten las aplicaciones en el mundo real. La actividad es práctica e interactiva y dota a los participantes de estrategias prácticas para abordar los retos de la seguridad alimentaria.

8. Procesos metodológicos

La metodología del enfoque de formación para impartir la unidad «Lanzamiento de una empresa de seguridad alimentaria» incluye el aprendizaje colaborativo, en el que las personas participantes trabajan en diversos grupos para fomentar el trabajo en equipo, el intercambio de ideas y la resolución colectiva de problemas durante las sesiones de trabajo. El aprendizaje experiencial se enfatiza a través de actividades prácticas, como el mapeo de los pasos de cumplimiento de y la evaluación de las opciones de financiación, lo que permite a los y las participantes aplicar los conocimientos teóricos en escenarios prácticos. El método de rotación de estaciones incluye estaciones temáticas que cubren las necesidades del mercado, el marco jurídico, la gestión de recursos y la sostenibilidad financiera, en las que los grupos rotan para garantizar la exposición a todos los aspectos clave de las empresas de seguridad alimentaria. A continuación, los y las participantes elaboran planes detallados sobre oportunidades de mercado, consideraciones jurídicas, prácticas de recursos y estrategias de financiación, garantizando la aplicación práctica de los conocimientos. Por último, se celebra una sesión de reflexión y retroalimentación al final de la formación para que las personas participantes compartan sus puntos de vista, discutan los retos y apliquen lo aprendido a situaciones del mundo real. Esta metodología garantiza que la formación sea interactiva, práctica y alineada con el objetivo de crear estrategias viables para las empresas de seguridad alimentaria.

9. Número y perfil del/la formador/a

La actividad de formación «Creación y ampliación de empresas de seguridad alimentaria» será impartida por un/a formador/a principal. El/la formador/a principal, con una amplia experiencia en iniciativa empresarial dentro del sector de la seguridad alimentaria, complementada con una sólida base en formación y desarrollo de capacidades. La persona formadora principal también proporcionará una valiosa orientación técnica, aprovechando ejemplos del mundo real para enriquecer la experiencia de aprendizaje.

10. Proporciones

La proporción recomendada es de 1 persona facilitadora por cada 15 participantes.

11. Evaluación

Evaluación entre pares

Anime a los participantes a revisar e intercambiar comentarios sobre las contribuciones de sus compañeros durante el trabajo en grupo.

Cuestionarios y encuestas

- Haga circular encuestas de retroalimentación entre los participantes antes y después de la formación para recabar sus opiniones, reacciones y progresos autoinformados.
- Indicadores: Mejoras autoinformadas de las capacidades y satisfacción de los participantes con el programa de formación y su pertinencia.

7. Módulo de formación sobre sistemas alimentarios sostenibles

7.1 Breve descripción del módulo

Título del módulo: **Sistemas alimentarios sostenibles**

Objetivos:

Objetivos principales:

- Educar a los personas formadoras sobre los principios de sostenibilidad en la producción y el consumo de alimentos.
- Abordar el importante impacto del cambio climático en los sistemas alimentarios.
- Permitir a los personas formadoras identificar desafíos y establecer objetivos.
- Explorar estrategias para construir sistemas alimentarios resilientes y sostenibles en Europa.
- Cubrir medidas de adaptación y mitigación del clima, consumo responsable y mejoras en la cadena de suministro.

Objetivos Secundarios

- Fomentar la capacidad de pensamiento crítico, animando a las personas formadoras a: analizar cuestiones complejas dentro de los sistemas alimentarios sostenibles, tomar decisiones informadas y proponer soluciones innovadoras.
- Promover las perspectivas de género brindando oportunidades para que los estudiantes exploren las dimensiones de género de la producción y el consumo de alimentos.
- Desarrollar habilidades de escucha activa, que permitan a los personas formadoras participar en un diálogo constructivo y comprender mejor los diversos puntos de vista dentro del ámbito de los sistemas alimentarios sostenibles.

Competencias abordadas:

Competencias específicas

- Conocimientos básicos del impacto de la cadena agroalimentaria en el cambio climático.
- Nutrición, salud y estilos de vida, características nutricionales de productos agrícolas/alimentarios,
- Criterios de elección de productores que cumplan con requisitos de sostenibilidad (economía social, agroecología, buen trato animal, etc.),
- Técnicas de reutilización de alimentos,
- Conocimientos básicos de los impactos de los pesticidas sintéticos en la agricultura y la salud y de métodos alternativos y uso de tratamientos.
- Diferentes formas de relación entre productor y consumidores (AMAP, CSA, LSRA)

Competencias generales

- Responsabilidad, enfoque de sensibilidad intercultural,
- Capacidad de pensamiento crítico,
- Capacidad de aprendizaje
- Conocimiento y uso de metodologías blended learning.

Duración aproximada (en horas):

La duración total es de 6-9 horas, así divididas:

Unidad 1	Unidad 2	Unidad 3
2-3 horas	2-3 horas	2-3 horas

7.2 Colectivos destinatarios

Según el informe Itinerarios de Empleos Verdes, incluido en el documento Marco de Competencias, el Módulo de Formación en Sistemas Alimentarios Sostenibles está dirigido a estos son los perfiles profesionales:

Gestión general de proyectos y recursos.	• Coordinador/Jefe de Proyecto
Coordinador/Jefe de Proyecto	• Responsable de comunicación
Área de Producción Agropecuaria y Recogida de Excedentes	• Coordinador del área de producción. • Agricultor/ayudante de granja • Coordinador del área de recolección de excedentes • técnico de soporte y logística
Área de Transformación	• Coordinador del área de Cocina y Transformación: • Partidario en el área de Transformación
Área de almacenamiento, logística y distribución.	• Coordinador del área de almacenamiento, logística y distribución/ Responsable de almacenamiento y logística • Auxiliar de logística/trabajador de almacén
Área de educación	• Educador de adultos en agricultura sostenible y sistema alimentario, educador ambiental • educador escolar

Las actividades de cada unidad han sido diseñadas para participantes que ya tienen un buen conocimiento sobre la producción de alimentos y buscan profundizar sus conocimientos en materia de sostenibilidad.

7.3 Metodología

El módulo de capacitación emplea metodologías diversas e interactivas en todas sus unidades. La Unidad 1 enfatiza las sesiones interactivas, fomentando la participación activa para definir conceptos colectivamente. Utiliza análisis y discusiones en grupos pequeños, explicaciones no frontales y varios formatos de discusión (preguntas y respuestas, discusiones en grupo, subgrupo y clase) para refinar el contenido. Materiales complementarios como mapas conceptuales ayudan a la comprensión.

La Unidad 2 emplea un enfoque combinado, utilizando debates participativos y ayudas visuales para establecer conocimientos teóricos fundamentales y generar reflexión sobre el vínculo entre el

cambio climático y los sistemas alimentarios. La segunda fase implica trabajo cooperativo en grupo, centrándose en diseñar estrategias de mitigación y adaptación, fomentando la resolución creativa de problemas y vinculando el conocimiento teórico con aplicaciones prácticas.

La Unidad 3 adopta una estructura basada en el aula, iniciando secciones con presentaciones teóricas antes de involucrar a los participantes en discusiones en grupos pequeños y grandes. Las instrucciones claras garantizan una participación activa, designando roles como escribano y presentador(es) para discusiones fluidas y presentaciones de resultados. El formador fomenta la reflexión crítica, fomenta un entorno seguro para el diálogo, enfatiza la escucha activa y promueve interacciones respetuosas dentro del grupo más grande. Estas metodologías en conjunto tienen como objetivo mejorar el aprendizaje, la colaboración y la aplicación práctica a lo largo de las sesiones de capacitación.

7.4 Herramientas

Para llevar a cabo las actividades de este módulo, son necesarios los siguientes recursos:

- Papelería y materiales: Rotafolios, rotuladores y notas adhesivas para debates en grupo y lluvias de ideas.
- Materiales de actividad: Gráfico de los ODS impreso.
- Herramientas de evaluación: cuestionarios de evaluación previos y posteriores a la formación o encuestas para las personas participantes (en el kit de herramientas).

7.5 Infraestructura

Para el desarrollo del módulo se necesitan la siguiente infraestructura:

- Tecnología: un ordenador, un proyector y altavoces. Acceso a Internet.
- Espacio: Las actividades deben realizarse en una zona espaciosa para que los grupos de trabajo puedan sentarse en mesas diferentes y trabajar sin molestarse unos a otros.

7.6 Accesibilidad

En cuanto a la accesibilidad, la principal actividad que puede plantear algunas restricciones es la investigación en línea. Sin embargo, dado que los participantes colaboran en grupos, sus compañeros de grupo pueden brindar asistencia a personas con discapacidades específicas. Las otras actividades, como debates y presentaciones, son generalmente accesibles y su ejecución puede ajustarse para satisfacer una amplia gama de necesidades y preferencias.

En términos del mecanismo, es crucial garantizar que los capacitadores y personas facilitadoras estén bien informados sobre los requisitos específicos y las adaptaciones necesarias desde el comienzo del

curso. Esto se puede lograr incorporando un cuestionario en el proceso de registro, que permita a los participantes describir sus necesidades únicas. Este enfoque proactivo garantiza que se implementen las medidas necesarias desde el inicio del curso, promoviendo un entorno de aprendizaje inclusivo y acogedor.

7.7 Otros mecanismos de inclusión

Esta actividad no tiene mecanismos de inclusión predefinidos, ya que podrían variar dependiendo de la institución anfitriona. El módulo está diseñado para ser inclusivo y acogedor para todos los participantes, y muchos de los materiales son accesibles en varios idiomas para adaptarse a personas de diversos orígenes culturales. Además, las personas facilitadoras deben estar preparados para ayudar a los participantes que enfrentan barreras lingüísticas, utilizando herramientas como Deepl o Google Translate para sitios web para garantizar que los materiales sean accesibles para todos cuando sea necesario.

7.8 Otros datos de interés

7.8.1 Materiales y recursos de formación existentes

Unidad 1:

- Sistema Alimentario Sostenible:https://www.fao.org/3/ca2079en/CA2079EN.pdf
- Seguridad alimentaria:https://www.fao.org/fileadmin/templates/faoitaly/documents/pdf/pdf_Food_Security_Cocept_Note.pdf
- Derecho a la alimentación:https://www.fao.org/right-to-food/es/
- Soberanía alimentaria:https://en.wikipedia.org/wiki/Food_sovereignty
- Justicia climática:https://en.wikipedia.org/wiki/Climate_justice+https://centerclimatejustice.universityofcalifornia.edu/what-is-climate-justice/
- Deuda climática:https://en.wikipedia.org/wiki/Climate_debt
- Mapa sobre la deuda climática:https://ejatlas.org/featured/climate-debt
- Agenda 2030:https://sdgs.un.org/goals
- MUFPP:https://www.milanurbanfoodpolicypact.org/the-milan-pact/

Unidad 2:

- Informe de la AEMA nº 4/2019
- Pacto Verde Europeo;

- Estrategia de la granja a la mesa;
- Estrategia de biodiversidad para 2030.

Unidad 3:

- Calculadoras en línea:Calculadoras de huellas alimentarias - Día de la Tierra
- Alimentación y cambio climático: Dietas saludables para un planeta más sano | Naciones Unidas
- Del campo a la mesa: los kilómetros mundiales de alimentos generan casi el 20% de todas las emisiones de CO2 procedentes de los alimentos
- Una revisión exhaustiva sobre la huella de carbono de la dieta habitual y formas de mejorar la reducción de emisiones - ScienceDirect
- Huella de carbono de los alimentos | comida verde
- Ficha informativa sobre la huella de carbono | Centro de sistemas sostenibles
- https://www.climateq.co.uk/resources/the-carbon-footprint-of-food/
- Objetivo 12: Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles
- Consumo y producción sostenibles | Fichas informativas sobre la Unión Europea

Unidad de formación #1 - Introducción a los sistemas alimentarios sostenibles

1. Tipología

Esta unidad pertenece al módulo de formación sobre sistemas alimentarios sostenibles

2. Descripción

Esta Unidad trata de una Introducción al Sistema Alimentario Sostenible, donde se mostrarán definiciones, desafíos clave, objetivos y algunas de las políticas actuales al respecto.

Esta Unidad se divide en cuatro Actividades

Estas Partes no serán sólo explicadas frontalmente por parte de las personas formadoras: el proceso es intentar construir junto con los beneficiarios el conocimiento sobre el Sistema Alimentario Sostenible.

3. Duración

La duración total de la unidad es de 3 horas, así divididas:

Bloque 1: Introducción y rompehielos	10 minutos
Bloque 2: Comprensión de los sistemas alimentarios sostenibles	30 minutos
Actividad 1: Retos	1 hora y 15 minutos
Actividad 2: Objetivos: contexto global y europeo	1 hora y 5 minutos

4. Recursos y espacio

Para llevar a cabo esta unidad formativa se necesitan los siguientes recursos y espacios:

- Espacio: espacio de reunión amplio que permita la colaboración y los debates entre los participantes
- Tecnología: Un proyector o una pantalla grande para visualizar presentaciones y vídeos. Altavoces para garantizar que el audio de los vídeos y presentaciones sea claro para todos los participantes. Acceso a Internet.
- Papelería y materiales: Rotafolios, rotuladores y notas adhesivas para los debates en grupo y la lluvia de ideas.
- Herramientas de evaluación: cuestionarios o encuestas de evaluación previos y posteriores a la formación para las personas participantes de (en el kit de herramientas).

5. Objetivos

- Educar a los estudiantes sobre los principios de sostenibilidad en la producción y el consumo de alimentos.
- Abordar el importante impacto del cambio climático en los sistemas alimentarios.
- Permitir a los personas formadoras identificar desafíos y establecer metas.
- Analizar cuestiones complejas dentro de los sistemas alimentarios sostenibles.
- Participar en un diálogo constructivo.
- Comprender mejor los diversos puntos de vista dentro del ámbito de los sistemas alimentarios sostenibles.

6. Marco de competencias

Competencias generales

- Capacidad de pensamiento crítico
- Capacidad de aprendizaje
- Conocimiento y uso de metodologías blended learning.

Competencias específicas:

- Nutrición, salud y estilos de vida, características nutricionales de productos agrícolas/alimentarios

7. Sesión detallada

BLOQUE 1 - ROMPEHIELOS

Dé la bienvenida a los participantes y elija una actividad para romper el hielo o un energizante para establecer un tono positivo y conocerse.

BLOQUE 2 – COMPRENDER LOS SISTEMAS ALIMENTARIOS SOSTENIBLES

Paso 2.1 – Definir el concepto de sistemas alimentarios sostenibles

¿Qué crees que es un sistema alimentario sostenible?

> TODOS JUNTOS

Los participantes definen qué es un sistema alimentario sostenible antes de que se les explique la definición. La persona formadora escribe en un rotafolio algunas palabras clave. Se guarda el cartel de la última actividad.

"Un sistema alimentario sostenible (SFS) es un sistema alimentario que ofrece seguridad alimentaria y nutrición para todos de tal manera que las bases económicas, sociales y ambientales para generar seguridad alimentaria y nutrición para las generaciones futuras no se vean comprometidas". (FAO)

Esto significa que:

- Es rentable en todo momento (sostenibilidad económica);
- Tiene amplios beneficios para la sociedad (sostenibilidad social);
- Tiene un impacto positivo o neutro sobre el medio natural (sostenibilidad ambiental).

Un sistema alimentario sostenible se encuentra en el centro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas. Adoptados en 2015, los ODS exigen grandes transformaciones en la agricultura y los sistemas alimentarios para poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y mejorar la nutrición para 2030. Para hacer realidad los ODS, es necesario remodelar el sistema alimentario mundial para que sea más productivo e inclusivo de las poblaciones pobres y marginadas, ambientalmente sostenibles y resilientes, y capaces de ofrecer dietas saludables y nutritivas a todos. Se trata de desafíos complejos y sistémicos que requieren la combinación de acciones interconectadas a nivel local, nacional, regional y global.

CAMBIANDO LOS SISTEMAS ALIMENTARIOS

Un sistema alimentario debe considerarse en el contexto del rápido crecimiento demográfico, la urbanización, la creciente riqueza, los cambios en los patrones de consumo y la globalización, así como el cambio climático y el agotamiento de los recursos naturales. La evolución de los sistemas alimentarios ha dado muchos resultados positivos, especialmente durante las últimas tres décadas en los países en desarrollo. Estos resultados incluyen la expansión de las oportunidades de empleo no agrícola a medida que se han desarrollado las industrias alimentarias y la ampliación de las opciones de alimentos más allá de los productos básicos locales, satisfaciendo así las preferencias de los consumidores en términos de sabor, forma y calidad.

LIMITACIONES DE LOS ENFOQUES ACTUALES

La complejidad de los sistemas alimentarios requiere un enfoque más holístico y coordinado. Muchos desafíos de la seguridad alimentaria y la nutrición son problemas complejos cuyas soluciones son cuestionadas y que trascienden las fronteras disciplinarias, divisionales e institucionales.

Paso 2.2 – Explicar la importancia de la sostenibilidad en el contexto de la producción y el consumo de alimentos

¿Cuáles crees que son las dimensiones de la sostenibilidad?

> TODOS JUNTOS

La persona formadora dibuja en los rotafolios tres círculos y deja que los participantes los llenen con las tres dimensiones de la sostenibilidad. Levantarán la mano para hablar y dar soluciones. Luego, se les explican las dimensiones.

¿QUÉ ES EL DESARROLLO DE UN SISTEMA ALIMENTARIO SOSTENIBLE?

En el desarrollo de sistemas alimentarios sostenibles, la sostenibilidad se examina de manera integral. Para ser sostenible, el desarrollo del sistema alimentario debe generar valor positivo en tres dimensiones simultáneamente: económica, social y ambiental.

En la dimensión económica, un sistema alimentario se considera sostenible si las actividades realizadas por cada actor del sistema alimentario o proveedor de servicios de apoyo son comercial o fiscalmente viables. Las actividades deberían generar beneficios, o valor económico agregado, para todas las categorías de partes interesadas: salarios para los trabajadores, impuestos para los gobiernos, ganancias para las empresas y mejoras en el suministro de alimentos para los consumidores.

En la dimensión social, un sistema alimentario se considera sostenible cuando hay equidad en la distribución del valor económico agregado, teniendo en cuenta los grupos vulnerables categorizados por género, edad, raza, etc. Es fundamental que las actividades del sistema alimentario contribuyan al avance de resultados socioculturales importantes, como la nutrición y la salud, las tradiciones, las condiciones laborales y el bienestar animal.

En la dimensión ambiental, la sostenibilidad se determina garantizando que los impactos de las actividades del sistema alimentario en el entorno natural circundante sean neutrales o positivos, teniendo en cuenta la biodiversidad, el agua, el suelo, la salud animal y vegetal, la huella de carbono, la huella hídrica, pérdidas y desperdicios de los alimentos, y toxicidad.

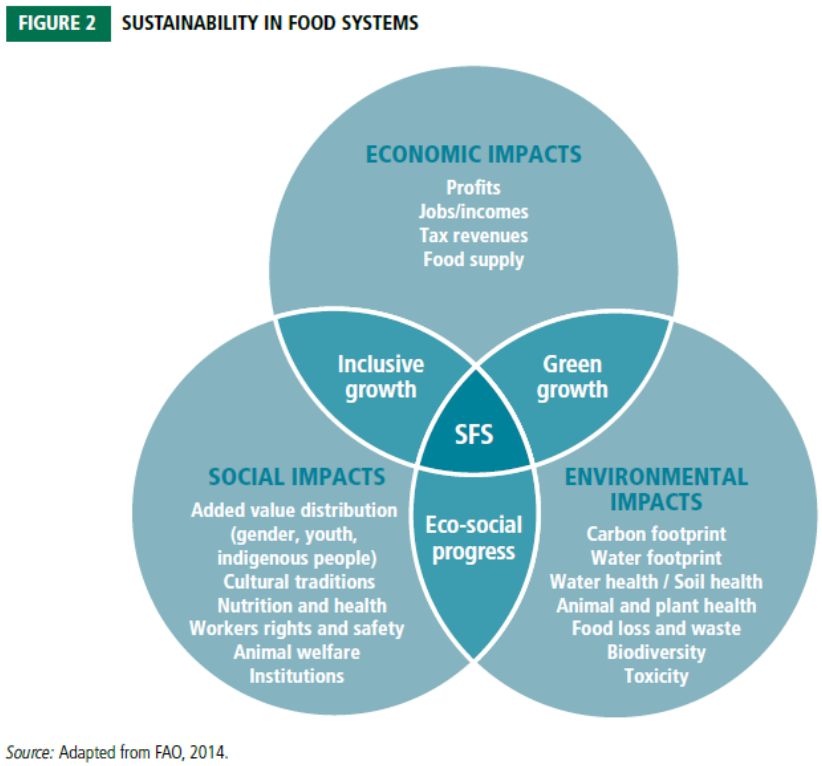


Figura 1 - dimensión de la sostenibilidad. Fuente:https://www.fao.org/3/ca2079en/CA2079EN.pdf

ACTIVIDAD 1 – DESAFÍOS: IDENTIFICAR LOS DESAFÍOS CLAVE EN LOS SISTEMAS ALIMENTARIOS ACTUALES

Paso 1.1 – Seguridad Alimentaria

¿Cuáles crees que son los "ingredientes" de la "receta" de seguridad alimentaria?

> EN SUBGRUPOS

- Dividir (5 min): Los alumnos se dividen en subgrupos de 4 personas.
- Pregunta y tarjetas (7 min) Los estudiantes trabajarán en subgrupos para responder la pregunta:
- ¿Cuáles cree que son los ingredientes de la seguridad alimentaria?

Se les entregaron unas tarjetas que representan los posibles "ingredientes de la Seguridad Alimentaria": algunas son correctas y otras falsas. Es como si tuvieran que construir el "recibo" de Seguridad Alimentaria.

Las cartas/ingredientes son: Sostenibilidad, Disponibilidad, Derecho a la alimentación, Seguridad, Acceso, Soberanía, Utilización, Calidad, Estabilidad, Alimentos limpios, Agencia.D

- Regreso con los demás (10 min): Cuando todos los participantes hayan terminado, pida a uno de sus líderes que explique la solución de los subgrupos a todos los demás.
- Explicar (8 min): Explique posteriormente la definición, utilizando las tarjetas y la respuesta de los participantes.

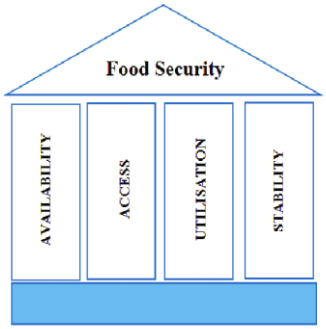


Figura 2 – cuatro pilares de la seguridad alimentaria[54]

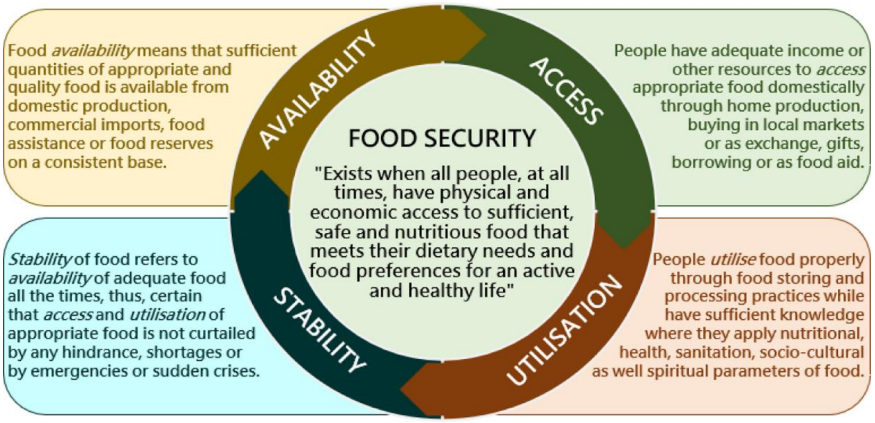


Figura 3 – cuatro pilares de la seguridad alimentaria.[55]

[54] Fuente: https://www.researchgate.net/publication/337665104/figure/fig1/AS:831357819293696@1575222558448/Food-security-framework-four-pillars-of-food-security.png

[55] Fuente: https://www.researchgate.net/publication/355187464/figure/fig1/AS:1078318963142730@1634102683810/Four dimensions-of-food-security-As-per-its-definition-food-security-has-four. png

Figura 4 – cuatro pilares de la seguridad alimentaria[56]

Definición:

"La seguridad alimentaria existe cuando todas las personas, en todo momento, tienen acceso físico y económico a alimentos suficientes, inocuos y nutritivos que satisfagan sus necesidades dietéticas y sus preferencias alimentarias para llevar una vida activa y saludable.". (Cumbre Mundial sobre la Alimentación, 1996)

Dimensiones:

- Disponibilidad: la cantidad de alimentos que está físicamente presente en un país o zona a través de todas las formas de producción nacional e importaciones comerciales (incluida la ayuda alimentaria)
- Acceso: Capacidad de las personas para acceder a los alimentos disponibles, condicionada por la capacidad de producir los propios alimentos, o la posibilidad económica de comprarlos, o derechos garantizados por las autoridades públicas.

[56] Fuente: https://potravinarstvo.com/journal1/index.php/potravinarstvo/article/download/1854/2219/13834

También factores físicos como el transporte y las instalaciones del mercado y factores socioculturales como el acceso a recursos comunes, la solidaridad comunitaria, las diferencias de género…

- Utilización: Para una dieta 'segura y nutritiva', los alimentos deben ser de buena calidad y seguros. También son importantes el agua potable, el saneamiento y la atención sanitaria, el nivel de conciencia nutricional y la conservación de los alimentos.
- Estabilidad: Para tener seguridad alimentaria, las personas deben tener acceso a alimentos adecuados en todo momento. No deberían correr el riesgo de perder el acceso a los alimentos como consecuencia de crisis repentinas (por ejemplo, una crisis económica o climática) o acontecimientos cíclicos (por ejemplo, el período de hambruna antes de las cosechas), emergencias provocadas por el hombre o fluctuaciones de precios. El concepto de estabilidad subyace a las otras tres dimensiones.

Paso 1.2 – Derecho a la alimentación

¿Qué crees que es el derecho a la alimentación?

> TODOS JUNTOS

Los participantes definirán lo que creen que es el derecho a la alimentación antes de que se les explique la definición. La persona formadora escribe en un rotafolio algunas palabras clave. Se guarda el cartel de la última actividad.

Derecho a la alimentación: El derecho a una alimentación adecuada se realiza cuando todo hombre, mujer y niño, solo o en comunidad con otros, tiene acceso físico y económico en todo momento a una alimentación adecuada o a los medios para obtenerla.

– Observación General 12 (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, CDESC, 1999).

Figura 5 - Soberanía alimentaria[57]

[57] Fuente: https://www.fao.org/fileadmin/user_upload/righttofood/images/large_PAH%20Conf%20(1).jpg

Generalmente entendido como el derecho a alimentarse con dignidad, el derecho a una alimentación adecuada es un derecho humano internacional de larga data con el que muchos países están comprometidos. Durante las últimas décadas, varios países han desarrollado e implementado enmiendas constitucionales, leyes nacionales, estrategias, políticas y programas que apuntan al cumplimiento del derecho a la alimentación para todos.

Paso 1.3 - ¿Y la soberanía alimentaria?

¿Y qué hay de la soberanía alimentaria?

> TODOS JUNTOS

Los participantes definirán lo que creen que es la soberanía alimentaria antes de que se les explique la definición. La persona formadora escribe en un rotafolio algunas palabras clave. Se guarda el cartel de la última actividad.

Soberanía alimentaria es un sistema alimentario en el que las personas que producen, distribuyen y consumen alimentos también controlan los mecanismos y políticas de producción y distribución de alimentos. Esto contrasta con el actual régimen alimentario corporativo, en el que las corporaciones y las instituciones de mercado controlan el sistema alimentario global. La soberanía alimentaria enfatiza las economías alimentarias locales, la disponibilidad sostenible de alimentos y centra alimentos y prácticas culturalmente apropiados. Los cambios climáticos y la alteración de los hábitos alimentarios afectan desproporcionadamente a las poblaciones indígenas y su acceso a las fuentes tradicionales de alimentos, al tiempo que contribuyen a tasas más altas de ciertas enfermedades; por esta razón, la soberanía alimentaria centra a los pueblos indígenas. Estas necesidades han sido abordadas en los últimos años por varias organizaciones internacionales, incluidas las Naciones Unidas, y varios países han adoptado como ley políticas de soberanía alimentaria.

Los críticos del activismo por la soberanía alimentaria creen que el sistema se basa en supuestos básicos inexactos; ignora los orígenes de los problemas abordados; y está plagado de una falta de consenso sobre las soluciones propuestas.

El término "soberanía alimentaria" fue acuñado por primera vez en 1996 por miembros de Vía Campesina, una organización internacional de agricultores, y posteriormente adoptado por varias organizaciones internacionales, entre ellas el Banco Mundial y las Naciones Unidas.

Figura 6 – Soberanía alimentaria[58]

Figura 7 – Soberanía alimentaria y Vía Campesina[59]

Paso 1.4 – Justicia climática

Definir juntos qué significa justicia climática

> TODOS JUNTOS

Los participantes definen lo que creen que es justicia climática antes de que se les explique la definición. La persona formadora escribe en un rotafolio algunas palabras clave. Se guarda el cartel de la última actividad.

Justicia climática

Justicia Climática reconoce los impactos desproporcionados del cambio climático en las comunidades de bajos ingresos y de color en todo el mundo, las personas y lugares menos responsables del problema.

[58] Fuente: https://www.eapn.eu/wp-content/uploads/2011/09/food-sovereignty.jpg
[59] Fuente: https://viacampesina.org/es/wp-content/uploads/sites/2/2022/04/Cover_ES-1024x543.jpg

En otras palabras, la justicia climática es un concepto que aborda la división justa, el reparto justo y la distribución equitativa de las cargas del cambio climático y su mitigación y responsabilidades para enfrentar el cambio climático. Se ha descrito que abarca "un conjunto de derechos y obligaciones que las corporaciones, los individuos y los gobiernos tienen hacia aquellas personas vulnerables que se verán afectadas de manera significativa y desproporcionada por el cambio climático".

Los actores: la deuda climática

La deuda climática es la deuda que se dice que los países desarrollados tienen con los países en desarrollo por el daño causado por sus contribuciones desproporcionadamente grandes al cambio climático. Las emisiones globales históricas de gases de efecto invernadero, en gran parte de los países desarrollados, plantean amenazas importantes para los países en desarrollo, que son menos capaces de hacer frente a los efectos negativos del cambio climático. Por lo tanto, algunos consideran que los países desarrollados tienen una deuda con los países en desarrollo por sus contribuciones desproporcionadas al cambio climático.

MAPA DE LA DEUDA CLIMÁTICA

Aquí hay un mapa dinámico muy claro donde se puede ver la localización de la deuda climática.

Mapa sobre la deuda climática:

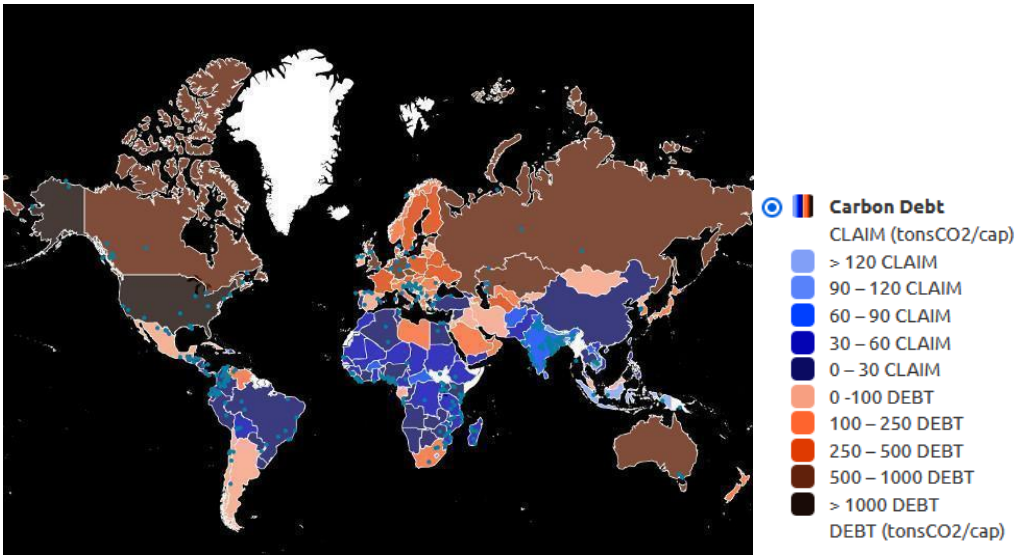


Figura 9 – Deuda climática[60]

[60] Fuente: https://ejatlas.org/featured/climate-debt

ACTIVIDAD 2- OBJETIVOS: CONTEXTO GLOBAL Y EUROPEO

Paso 2.1 – Objetivos de Desarrollo sostenible

¿Conoces los ODS? ¿Cuáles de ellos están relacionados con los sistemas alimentarios sostenibles?

> TODOS JUNTOS

Pregunta a los participantes si conocen los ODS y cuáles de ellos están relacionados con el Sistema Alimentario Sostenible, antes de explicárselos. Escriba en un rotafolio algunas palabras clave. Guarde el cartel de la última actividad.

Agenda 2030:

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada por todos los Estados miembros de las Naciones Unidas en 2015, proporciona un plan compartido para la paz y la prosperidad de las personas y el planeta, ahora y en el futuro. En su núcleo se encuentran los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que son un llamado urgente a la acción por parte de todos los países, desarrollados y en desarrollo, en una asociación global. Reconocen que poner fin a la pobreza y otras privaciones debe ir de la mano de estrategias que mejoren la salud y la educación, reduzcan la desigualdad y estimulen el crecimiento económico, todo ello mientras se aborda el cambio climático y se trabaja para preservar nuestros océanos y bosques.

Este análisis es consciente de que es necesario mirar los ODS en su conjunto/como un sistema, pero se centrará sólo en los más temáticos.

OBJETIVO 2 - HAMBRE CERO

Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y una mejor nutrición y promover la agricultura sostenible

Figura 10 - ODS 2[61]

[61] Figura 10 - ODS 2 - Fuente: https://gmv.gu.se/digitalAssets/1735/1735550_kombo2goals460.png

- Meta 2.1:

De aquí a 2030, poner fin al hambre y garantizar el acceso de todas las personas, en particular los pobres y las personas en situaciones vulnerables, incluidos los bebés, a alimentos seguros, nutritivos y suficientes durante todo el año.

Figura 11 - Meta 2.1, ODS 2[62]

- Meta 2.3

De aquí a 2030, duplicar la productividad agrícola y los ingresos de los productores de alimentos en pequeña escala, en particular las mujeres, los pueblos indígenas, los agricultores familiares, los pastores y los pescadores, incluso mediante un acceso seguro e igualitario a la tierra, otros recursos e insumos productivos, conocimientos y servicios financieros. Mercados y oportunidades de valor agregado y empleo no agrícola.

Meta 2.3, ODS 2[63]

[62] Figura 11 - Meta 2.1, ODS 2 - Fuente: https://www.google.com/url?q=https://sustainingdevelopment.com/wp-content/uploads/2020/03/GOAL_2_TARGET_2.1-300x157.png&sa=D&source=docs&ust=1698310552146700&usg=AOvVaw3LOOrWEzvf3bdWQeDOy1On

[63] Figura 12 - Meta 2.3, ODS 2 - Fuente: https://www.google.com/url?q=https://opendevelopmentmekong.net/wp-content/uploads/2018/03/GOAL_2_TARGET_2.3-174x300.png&sa=D&source=docs&ust=1698310634196850&usg=AOvVaw2YNmA6wAtoT9oJviNxA9la

- Meta 2.4

Para 2030, garantizar sistemas de producción de alimentos sostenibles e implementar prácticas agrícolas resilientes que aumenten la productividad y la producción, que ayuden a mantener los ecosistemas, que fortalezcan la capacidad de adaptación al cambio climático, las condiciones climáticas extremas, las sequías, las inundaciones y otros desastres y que mejoren progresivamente la calidad de la tierra y el suelo.

Meta 2.4, ODS 2[64]

- Meta 2.5

De aquí a 2020, mantener la diversidad genética de las semillas, las plantas cultivadas y los animales de granja y domesticados y sus especies silvestres afines, incluso mediante bancos de semillas y plantas diversificados y bien gestionados a nivel nacional, regional e internacional, y promover el acceso a un acceso justo y equitativo. participación en los beneficios derivados de la utilización de recursos genéticos y conocimientos tradicionales asociados, según lo acordado internacionalmente.

Meta 2.5, ODS 2[65]

OBJETIVO 12 – PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

[64] Figura 13 - Meta 2.4, ODS 2 - Fuente: https://www.google.com/url?q=https://sustainingdevelopment.com/wp-content/uploads/2020/03/GOAL_2_TARGET_2.4-300x159.png&sa=D&source=docs&ust=1698310656851262&usg=AOvVaw3HUghWKWKhU-_cFIqpMwn2

[65] Figura 14 - Meta 2.5, ODS 2 - Fuente: https://test.francescoarecco.it/wp-content/uploads/2020/04/GOAL_2_TARGET_2.5.png

Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles

- Meta 12

Implementar el Marco Decenal de Programas sobre Patrones de Consumo y Producción Sostenibles, tomando medidas todos los países, con los países desarrollados a la cabeza, teniendo en cuenta el desarrollo y las capacidades de los países en desarrollo.

Meta 12.1, ODS 12[66]

- Meta 12.3

Para 2030, reducir a la mitad el desperdicio mundial de alimentos per cápita a nivel minorista y de consumo y reducir las pérdidas de alimentos a lo largo de las cadenas de producción y suministro, incluidas las pérdidas poscosecha.

Meta 12.3, ODS 12[67]

- Meta 12.a

Apoyar a los países en desarrollo para fortalecer su capacidad científica y tecnológica para avanzar hacia patrones de consumo y producción más sostenibles.

[66] Figura 15 - Meta 12.1, ODS 12 - Fuente: https://sustainingdevelopment.com/wp-content/uploads/2020/04/GOAL_12_TARGET_12.1-300x157.png

[67] Figura 16 - Meta 12.3, ODS 12 - Fuente: https://sustainingdevelopment.com/wp-content/uploads/2020/04/GOAL_12_TARGET_12.3-300x156.png

Meta 12.a, ODS 12[68]

ACTIVIDAD 3 – EXPLORE LAS POLÍTICAS DE LA UNIÓN EUROPEA Y LAS INICIATIVAS GLOBALES RELACIONADAS CON LOS SISTEMAS ALIMENTARIOS SOSTENIBLES

Paso 3.1 – Nivel urbano: Pacto de política alimentaria urbana de Milán

¿Quién conoce el MUFPP?

> TODOS JUNTOS

Los participantes reflexionan sobre qué puede ser el Pacto de Política Alimentaria Urbana de Milán antes de que se les explique la definición.

la persona formadora escribe en un rotafolio algunas palabras clave. Se guarda el cartel de la última actividad.

> MUFPP

En 2014, el alcalde de Milán decidió lanzar un protocolo internacional destinado a abordar las cuestiones relacionadas con la alimentación a nivel urbano, que sería adoptado por el mayor número posible de ciudades del mundo. El Pacto de Política Alimentaria Urbana de Milán fue firmado el 15 de octubre de 2015 en Milán por más de 100 ciudades. Representa uno de los legados más importantes de la EXPO de Milán 2015.

El Pacto de Política Alimentaria Urbana de Milán es un acuerdo internacional de alcaldes. Es más que una declaración, es una herramienta de trabajo concreta para las ciudades. Está compuesto por un preámbulo y un Marco de Acción que enumera 37 acciones recomendadas, agrupadas en 6 categorías. Para cada acción recomendada existen indicadores específicos para monitorear los avances en la implementación del Pacto. Los Premios del Pacto de Milán ofrecen ejemplos concretos de las políticas alimentarias que las ciudades están implementando en cada una de las 6 categorías del Pacto.

[68] Figura 17 - Meta 12.a, ODS 12 - Fuente: https://ocm.iccrom.org/sites/default/files/2021-03/GOAL_12_TARGET_12.A.svg

Los grupos de acciones recomendadas son:

1) Gobernanza: garantizar un entorno propicio para una acción eficaz
2) Dietas y nutrición sostenibles
3) Equidad social y económica
4) La producción de alimentos
5) Suministro y distribución de alimentos.
6) Desechos alimentarios

MUFPP[69]

Paso 3.2 – Regreso

Volver: ¿qué hemos aprendido?

> EN SUBGRUPOS

- Dividir (5 min): En subgrupos de 5 personas las personas participantes razonan sobre lo aprendido hoy.
- Preguntas (15 min): En especial, la persona formadora les pide que respondan juntos a estas preguntas:
    - ¿Cómo podemos definir ahora juntos el Sistema Alimentario Sostenible?
    - ¿Cuáles son los desafíos del Sistema Alimentario Sostenible?

[69] Figura 21 - MUFPP - Fuente: https://www.milanurbanfoodpolicypact.org/wp-content/uploads/2020/11/logo-color-MUFPP.jpg

- ¿Qué políticas o iniciativas le han interesado más?

- Usa los carteles: Los carteles/rotafolios con sus comentarios y respuestas están visibles y pueden mirarlos para recordar algunos aportes.
- Facilitación y entorno: Las personas participantes hablarán juntas, prestando atención a que los grupos funcionen en un ambiente seguro, acogedor y positivo y que cada miembro tenga la posibilidad de hablar y ser escuchado.
- Regreso (10 min): Un miembro de cada subgrupo será invitado a presentar rápidamente a las preguntas que han respondido juntos.

8. Procesos Metodológicos

Antes de explicar cada definición oficial, el formador pedirá a las personas participantes que construyan juntos esa definición.

Procesos metodológicos:

Explicación no frontal, pensamiento crítico, aprendizaje cooperativo en grupo, proceso de preguntas y respuestas, discusión en grupo, discusión en subgrupos, discusión en clase, construcción conjunta de contenidos, búsqueda de los "ingredientes" correctos de una definición, devolución del trabajo de los subgrupos a los demás.

Materiales: mapas conceptuales, esquema, mapas geográficos.

9. Número y perfil de la persona formadora

El número ideal de personas formadoras es dos.

Preferentemente, las personas formadoras deberían tener experiencia y conocimientos previos en los campos de los sistemas alimentarios sostenibles; y también deben estar familiarizados con metodologías de aprendizaje no formal como el pensamiento crítico, el aprendizaje cooperativo en grupo, el proceso de preguntas y respuestas, la discusión en grupo, la discusión en subgrupos, así como con otros métodos que fomentan el aprendizaje basado en competencias.

Su función será la de hacer preguntas, dar explicaciones, organizar actividades en subgrupos y facilitar el trabajo en subgrupos.

10. Proporciones

La proporción recomendada es de 2 personas facilitadoras por cada 20 participantes

11. Evaluación

Las personas participantes evaluarán por sí mismas las competencias adquiridas en la última actividad, respondiendo a la pregunta “¿qué hemos aprendido?” y en subgrupos: ¿Cómo podemos ahora definir juntos el Sistema Alimentario Sostenible? - ¿Cuáles son los desafíos del Sistema Alimentario Sostenible? - ¿Qué políticas o iniciativas le han interesado más?

Para esta primera Unidad, la autoevaluación es la evaluación más adecuada.

12. Recomendaciones y comentarios generales

No es necesario tocar todos los temas. La persona facilitadora/formadora puede elegir algunos de ellos, según el contexto y las personas beneficiarias. Aquí una formación completa llena de conceptos. También porque quizás algunos de ellos puedan retomarse y repetirse en otras Unidades.

La duración de cada subactividad es orientativa. Dependiendo del número de personas participantes y de su perfil, la persona formadora podrá decidir dedicar más tiempo a una y menos a otra. Lo mismo se aplica a los temas propuestos; Si el perfil y experiencia de los participantes requiere un estudio más profundo de algún tema, se podrán modificar los contenidos de las actividades para hacerlos más específicos.

Es muy recomendable que las personas formadoras conozcan y preparen los contenidos antes de realizar la actividad, ya que los argumentos discutidos pueden ser complejos y deben transmitirse a los participantes de la forma más clara e inclusiva posible. No se debe dar por sentado que las personas participantes tengan conocimientos específicos del tema, por lo que puede ser necesario comenzar con conceptos y explicaciones menos técnicos.

Unidad de formación #2 - Cambio climático y sistemas alimentarios

1. Tipología

Esta unidad pertenece al módulo de capacitación sobre sistemas alimentarios sostenibles

2. Descripción

Esta unidad se divide en dos actividades. El primero estará dedicado a un círculo de estudio sobre las correlaciones entre el cambio climático y los sistemas alimentarios. En particular, se llevarán a cabo tres pasos relacionados con:

- cómo se manifiesta el cambio climático en diferentes regiones, con especial atención a lo que está sucediendo en Europa;
- el impacto del cambio climático en los sistemas alimentarios y viceversa, con foco en el llamado "Efecto Cascada".
- las últimas estrategias desarrolladas por la Unión Europea sobre el tema;

En esta primera fase se utilizará una metodología mixta, combinando metodología expositiva (en menor medida) y discusión participativa, con el apoyo de material visual, que pretende establecer las bases de ciertos conocimientos teóricos y hacer reflexionar a los participantes sobre la relación de Cambio climático y sistemas alimentarios.

La segunda actividad es un trabajo grupal cooperativo que llevará a los participantes a conocer y trabajar con estrategias de mitigación y adaptación a los efectos mencionados anteriormente, fomentando su pensamiento creativo y sus habilidades de resolución de problemas y conectando argumentos teóricos y científicos con alternativas de acción real.

3. Duración

La duración total será de 3 horas, así divididas:

Bloque 1 - Círculo de estudio: Comprender los efectos del cambio climático en los sistemas alimentarios.	1 hora 30 minutos
Actividad 1 - Trabajo grupal cooperativo: medidas de adaptación y mitigación.	1 hora 30 minutos

4. Recursos y espacio

Para llevar a cabo esta unidad formativa se necesitan los siguientes recursos y espacios:

- Espacio: espacio de reunión amplio que permita la colaboración y el debate entre los participantes, con sillas en forma circular para luego crear pequeños grupos.
- Tecnología: Un proyector o una pantalla grande para visualizar presentaciones y vídeos. Altavoces para garantizar que el audio de los vídeos y presentaciones sea claro para todos los participantes. Acceso a Internet.
- Papelería y materiales: Rotafolios, rotuladores y notas adhesivas para los debates en grupo y lluvia de ideas.
- Herramientas de evaluación: Cuestionarios o encuestas de evaluación previos y posteriores a la formación para participantes (en el kit de herramientas).

5. Objetivos

- Practicar el uso del pensamiento holístico para reflexionar sobre los principales factores que vinculan la crisis climática con la industria alimentaria y los hábitos de consumo, introduciendo algunos marcos de análisis, como el efecto cascada;
- Analizar las principales políticas y estrategias desarrolladas por la Unión Europea;
- Desarrollar el pensamiento crítico y la capacidad de trabajar en grupo, mediante el intercambio de ideas, y la división independiente de tareas y responsabilidades;
- Aumentar la concienciación de los participantes sobre el impacto de los Sistemas Alimentarios en el cambio climático y las posibles alternativas, mitigación y estrategias de adaptación para contrarrestar este impacto.

6. Marco de competencias

Competencias generales:

- Capacidad de pensamiento crítico (Capacidad para cuestionar y argumentar conceptos, ideas y situaciones, y discriminar falacias, inconsistencias y errores lógicos), mediante el análisis crítico del efecto cascada y, especialmente, durante la segunda actividad de medidas de mitigación y adaptación.

Competencias específicas:

- Conocimientos básicos del impacto de la cadena agroalimentaria en el cambio climático.
- Conocimiento de Fases, actores e interacciones de la cadena agroalimentaria.

7. Sesión detallada

Esta unidad se dividirá en dos actividades principales que se dividirán en diferentes pasos.

BLOQUE 1 – CÍRCULO DE ESTUDIO: COMPRENDER LOS EFECTOS DEL CAMBIO CLIMÁTICO EN LOS SISTEMAS ALIMENTARIOS

Paso 1.1 – Escenarios de cambio climático para regiones de la UE

La persona formadora presentará el tema a los participantes, presentando el mapa sugerido (ver recurso 1) que describe los efectos climáticos del cambio climático en las diferentes regiones de Europa, y luego les pedirá que piensen y compartan algunos ejemplos que puedan conocer relacionados con el tema. efectos descritos, particularmente en su contexto local. (Aprox. 20 minutos)

- Si las personas participantes no aportan ningún ejemplo, el formador puede tener alguno preparado, preferiblemente relacionado con el contexto local.
- El o la formador/a encontrará un cuadro resumen (ver recurso 2) con los principales efectos del cambio climático en cada región. No es necesario hablar de todos ellos y, dependiendo de la composición del grupo y de los intereses de los participantes, la discusión puede centrarse más en una región o efectos específicos. Será tarea del formador conducir la discusión según los intereses de los participantes.

Después de una breve discusión, se pedirá a cada participante que escriba en una nota adhesiva cuál es, según ellos, el efecto más importante del cambio climático en el sistema alimentario (por ejemplo: aumento del precio de las materias primas). Lo pegarán en un rotafolio (o incluso en la pared) y la persona formadora los leerá en voz alta, buscando argumentos similares e introduciendo la segunda parte de la actividad. (Aprox. 20 minutos)

- Bullet: points Circular Std Book

Paso 1.2 – El efecto Cascada

La persona formadora introducirá el concepto de Efecto Cascada intentando estimular un debate con los participantes.

- La información puede extraerse del Informe AEMA n.º 4/2019.
- Se ha incluido material de apoyo (recurso 3). Este gráfico debe proyectarse/imprimirse en un formato grande y mostrarse durante toda la explicación.

Las preguntas que guiarán el debate serán:

- *¿Se le ocurre algún ejemplo de casos y/o lugares donde haya notado efectos en el sistema alimentario provocados por los efectos del cambio climático?* La persona formadora puede enriquecer la discusión con un ejemplo específico del efecto del cambio climático en los sistemas alimentarios si los participantes no conocen ninguno. (Por ejemplo, el cangrejo azul de la costa mediterránea, que ha llegado desde América del Norte, está proliferando gracias al aumento de las temperaturas debido al calentamiento global, no tiene aquí depredadores naturales por lo que alterna el ecosistema marino, está agotando el mercado de pescado y en consecuencia, los trabajadores de la industria pesquera, o la desaparición de las abejas y las dificultades de los agricultores por una polinización insuficiente).
- *¿En qué etapa de la cascada pueden actuar más eficazmente los responsables políticos y/o los consumidores??* Para responder a esta pregunta, se pedirá a los y las participantes que elijan una pegatina y la coloquen en la parte del gráfico proyectado/impreso que responde a la pregunta. Después de que todos los participantes hayan respondido, las personas capacitadoras señalarán las similitudes/diferencias en las respuestas y les pedirán que las justifiquen.

Paso 1.3 – Últimas estratégias desarrolladas por la Unión Europea

En este punto de la actividad, las personas formadoras deben presentar las políticas de la UE diseñadas para abordar estas cuestiones, que son las siguientes:

- Informe de la AEMA nº 4/2019
- Pacto Verde Europeo;
- estrategia de la granja a la mesa;
- Estrategia de biodiversidad para 2030.

Los y las capacitadores/as pueden preparar algún material de respaldo para analizarlo con los puntos principales de las políticas, o simplemente revisarlos todos durante la conversación con las personas participantes.

Las personas capacitadoras pueden optar por centrarse solo en una estrategia/política, dependiendo del interés del grupo. Sugerimos elegir el que más se ajuste a los intereses y campos de trabajo de las personas participantes, aunque conviene mencionarlos todos para hacer más completa la actividad.

ACTIVIDAD 1 – TRABAJO EN GRUPO COOPERATIVO: MEDIDAS DE ADAPTACIÓN Y MITIGACIÓN

En esta segunda parte de la unidad, se pide a los participantes que utilicen el conocimiento y la imaginación adquiridos para pensar sobre el tema del cambio climático de una manera propositiva, práctica y fáctica.

Paso 1.1 – Identificación de problemas de seguridad alimentaria

Los participantes se dividirán en grupos (mínimo 3, máximo 5 por grupo), y cada grupo tendrá que elegir un área del mapa anterior (recurso 1) para trabajar. Deberán identificar cuáles son los problemas de seguridad alimentaria que surgen en esta región, relacionados con los efectos climáticos descritos anteriormente, y hacer una lista. (Aprox. 20 minutos)

En esta fase, las personas formadoras pueden aconsejar a los participantes que trabajen en la región de su país, ya que puede resultarles más familiar. No hay limitaciones para que todos los grupos trabajen en la misma región. Si no encontraron suficientes problemas, las personas formadoras pueden proporcionárselos, durante esta parte o en la siguiente parte de discusión.

Una vez que todos los grupos hayan terminado, compartirán la lista con el resto del grupo, y las personas formadoras y participantes tendrán el espacio para comentar los problemas identificados y agregar algunos otros que no hayan sido mencionados (Aprox. 20 min.)

Paso 1.2 – Ideación de estrategias de adaptación y/o mitigación

En esta fase, trabajando en los mismos grupos, los participantes deberán pensar en al menos 2 medidas diferentes de adaptación o mitigación de los problemas previamente identificados, pertenecientes a las siguientes áreas (Aprox. 20 min):

- Acciones de adaptación para la producción de cultivos.
- Acciones de adaptación en el sector ganadero
- Acciones en materia de investigación, formación y educación
- Acciones para mejorar la gestión agrícola
- Acciones de comunicación

Dependiendo de los problemas identificados, algunas áreas no se abordarán. Las personas formadoras deben asegurarse de que cada grupo de participantes reflexione sobre al menos dos

áreas diferentes mencionadas anteriormente; y no existen limitaciones para que varios grupos trabajen en las mismas áreas, ya que pueden haber identificado problemas similares en la parte anterior.

Una vez que los grupos hayan acordado las estrategias, elegirán un orador que tendrá 5 minutos para presentar las estrategias para descansar. Las personas formadoras pueden proporcionar comentarios y solicitar las contribuciones de otros participantes (aproximadamente 20 minutos).

Para finalizar, el formador hará un repaso final de los conceptos, competencias y habilidades que han trabajado los participantes durante la actividad (Aprox. 10 min.).

8. Procesos metodológicos

Las actividades seguirán diferentes procesos metodológicos:

- La lección frontal (en menor medida), mediante el uso de mapas y gráficos;
- Debate, que estimule el pensamiento crítico, el intercambio de ideas y enriquezca el conjunto de conocimientos sobre el tema;
- Resolución de problemas, estimulando también el pensamiento creativo; y trabajo grupal cooperativo en forma de juegos, para practicar habilidades de escucha, liderazgo, apoyo mutuo y pensamiento transversal e interpersonal.

Se emplean diferentes procesos metodológicos para que los temas abordados puedan ser comprendidos por cada participante, adquiridos, enriquecidos con su conocimiento personal y compartidos con participantes y personas formadoras; al mismo tiempo que se fomenta la capacidad de adoptar una visión holística de un problema complejo, añadiendo nuevas perspectivas.

9. Número y perfil de la persona formadora

El número ideal de personas formadoras es dos.

Preferentemente, las personas formadoras deberían tener experiencia y conocimientos previos en los campos del cambio climático y los sistemas alimentarios; y también deben estar familiarizados con metodologías de aprendizaje no formal como el pensamiento crítico, la resolución de problemas y el aprendizaje cooperativo en grupo, así como con otros métodos que fomenten el aprendizaje basado en competencias.

Su papel será mayoritariamente el de personas facilitadoras de las actividades, excepto en la primera parte, cuando deberán presentar a los participantes conocimientos con base científica sobre el tema. Por lo tanto, las personas formadoras también deben tener habilidades para hablar en público y la capacidad de transmitir contenidos de cierta complejidad de manera clara

10. Proporciones

La proporción recomendada es de 1 persona facilitadora por cada 20 participantes.

11. Evaluación

Después de la segunda actividad, los y las participantes tendrán que responder algunas preguntas para autoevaluar el progreso que han logrado durante las dos actividades en las competencias abordadas. Las personas formadoras pueden realizar la evaluación en línea o fuera de línea[70].

Para la versión en línea:

Las personas participantes deberán utilizar sus teléfonos móviles para acceder a un cuestionario/poste en línea creado por los y las personas formadoras/as.

Para la versión sin conexión:

Las personas formadoras pueden proporcionar el cuestionario con las mismas preguntas en formato impreso. Los cuestionarios se responderán de forma anónima en ambas versiones.

No se contempla la evaluación de la actividad dentro de las 3 horas de actividad.

12. Recomendaciones y comentarios generales

La duración de cada subactividad es orientativa. Dependiendo del número de participantes y de su perfil, el formador podrá decidir dedicar más tiempo a uno y menos a uno u otro. Lo mismo se aplica a los temas propuestos; Si el perfil y experiencia de los participantes requiere un estudio más profundo de algún tema, se podrán modificar los contenidos de las actividades para hacerlos más específicos.

Es muy recomendable que las personas formadoras conozcan y preparen los contenidos antes de realizar la actividad, ya que los argumentos discutidos pueden ser complejos y deben transmitirse a los participantes de la forma más clara e inclusiva posible. No se debe dar por sentado que los participantes tengan conocimientos específicos del tema, por lo que puede ser necesario comenzar con conceptos y explicaciones menos técnicos.

Unidad de formación #3 - Cadena de suministro y consumo de alimentos sostenibles

1. Tipología

Esta unidad pertenece al módulo de formación sobre sistemas alimentarios sostenibles.

2. Descripción

Esta Unidad se divide en tres actividades:

- En la actividad 1, los alumnos aprenderán sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), cuáles son relevantes para los sistemas alimentarios y cómo se pueden utilizar para evaluar una

[70] Los cuestionarios están disponibles en el kit de herramientas

cadena de suministro de alimentos y establecer acciones para mejorar la sostenibilidad en términos ambientales, sociales y económicos. sostenibilidad.

- En la actividad 2, los alumnos se sumergirán en el análisis del ciclo de vida (LCA) y las diferentes etapas, analizarán y discutirán los desafíos de sostenibilidad en cada etapa del ciclo de vida de un producto específico.
- En la actividad 3 aprenderán sobre la huella de carbono para calcular las emisiones de gases de efecto invernadero y analizar cómo se pueden reducir a lo largo de la cadena de suministro. También discutirán el papel de los consumidores y los gobiernos para garantizar la sostenibilidad.

3. Duración

La duración total será de 3 horas, así divididas:

Actividad 1 – Los ODS y su relación con el sistema alimentario mundial	1 hora
Actividad 2 – Ciclos de vida de los productos	1 hora
Actividad 3 – Análisis de la Huella de carbono	1 hora

4. Recursos y espacio

Para llevar a cabo esta unidad formativa se necesitan los siguientes recursos y espacios:

- Espacio: espacio de reunión amplio que permita la colaboración y el debate entre los participantes, con sillas en forma circular para luego crear pequeños grupos.
- Tecnología: Un proyector o una pantalla grande para visualizar presentaciones y vídeos. Altavoces para garantizar que el audio de los vídeos y presentaciones sea claro para todos los participantes. Acceso a Internet.
- Papelería y materiales: Rotafolios, rotuladores y notas adhesivas para los debates en grupo y lluvia de ideas.
- Recursos específicos de la unidad:
  - Actividad 1: impresiones de todos los ODS[71].
  - Actividad 2 y 3: papeles grandes para que los participantes dibujen sus ciclos vitales y tengan suficiente espacio para comentarios[72].

[71] Disponible en el kit de herramientas
[72] Disponible en el kit de herramientas

- Herramientas de evaluación: cuestionarios o encuestas de evaluación antes y después de la formación para participantes (en el kit de herramientas).

5. Objetivos

El objetivo de esta unidad es proporcionar a los personas formadoras conocimientos específicos sobre cómo guiar a los alumnos en la evaluación de la sostenibilidad de las cadenas de suministro de alimentos, comprender el papel de las partes interesadas a lo largo de la cadena de suministro y cómo iniciar actividades de sensibilización con los consumidores, a través de una combinación de presentaciones y actividades de aprendizaje basadas en juegos.

- Actividad 1 Objetivo: Analizar críticamente cómo se conectan los ODS con la cadena mundial de suministro de alimentos
- Actividad 2 Objetivo: Comprender el papel de los actores a lo largo de la cadena de suministro y analizar los desafíos y oportunidades que de ella se derivan para la sostenibilidad
- Actividad 3 Objetivo: Comprender el impacto de las cadenas de producción de alimentos en el cambio climático a través del lente de las emisiones de carbono, analizar el papel de los consumidores y los gobiernos para garantizar la sostenibilidad en la producción de alimentos.

6. Marco de competencias

Competencias generales:

- Capacidad de pensamiento crítico (Capacidad para cuestionar y argumentar conceptos, ideas y situaciones, y discriminar falacias, inconsistencias y errores lógicos)

Competencias específicas:

- Conocimiento de Fases, actores e interacciones de la cadena agroalimentaria.
- Conocimientos básicos del impacto de la cadena agroalimentaria en el cambio climático.

7. Sesión detallada

ACTIVIDAD 1 – LOS ODS Y SU RELACIÓN CON EL SISTEMA ALIMENTARIO MUNDIAL

BLOCK 2 - LEXEND BLACK 12 CAPS LOCK

Paso 1.1 – Rompehielos

Paso 1.2 – Presentación de los ODS

Las personas formadoras pueden preparar los suyos propios con base en los materiales y/o prepara mostrar un video.

Paso 1.3

Divida el grupo en grupos más pequeños de 3 a 4 personas cada uno, comparta las hojas impresas de los ODS entre los grupos y pídales que hagan una lluvia de ideas sobre cómo se relaciona cada ODS con el sistema alimentario mundial, tomando el ejemplo de un producto comercializado a nivel mundial como el cacao, Café, Plátano, Arroz, etc. Cada grupo puede elegir un producto y discutir cómo los ODS en su mesa se relacionan con la producción de este producto. Pueden escribir sus pensamientos en las hojas de los ODS. (15 minutos)

Paso 1.4

Una vez finalizado el tiempo, vuelva a reunir a los grupos y pídales que coloquen en una mesa los ODS donde claramente encontraron una conexión, en la segunda donde pudieron encontrar algunas conexiones y en la tercera aquellos donde no encontraron ninguna conexión. Vaya de mesa en mesa con todo el grupo comenzando por la que tenga las conexiones más claras y deje que el grupo explique lo que encontraron, los demás participantes también pueden agregar sus pensamientos. El facilitador puede agregar información y explicaciones adicionales si es necesario. (30 minutos)

Materiales para personas formadoras:

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), también conocidos como Objetivos Globales, son un conjunto de 17 objetivos interconectados establecidos por las Naciones Unidas en 2015 como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Estos objetivos están diseñados para abordar una amplia gama de desafíos y problemas globales, con el objetivo de crear un mundo más equitativo,

sostenible y próspero para 2030. Los ODS son un marco para la cooperación y la acción internacional, que abarca dimensiones sociales, económicas y ambientales de desarrollo. Aquí están los 17 ODS:

1) No Pobreza (Acabar con la pobreza en todas sus formas en todas partes)

2) Hambre Cero (Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y una mejor nutrición, y promover la agricultura sostenible)

3) Buena Salud y Bienestar (Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades)

4) Educación de calidad (Garantizar una educación de calidad inclusiva, equitativa y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos)

5) Igualdad de Género (Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas)

6) Agua limpia y saneamiento (garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todos)

7) Energía asequible y limpia (garantizar el acceso a una energía asequible, fiable, sostenible y moderna para todos)

8) Trabajo decente y crecimiento económico (promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos)

9) Industria, innovación e infraestructura (construir infraestructura resiliente, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación)

10) Reducción de la desigualdad (Reducir la desigualdad dentro y entre los países)

11) Ciudades y comunidades sostenibles (hacer que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles)

12) Consumo y Producción Responsables (Garantizar patrones de consumo y producción sostenibles)

13) Acción Climática (Tomar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus impactos)

14) Vida submarina (Conservar y utilizar de forma sostenible los océanos, mares y recursos marinos para el desarrollo sostenible)

15) Vida terrestre (proteger, restaurar y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar de manera sostenible los bosques, combatir la desertificación y detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad)

16) Paz, justicia e instituciones sólidas (promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, brindar acceso a la justicia para todos y construir instituciones eficaces, responsables e inclusivas en todos los niveles)

17) Alianzas para los Objetivos (Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la alianza global para el desarrollo sostenible)

Cada uno de los 17 ODS tiene metas e indicadores específicos para medir el progreso y están interconectados, reconociendo que el progreso en un área a menudo depende del progreso en otras. Los ODS proporcionan un marco global para que gobiernos, organizaciones e individuos trabajen juntos para abordar algunos de los desafíos más apremiantes del mundo y construir un futuro más sostenible y equitativo[73].

ACTIVIDAD 2 – CICLOS DE VIDA DE LOS PRODUCTOS

En esta unidad presentamos el concepto de ciclos de vida de los productos para ayudar a los alumnos a comprender la complejidad de los actores a lo largo de la cadena de suministro de alimentos al considerar su sostenibilidad. Se introducirán diferentes conceptos de ciclos de vida.

Paso 2.1 – Rompehielos

Paso 2.2 – Presentación de los conceptos de ciclo de vida

Paso 2.3 -

Las personas participantes se dividen en grupos más pequeños de 3 a 4 personas y se les pide que se imaginen como productores que supervisan el diseño de un nuevo producto alimenticio y elaboran su propio ciclo de vida de cuna a cuna y para cada paso, extraer algunos criterios de sostenibilidad para los tres pilares. (ejemplo: materias primas: compra orgánica, local.../ transporte: uso de vehículos eléctricos, salarios justos para los conductores, etc.) (15min)

Paso 2.4 -

Después de las discusiones grupales, cada grupo haría una breve presentación de su producto y los criterios que decidieron en cada paso que implica, desde la cuna hasta la cuna, y dejar que todo el grupo discuta los desafíos para hacer que toda la cadena de suministro sea sostenible. (30 minutos)

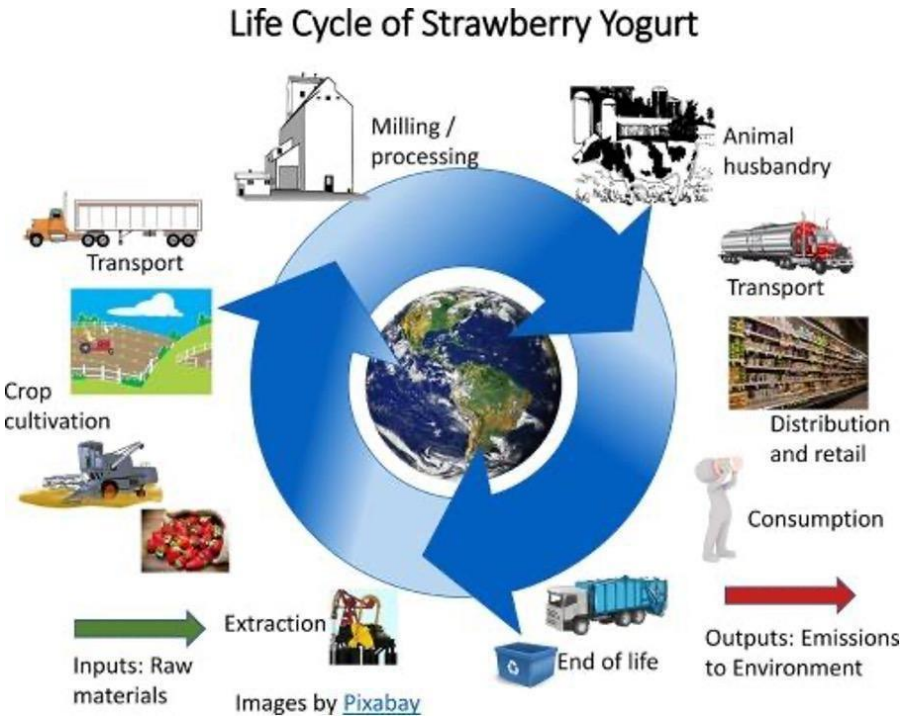
Materiales para personas formadoras

Los 5 pasos del ciclo de vida de un producto (de la cuna a la tumba)

1) Extracción de Materias Primas
2) Fabricación y procesamiento
3) Transporte
4) Uso y venta minorista
5) Depósito de basura

Estas etapas se pueden explicar con el ejemplo de un yogur de fresa.

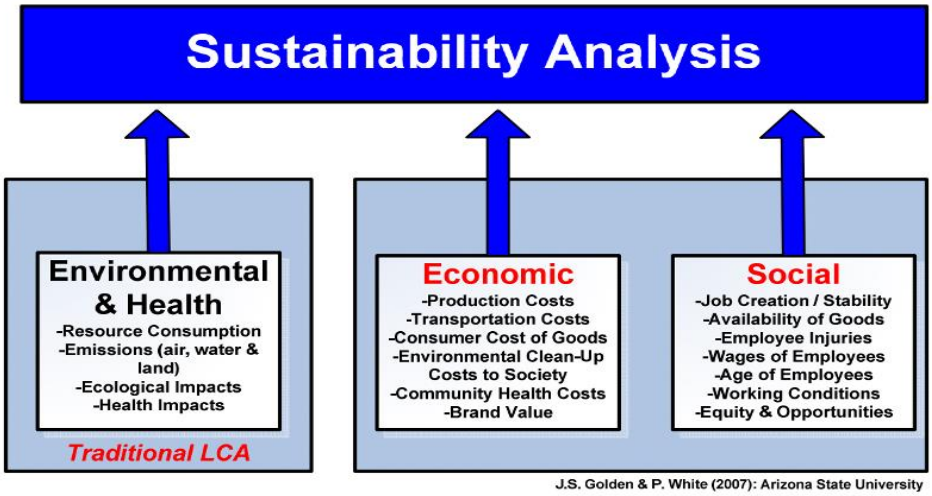
[73] En el kit de herramientas, el formador encontrará una amplia gama de materiales para mejorar su conocimiento sobre los ODS y la Agenda 2030.



Ciclo de vida de un yogur de fresa[74]

En cada etapa se pueden introducir medidas de sostenibilidad para mejorar la sostenibilidad general de la cadena de suministro, que consta de los tres pilares de la sostenibilidad. Esto se hace a través de evaluaciones del ciclo de vida del ACV. Una evaluación del ciclo de vida (LCA) es una forma de estudiar y comprender los impactos ambientales de un producto o proceso a lo largo de toda su vida, desde que se fabrica hasta que se elimina. Nos ayuda a ver cómo nuestras decisiones afectan al planeta y a encontrar formas de hacer las cosas más sostenibles. Tradicionalmente, el ACV solo se centraba en los impactos de un producto en el medio ambiente y la salud humana, pero a medida que los conceptos de sostenibilidad han evolucionado, ahora el ACV también analiza de manera más integral los tres pilares de la sostenibilidad.

[74] Fuente: https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/B9780128221129000047



Análisis de sostenibilidad[75]

Diferentes modelos de ciclo de vida

Según las etapas que le interesen o sobre las que tenga datos disponibles, puede optar por dejarlas o eliminarlas. Generalmente hay cuatro modelos de ciclo de vida del producto que puede elegir para su ACV.

Cuna a la tumba

Cuando se analiza el impacto de un producto a lo largo de los 5 pasos del ciclo de vida del producto, esto se llama cuna a la tumba. Siendo la cuna el inicio del producto con el abastecimiento de las materias primas, siendo la tumba la eliminación del producto. El transporte se menciona como el paso 3, pero en realidad puede ocurrir entre todos los pasos.

De la cuna a la puerta

De la cuna a la puerta solo evalúa un producto hasta que sale de las puertas de la fábrica antes de ser transportado al consumidor.

Esto significa eliminar la fase de uso y eliminación. El análisis desde la cuna hasta la puerta puede reducir significativamente la complejidad de un ACV y, por lo tanto, generar información más rápidamente, especialmente sobre los procesos internos. Las evaluaciones desde la cuna hasta la puerta se utilizan a menudo para declaraciones medioambientales de producto (DAP).

De la cuna a la cuna

De la cuna a la cunaes un concepto al que a menudo se hace referencia dentro del Economía circular. Es una variación de la etapa de la cuna a la tumba, que intercambia la etapa de desechos con un

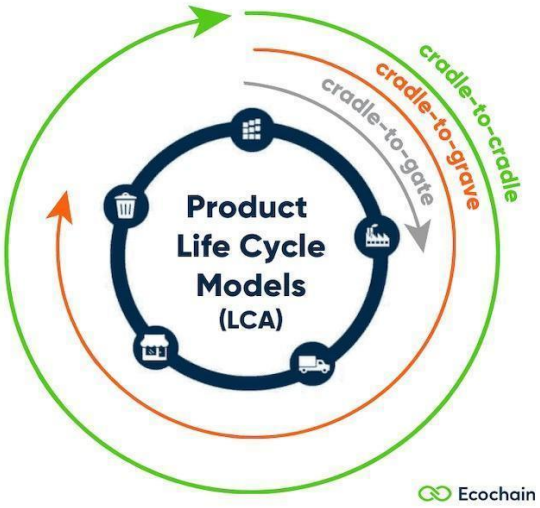
[75] Fuente de imagen: Material del kit de formación ACV (Evaluación del ciclo de vida)

proceso de reciclaje que los hace reutilizables para otro producto, esencialmente “cerrando el círculo”. Por eso también se le conoce como reciclaje de circuito cerrado.

Puerta a puerta

Puerta a puerta a veces se utiliza en ciclos de vida de productos con muchos procesos de valor agregado en el medio.

Para reducir la complejidad de la evaluación, solo se evalúa un proceso de valor agregado en la cadena de producción. Estas evaluaciones se pueden vincular posteriormente para completar una evaluación del ciclo de vida de mayor nivel.



Evaluación del ciclo de vida[76]

ACTIVIDAD 3 – ANÁLISIS DE HUELLA DE CARBONO PARA UN CONSUMO SOSTENIBLE

Esta unidad introducirá a los participantes en el cálculo de las emisiones de carbono para comprender las fuentes de emisiones de gases de efecto invernadero de la producción de alimentos, de modo que puedan comprender el papel que juega el consumo sostenible en la mitigación del cambio climático.

Paso 3.1 – Rompehielos

Paso 3.2 – Presentación sobre la “Huella alimentaria” de carbono

Paso 3.3

[76] Fuente: https://ecochain.com/blog/life-cycle-assessment-lca-guide/#product-life-cycle-lca

Se pide a los participantes que utilicen su Ciclo de vida del producto de la Actividad 2 para discutir en qué etapa se encuentran la mayor cantidad de emisiones, de dónde provienen y cómo podrían reducirse. (15 minutos)

Paso 3.4

Finalmente, el grupo reflexionará juntos sobre lo que aprendieron dentro de esta Unidad, discutirán los pros y los contras de las diferentes herramientas y discutirán cuál es el papel de los consumidores y los gobiernos en la creación de una mayor sostenibilidad a lo largo de la cadena de suministro de alimentos (es posible recopilar sus pensamientos sobre post-its y colgarlos en la pared). (30 minutos)

Materiales para personas formadoras:

La sostenibilidad es un objetivo global crítico, cuyo objetivo es garantizar que nuestras acciones actuales no comprometan la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades. Una herramienta importante para lograr la sostenibilidad es el análisis de la huella de carbono. Este método nos proporciona una comprensión tangible del impacto ambiental de nuestras actividades, particularmente en el contexto del cambio climático.

Una huella de carbono representa la cantidad total de gases de efecto invernadero, expresada en dióxido de carbono equivalente (CO_2e), que se emiten directa o indirectamente como resultado de las actividades humanas. Abarca una amplia gama de actividades, desde conducir un coche hasta calentar una casa, e incluso la producción y el transporte de los bienes que consumimos. Sin embargo, también es una herramienta valiosa para evaluar el impacto ambiental de sectores, industrias o productos específicos.

El objetivo principal de un análisis de la huella de carbono es medir, gestionar y, en última instancia, reducir las emisiones de gases de efecto invernadero. Para ello, necesitamos comprender todo el ciclo de vida de un producto o servicio. Esto incluye la producción de materias primas, fabricación, transporte, uso y eliminación. Al evaluar cada una de estas etapas, podemos identificar áreas donde las emisiones son más altas, comúnmente denominadas "puntos críticos".

Este análisis es un componente clave de los esfuerzos de sostenibilidad por varias razones. En primer lugar, proporciona transparencia. Al cuantificar las emisiones, podemos identificar las fuentes y la escala del problema. Esta información es vital para tomar decisiones informadas, establecer objetivos y monitorear el progreso. En segundo lugar, fomenta la responsabilidad. Se puede responsabilizar a las empresas, los gobiernos y los individuos por sus contribuciones al cambio climático, lo que, a su vez, los motiva a tomar medidas para reducir su huella de carbono.

Un análisis de la huella de carbono también es una valiosa herramienta de comparación y evaluación comparativa. Nos permite comparar el desempeño ambiental de diferentes productos, servicios o industrias. Esta información es esencial para tomar decisiones informadas, como seleccionar productos respetuosos con el medio ambiente o adoptar prácticas más sostenibles.

Además, este análisis ayuda a identificar oportunidades de mitigación. Al comprender las fuentes de emisiones, podemos desarrollar estrategias para reducirlas. Estas estrategias pueden incluir la adopción de fuentes de energía más limpias, la mejora de la eficiencia energética, la reducción de residuos y el cambio de patrones de consumo. En el contexto más amplio de la sostenibilidad, reducir nuestra huella de carbono contribuye a otros objetivos, como conservar los recursos naturales, mejorar la calidad del aire y proteger los ecosistemas.

En conclusión, un análisis de la huella de carbono es una herramienta valiosa para lograr la sostenibilidad. Ofrece una imagen clara y cuantificable del impacto ambiental de nuestras actividades, lo que nos permite tomar decisiones informadas, establecer objetivos e impulsar cambios positivos. Al identificar los "puntos críticos" y tomar medidas para reducir las emisiones, podemos trabajar hacia un futuro más sostenible y ambientalmente responsable. Este enfoque es crucial mientras nos esforzamos colectivamente por abordar los desafíos del cambio climático y preservar el planeta para las generaciones futuras[77].

8. Procesos metodológicos

Esta unidad se basa en clases; Cada parte comienza con una presentación de los principales conceptos teóricos necesarios para luego pasar a las actividades grupales. Cada parte tiene una actividad en un grupo pequeño y una discusión en un grupo grande sobre los resultados. Estas actividades están destinadas a ayudar a los participantes a desarrollar competencias para trabajar juntos como equipo y, por lo tanto, las instrucciones deben ser claras y se le pide a cada participante del grupo que contribuya a las actividades del grupo pequeño. Antes de que comience la actividad dentro de cada grupo, se debe designar un escribano y uno o dos presentadores para permitir un flujo más fluido. El redactor traerá por escrito los resultados de la discusión del grupo pequeño y los presentadores presentarán los resultados en el foro del grupo grande. Dentro del grupo más grande, el formador fomentará la reflexión crítica y abrirá un espacio seguro para discutir y permitir que surjan preguntas. Se debe fomentar la escucha activa y el diálogo respetuoso dentro del grupo.

9. Número y perfil de la persona formadora

Lo ideal sería que el equipo de personas formadoras estuviera formado por dos personas formadoras o formadoras con conocimientos prácticos en los temas tratados. Su función es proporcionar información a los participantes y guiarlos a través de sus procesos analíticos. Pueden proporcionar información adicional cuando algo no está claro o surgen dudas y también son capaces de adaptar las actividades a las necesidades y perfiles de los participantes. Tienen experiencia en la facilitación de grupos y pueden crear un contenedor seguro para una investigación creativa de los temas.

10. Proporciones

De 2 a 12 participantes y el tamaño total del grupo no debe exceder los 12 para proporcionar un entorno de aprendizaje propicio.

[77] Materiales y fuentes disponibles en el kit de herramientas

11. Evaluación

La evaluación ocurre al final de la parte 3, donde los participantes reflexionarán sobre lo que aprendieron en esta unidad y discutirán los pros y los contras de las herramientas.

12. Recomendaciones y comentarios generales

No es necesario tocar todos los temas. La persona facilitadora/formadora puede elegir algunos de ellos, según el contexto y los beneficiarios. Aquí hay una formación completa llena de conceptos. También porque quizás algunos de ellos puedan retomarse y repetirse en otras Unidades.

La duración de cada subactividad es orientativa. Dependiendo del número de participantes y de su perfil, el formador podrá decidir dedicar más tiempo a uno y menos a uno u otro. Lo mismo se aplica a los temas propuestos; Si el perfil y experiencia de los participantes requiere un estudio más profundo de algún tema, se podrán modificar los contenidos de las actividades para hacerlos más específicos.

Es muy recomendable que las personas formadoras conozcan y preparen los contenidos antes de realizar la actividad, ya que los argumentos discutidos pueden ser complejos y deben transmitirse a los participantes de la forma más clara e inclusiva posible. No se debe dar por sentado que los participantes tengan conocimientos específicos del tema, por lo que puede ser necesario comenzar con conceptos y explicaciones menos técnicos.

8. Módulo de formación en agricultura sostenible

8.1 Breve descripción del módulo

Título del módulo: **Agricultura sostenible**

Objetivos:

Objetivos principales

- Abordar la realidad de la agricultura sostenible de manera holística, considerando factores distintos a las iniciativas estrictamente productivas o agrícolas, como los roles de los consumidores, las comunidades locales y los organismos institucionales como actores en el campo agrícola y las iniciativas de seguridad alimentaria.
- Proporcionar a los participantes recursos y conocimientos para fomentar relaciones sostenibles y directas entre productores y consumidores y analizar modelos alternativos dentro de la cadena agroalimentaria; y comprender los sistemas de certificación de la producción agrícola y su relevancia en la agricultura sostenible, el desarrollo comunitario y la inseguridad alimentaria.
- Fomentar la conciencia de los participantes sobre la importancia de la sostenibilidad en los procesos agrícolas y su relación con la seguridad alimentaria.

Objetivos secundarios

- Incrementar el pensamiento crítico, la capacidad de aprendizaje y la capacidad de planificación y organización de los participantes.
- Contribuir al desarrollo de sistemas alimentarios sostenibles y centrados en la comunidad.
- Promover principios de sostenibilidad en el trabajo comunitario y los procesos participativos, asegurando que las iniciativas agrícolas tengan impactos positivos duraderos tanto en el medio ambiente como en la comunidad.

Competencias abordadas:

Competencias específicas:

- A Circular Std Book
- B Justicia social y derechos laborales en iniciativas agrícolas/alimentarias,
- Diferentes formas de relación entre productor y consumidores (AMAP, CSA, LSPA)
- Conocimiento de Fases, actores e interacciones de la cadena agroalimentaria.
- Sistemas de certificación de producción agrícola.

Competencias generales:

- Gestión y desarrollo de trabajo comunitario y procesos participativos.
- Capacidad de aprendizaje
- Capacidad de pensamiento crítico
- Capacidad de planificación y organización.

Duración aproximada (en horas)

La duración total será de 6-9 horas, así divididas:

Unidad 1	Unidad 2	Unidad 3
2-3 horas	2-3 horas	2-3 horas

8.2 Colectivos destinatarios

Según el informe Itinerarios de Empleos Verdes, incluido en el documento Marco de Competencias, este Módulo de Formación está dirigido a estos perfiles profesionales:

Gestión general de proyectos y recursos	• Coordinador/a o Jefe de Proyecto
Área de Producción Agropecuaria y Recogida de Excedentes	• Coordinador/a del área de producción. • Agricultor/a o ayudante de granja • Coordinador/a del área de recolección de excedentes

	• Técnico/a de soporte y logística en el área de recogida de excedentes.
Área de educación	• Educador/a de adultos en agricultura sostenible y sistema alimentario; educador/a ambiental; educador/a escolar.

El módulo no tiene límites de edad, diferencias de género, ni limitaciones de movilidad o discapacidad.

Las actividades de cada unidad han sido diseñadas para participantes que ya tienen conocimientos básicos de conceptos como seguridad alimentaria y agricultura sostenible. Sin embargo, dentro de cada unidad se pueden encontrar algunas pautas y materiales que pueden utilizarse para adaptar las actividades a las características y conocimientos específicos de los participantes.

8.3 Metodología

En este módulo de capacitación, se ha elegido un conjunto diverso de metodologías para ofrecer a los participantes una experiencia de aprendizaje integral y atractiva. El enfoque de aprendizaje se basa en un marco basado en competencias, que aborda diversas competencias y temas, todos vinculados a áreas críticas de la seguridad alimentaria y la agricultura sostenible. Dentro de las diferentes actividades de las distintas unidades se empleará aprendizaje cooperativo, sesiones informativas, participación activa, juegos de rol, ejercicios prácticos, resolución de problemas y pensamiento crítico y creativo. Además, la planificación práctica y los debates en grupo desempeñarán un papel importante, permitiendo a los participantes aplicar sus conocimientos de forma eficaz. La combinación de estos métodos garantiza que los participantes puedan vincular los conceptos teóricos con situaciones de la vida real, promoviendo el compromiso activo y fomentando la participación grupal.

Este enfoque holístico está diseñado para dotar a los participantes no solo de conocimientos teóricos sino también de las habilidades y competencias prácticas necesarias para abordar los complejos desafíos de la seguridad alimentaria y la agricultura sostenible. Al combinar estas metodologías, nuestro objetivo es crear un entorno de aprendizaje inclusivo e interactivo, donde cada participante pueda contribuir activamente y aplicar sus conocimientos a escenarios del mundo real.

8.4 Herramientas

Para llevar a cabo las actividades de este módulo son necesarios los siguientes recursos:

- Papelería y materiales: Rotafolios, rotuladores y notas adhesivas para discusiones en grupo y lluvias de ideas.
- Herramientas de evaluación: cuestionarios de evaluación previa y posterior a la formación o encuestas para los participantes (en el kit de herramientas).

8.5 Infraestructura

Para el desarrollo del módulo se necesitan las siguientes infraestructuras:

- Tecnología: un ordenador y un proyector. Acceso a Internet para poder realizar búsquedas en la red. Acceso a una impresora por si fuera necesario imprimir material físico.
- Espacio: es preferible un espacio abierto, bien iluminado y amplio, donde sea posible que las personas participantes puedan organizar su trabajo en grupo con serenidad, sin ser molestados. Dados los temas tratados, sería preferible un lugar al aire libre para recrear un espacio de trabajo más inmersivo.

8.6 Accesibilidad

Las actividades del módulo están diseñadas para ser inclusivas y fácilmente adaptables a todo tipo de discapacidades. Ninguna actividad implica un esfuerzo motor especial. El uso de un proyector para las presentaciones, un micrófono y el uso de herramientas sencillas como rotafolios o rotuladores tienen como objetivo reducir las barreras de inaccesibilidad. Además, cada actividad se puede remodelar para adaptarla a cualquier necesidad concreta sin perder valor ni eficacia.

8.7 Otros mecanismos de inclusión

Las actividades del módulo están diseñadas para realizarse en espacios inclusivos y seguros. Cualquiera puede seguir y participar en las actividades. Para crear una atmósfera positiva, segura y no discriminatoria donde todos los participantes se sientan cómodos expresándose, es aconsejable que los personas formadoras trabajen de manera que involucre a todos los participantes, utilizando un lenguaje inclusivo que no sea agresivo, sexista, ofensivo o vulgar. . También es necesario que el formador exija el mismo comportamiento a los participantes y supervise el progreso de las actividades también en este aspecto. Si surgen ocasiones de incomodidad y discriminación, es responsabilidad del formador asegurarse de que los conflictos se mitiguen y resuelvan.

Para garantizar la posibilidad de una participación equitativa, sería aconsejable que el formador establezca antes del desarrollo de las actividades un mecanismo para gestionar el tiempo de palabra y pida a los participantes el compromiso de respetarse unos a otros y a cada intervención, sin juzgar.

8.8 Otros datos de interés

8.8.1 Materiales y recursos de capacitación

Unidad 1

Recursos para la Actividad 1

- LIVERUR, 5 principios de la agricultura sostenible.https://liverur.eu/5-principios-de-agricultura-sostenible-según-fao/

- FAO, Construyendo una visión común para la alimentación y la agricultura sostenibles. Principios y enfoques.https://www.fao.org/3/i3940e/i3940e.pdf. Los contenidos sobre los que deberían trabajar los participantes se pueden encontrar en las páginas 21, 25, 27, 29, 31.

Recursos para la Actividad 2

- Bathaei, A.; Štreimikienė, D. Una revisión sistemática de los indicadores de sostenibilidad agrícola. Agricultura 2023, 13, 241.https://doi.org/10.3390/agriculture13020241
- CESPAP de las Naciones Unidas. Integrando las tres dimensiones del desarrollo sostenible. Un marco y herramientas.https://www.unescap.org/sites/default/files/Integrating%20the%20tres%20dimensions%20of%20sustainable%20development%20A%20framework.pdf

Unidad 2

Etiquetas

- Agricultura ecológica (logotipo y explicación),
- Denominacion de Origen Protegida (logotipo y explicación),
- Indicación Geográfica Protegida (logotipo y explicación),
- Especialidad Tradicional Garantizada (logotipo y explicación).
- Denominación de Origen Controlada. (explicación),
- DOCG = Denominación de Origen Controlada y Garantizada (explicación),
- PAT: Productos alimenticios tradicionales (logotipo y explicación).
- Producto de montaña: https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/654ff744-0649-44d7-a0b1-afbeb3c23da9
- https://www.reterurale.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/19851#id-9687199e3f869e5d356c4781ef439573
- https://agriculture.ec.europa.eu/farming/geographical-indications-and-quality-schemes/geographical-indications-and-quality-schemes-explained_en

Sistema de certificación

- https://www.rivistadiagraria.org/articoli/anno-2015/i-sistemi-di-certificazione-dei-prodotti-agroalimentari/

Certificación Orgánica 101.

- https://agriculture.ec.europa.eu/farming/organic-farming_en
- https://agriculture.ec.europa.eu/farming/organic-farming/legislation_en
- https://agriculture.ec.europa.eu/farming/organic-farming/organics-glance_en

- https://agriregionieuropa.univpm.it/it/content/article/31/32/la-certificazione-partecipativa-agricoltura-biologica
- https://agriregionieuropa.univpm.it/it/content/article/31/14/lagricoltura-biologica-problemi-e-prospettive

Teoría PGS

- https://www.slowfood.com/what-we-do/themes/participatory-guarantee-system-pgs/
- Las nuevas fronteras de la certificación. Disponible en línea enwww.aiab.it

Caso de estudio

- Italia:http://www.cecampo.org/
- https://www.acra.it/cosa-facciamo/aree-di-intervento/italia-ed-europa/cCSAina-santalberto
- Proyecto “Por una pedagogía della terra”: https://www.youtube.com/watch?v=Aft0y_BlENk

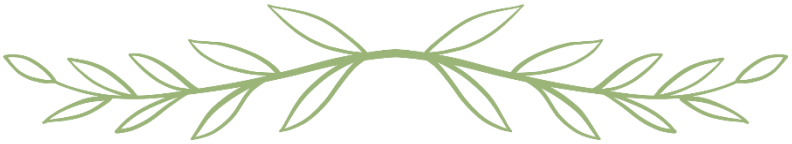
Unidad 3

CSA

- Folleto de agricultor a agricultor de CSA con información sobre cómo configurar un CSA como agricultor:https://cloud.urgenci.net/index.php/s/MsXw74WZcRRaFGt?dir=undefinido&path=%2FCSA%20Farming&openfile=5054
- Sea parte del folleto de CSA:https://hub.urgenci.net/resource/be-part-of-csa/
- Promoción de la CSA en diferentes idiomas:Voces para CSA Archivos - Urgenci Hub

Ciudadanía alimentaria:

- Ciudadanos alimentarios: consumidores que están cambiando el mundo
- Ciudadanía Alimentaria - Urgenci Hub - Informe del Consejo de Ética Alimentaria del Reino Unido
- Ciudadanía alimentaria - Un conjunto de herramientas de comunicación - Urgenci Hub
- Ciudadanía alimentaria, Iniciativa de ciudadanía alimentaria del Reino Unido
- Guía del formador Food & More - Urgenci Hub, Programa de formación en Ciudadanía Alimentaria para comunidades
- Comida y Más Archives - Urgenci Hub,Documentos en diferentes idiomas: checo, húngaro, polaco, etc.



Unidad de formación #1 - Introducción a las granjas sostenibles

1. Tipología

Esta unidad pertenece al módulo de formación en agricultura sostenible

2. Descripción

Esta unidad abordará algunos conceptos fundamentales de la agricultura sostenible, desde una perspectiva genérica a una más específica. La unidad siempre considerará un triple enfoque de sostenibilidad relacionado con la agricultura, que incluye inherentemente la sostenibilidad ambiental, económica y social.

Esta unidad se divide en dos actividades.

- **Actividad 1**: trata sobre los principios fundamentales en los que se basa la comprensión moderna de la agricultura sostenible.
- **Actividad 2:** se abordará la producción agrícola sostenible a través de un análisis de granjas en un sentido holístico, comparando los aspectos ambientales, sociales y económicos de la sostenibilidad.

Las personas participantes trabajarán en colaboración en grupos y presentarán y discutirán sus ideas con todos los demás participantes. El programa detallado se puede encontrar en la Sección 7.

3. Duración

La duración total será de 3 horas, así divididas:

Actividad 1: Los 5 principios de la FAO para la producción agrícola sostenible	1 hora 30 minutos
Actividad 2: Una mirada holística a la sostenibilidad en el sector agrícola desde la perspectiva de las explotaciones agrícolas.	1 hora 30 minutos

4. Recursos y espacio

Para llevar a cabo esta unidad formativa se necesitan los siguientes recursos y espacios:

- Espacio: espacio de reunión amplio que permita la colaboración y el debate entre los y las participantes, con sillas en forma circular para luego crear pequeños grupos.
- Tecnología: Un proyector o una pantalla grande para visualizar presentaciones y vídeos. Altavoces para garantizar que el audio de los vídeos y presentaciones sea claro para todas las personas participantes. Acceso a Internet.
- Papelería y materiales: Rotafolios, rotuladores y notas adhesivas para los debates en grupo y lluvia de ideas.
- Recursos específicos de la unidad: También serán necesarios algunos materiales impresos (proporcionados en la sección 7).
- Herramientas de evaluación: Cuestionarios o encuestas de evaluación previos y posteriores a la formación para los y las participantes (en el kit de herramientas).

5. Objetivos

- Ejercer el uso del pensamiento holístico sobre todos los factores que afectan directa e indirectamente la producción y distribución de productos agrícolas sostenibles.
- Pensar el tema de la agricultura sustentable como sistema de producción, con una visión empresarial, técnica y práctica.
- Desarrollar el pensamiento crítico y la capacidad de trabajar en grupo, mediante el intercambio de ideas, la división independiente de tareas y responsabilidades.
- Dar a los participantes ideas que conduzcan a una mayor conciencia sobre la importancia de la agricultura sostenible como un fenómeno concreto que está influenciado por diferentes factores.

6. Marco de competencias

Competencias generales:

- Gestión y desarrollo de trabajo comunitario y procesos participativos.
- Capacidad de aprendizaje (Habilidad para obtener o ampliar conocimientos y técnicas relacionadas con la tarea. Captura y aplicación de nueva información, sistemas y métodos de trabajo)

Competencias específicas:

- Conocimientos básicos de los impactos de los pesticidas sintéticos en la agricultura y la salud y de métodos alternativos y uso de tratamientos.
- Conocimientos básicos de los principios de la agricultura (plantas, ciclos de producción, conceptos básicos de la agricultura, herramientas y usos comunes...),
- Justicia social y derechos laborales en iniciativas agrícolas/alimentarias,
- Criterios de elección de productores que cumplan con requisitos de sostenibilidad (economía social, agroecología, buen trato animal, etc.)

7. Sesión detallada

La unidad se divide en dos actividades grupales: La primera se centrará en los 5 principios de la FAO para la producción agrícola sostenible; la segunda se ocupará de las actividades de producción agrícola.

La persona que realiza la formación presentará los temas y explicará brevemente los conceptos principales. Posteriormente, las personas participantes crearán colaborativamente, en grupos y siempre con el apoyo del/de la formador/a, sus propias propuestas de una granja sostenible viable, que serán presentadas frente a los demás participantes. El papel del/de la formador/a en esta parte final será el de liderar la discusión entre las personas participantes y retroalimentar las ideas presentadas.

ACTIVIDAD 1 – LOS PRINCIPIOS DE LA FAO PARA UNA PRODUCCIÓN AGRÍCOLA SOSTENIBLE

Paso 1.1 – Introducción de los principios FEO

La Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) ha establecido cinco principios básicos para que el sector agrícola mundial sea cada vez más productivo y sostenible. La intención de estos cinco principios es construir un sistema de producción que trabaje a favor del ecosistema, satisfaciendo las necesidades humanas. Equilibran las dimensiones sociales, económica

y medioambientales de la sostenibilidad en la agricultura, y proporcionan una base para desarrollar políticas, estrategias, normativas e incentivos que guíen la transición hacia la sostenibilidad, al tiempo que promueven la resiliencia mediante una respuesta adaptativa a las perturbaciones y las oportunidades.

5 principios y políticas clave:

Los cinco principios son complementarios: el Principio 1 y el Principio 2 apoyan directamente el sistema natural, mientras que el Principio 3 apoya directamente el sistema humano; los Principios 4 y 5 sustentan tanto el sistema natural como el humano. Para la aplicación de los cinco principios, deben emprenderse una serie de acciones para mejorar la productividad y la sostenibilidad tanto sectorial como intersectorial. Para ser sostenible y productiva, la agricultura deberá adoptar una visión única y sistémica que maximice las sinergias, mitigue las externalidades negativas y minimice la competencia perjudicial entre sus sectores.

Las contribuciones de esta actividad se citan directamente del informe de la FAO Building a common vision for sustainable food and agriculture, publicado en 2014; las fichas proporcionadas en el anexo de herramientas se tomaron del mismo informe y se modificaron ligeramente para los fines de la actividad.

1) Mejorar la eficiencia en el uso de los recursos es crucial para la sostenibilidad de la agricultura.

La producción agrícola es la transformación de recursos naturales en productos para beneficio humano. Ese proceso requiere gestión, conocimientos, tecnologías e insumos externos, con variaciones considerables en su importancia relativa y su combinación según los sistemas de producción y las regiones del mundo. El nivel y la combinación de insumos, así como el tipo de tecnologías y sistemas de gestión utilizados, tienen importantes repercusiones en el nivel de productividad y en el impacto de la producción sobre los recursos naturales y el medio ambiente. Conseguir la «combinación adecuada» -que refleje el valor de los recursos naturales y los costes reales de los impactos medioambientales y los insumos externos- es esencial para la sostenibilidad.

2) La sostenibilidad requiere actividades directas para preservar, proteger y mejorar los recursos naturales

Aunque la mejora de la eficiencia en el uso de los recursos puede ayudar a reducir la presión sobre los ecosistemas y los recursos naturales, también aumenta la rentabilidad, lo que puede conducir, a su vez, a la expansión de la producción y al consiguiente aumento del agotamiento y la degradación de los recursos. La degradación de los agroecosistemas afecta directamente al suministro de alimentos y a los ingresos de los pobres, aumentando su vulnerabilidad y creando un círculo vicioso de pobreza, mayor degradación y hambre. Por eso es necesario actuar directamente para conservar, proteger y mejorar los recursos naturales. Proteger y restaurar los ecosistemas que captan, filtran, almacenan y liberan agua de forma natural -como ríos, humedales, bosques y suelos- es crucial para aumentar la disponibilidad de agua de buena calidad. Un estudio demostró que, cada año, los bosques tropicales del mundo retiran de la atmósfera 4.800 millones de toneladas de dióxido de carbono, es decir, aproximadamente el 18% de las emisiones anuales procedentes de la quema de combustibles fósiles. La reforestación y la reducción de la tasa de deforestación son esenciales, por tanto, para mitigar el cambio climático y adaptarse a él, además de contribuir a la formación del suelo, la purificación del agua, la biodiversidad y la polinización.

3) La agricultura que no consigue proteger y mejorar el estilo de vida rural y el bienestar social es insostenible.

El desarrollo agrícola es, por definición, insostenible si no logra beneficiar a aquellos cuyo sustento depende de él, aumentando su acceso a recursos y activos, su participación en los mercados y sus oportunidades de empleo. De vital importancia es la medida en que la población rural tiene un acceso seguro y equitativo a los recursos naturales que necesita para producir alimentos para su consumo y aumentar sus ingresos. Los medios de subsistencia de muchos de ellos se basan en el acceso y el control de estos recursos, como la tierra, el agua, los bosques y los recursos pesqueros. Los derechos de tenencia inadecuados e inseguros sobre los recursos naturales suelen provocar pobreza extrema y hambre. Además, la tenencia segura de la tierra suele traducirse en una mayor inversión por parte de los agricultores, mayores rendimientos y una reducción de la degradación del suelo.

4) Aumentar la resiliencia de las personas, las comunidades y los ecosistemas es esencial para una agricultura sostenible.

La resiliencia se ha revelado como un factor clave de la sostenibilidad. Se define como la capacidad de un sistema y de las partes que lo componen para anticipar, absorber, acomodarse o recuperarse de los efectos de un evento peligroso de manera oportuna y eficiente, asegurando la preservación, restauración o mejora de sus estructuras y funciones básicas esenciales. En el contexto de la alimentación y la agricultura sostenibles, la resiliencia es la capacidad de los agroecosistemas, las comunidades agrícolas, los hogares o los individuos para mantener o mejorar la productividad del sistema mediante la prevención, la mitigación o el afrontamiento de los riesgos, la adaptación al cambio y la recuperación de las perturbaciones. Fenómenos como la variabilidad climática, los fenómenos meteorológicos extremos y la volatilidad de los mercados, así como los conflictos civiles y la inestabilidad política, merman la productividad y la estabilidad de la agricultura, lo que a su vez aumenta la incertidumbre y el riesgo para los productores. Las decisiones tomadas a raíz de

catástrofes o crisis pueden tener consecuencias para los hogares y las comunidades que pueden convertirse en «trampas de pobreza» a largo plazo.

5) La alimentación y la agricultura sostenibles requieren un mecanismo de gobernanza responsable y eficaz

La buena gobernanza es necesaria para garantizar la justicia social, la equidad y una perspectiva a largo plazo en la protección de los recursos naturales. Cuando los procesos de sostenibilidad están dominados por preocupaciones medioambientales abstractas, sin prestar la debida atención a las dimensiones sociales y económicas, es poco probable que se lleven a la práctica. Una transición hacia una agricultura sostenible que siga los cinco principios requiere entornos políticos, jurídicos e institucionales propicios que logren el equilibrio adecuado entre las iniciativas del sector público y privado, y garanticen la rendición de cuentas, la equidad, la transparencia y el Estado de derecho.

Para cada principio, la FAO ha elaborado ejemplos de políticas y estrategias clave, divididas por sectores de producción: cultivos, ganadería, silvicultura, acuicultura y pesca. Para revisar estas políticas y estrategias clave, puede consultar directamente el informe de la FAO Construir una visión común para la alimentación y la agricultura sostenibles (2014) y consultar el Anexo del kit de herramientas.

ACTIVIDAD 2: UNA MIRADA HOLÍSTICA EN SOSTENIBILIDAD EN EL SECTOR AGRÍCOLA DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS GRANJAS

Visión general de las dimensiones de sostenibilidad:

- **Lado medioambiental:** utilizar productos que no impacten en el suelo y el agua; plantar plantas que no afecten negativamente al ecosistema; preservar la biodiversidad; utilizar los recursos cuidadosamente; reducir los residuos; minimizar el consumo de suelo; reducir la contaminación.

- **Lado social:** Consideramos una explotación no sólo como una entidad que produce y vende productos agrícolas, sino también como una red de relaciones humanas, tanto internas como externas. Internamente, en una granja socialmente sostenible siempre se respetan los derechos de los trabajadores, y no hay explotación, discriminación, comportamientos tóxicos o abusivos. Las responsabilidades, responsabilidades, deberes y méritos. Los salarios garantizan una buena calidad de vida a los trabajadores. Externamente, una granja socialmente sostenible puede desempeñar un papel vital en su comunidad. Puede poner en marcha mecanismos de gobernanza compartida, con la población o los organismos públicos, puede actuar como animador turístico y cultural local, puede desarrollar una cadena virtuosa con otras empresas locales, y puede desarrollar proyectos de innovación con las universidades cercanas.

- **Lado económico**: toda empresa, incluidas sin duda las agrícolas, debe tener como objetivo su sostenibilidad económica, es decir, generar ingresos. Esto no significa únicamente que los ingresos deben cubrir los costes de producción. También significa tener la capacidad de

planificar futuras inversiones, intentar siempre mejorar la calidad del producto, controlar el impacto de la producción y garantizar una calidad de vida cada vez mejor para los trabajadores y los consumidores finales.

8. Procesos metodológicos

Las actividades seguirán el proceso metodológico del aprendizaje cooperativo con el fin de practicar la escucha, la responsabilidad individual y grupal, la interdependencia positiva, las habilidades interpersonales y las habilidades de pensamiento transversal.

Diferentes procesos metodológicos se desarrollan de manera que los temas abordados puedan ser comprendidos por cada participante, adquiridos, enriquecidos por su conocimiento personal y compartidos con participantes y personas formadoras/as. De esta manera se ejercita la capacidad de adoptar una visión holística de un problema complejo, añadiendo nuevas perspectivas; el pensamiento creativo se utiliza en la primera actividad de la unidad, cuando se pide a los participantes que formulen propuestas para los cinco principios de la FAO; y el pensamiento crítico y la resolución de problemas se utilizan en la segunda actividad, cuando se les pide que identifiquen y resuelvan posibles problemas de las 3 diferentes esferas de la sostenibilidad.

9. Número y perfil de la persona formadora

El número ideal de personas que realizan la formación es dos.

Preferentemente, deberán tener experiencia y conocimientos previos en los campos de la agricultura sostenible, la transición verde, el desarrollo sostenible, los sistemas de certificación de la producción agrícola, las fases y actores de la cadena agroalimentaria y las relaciones entre productores y consumidores (AMAP, CSA, LSPA).

También deben estar familiarizados/as con metodologías de aprendizaje no formal como el pensamiento creativo y crítico, la resolución de problemas y el aprendizaje cooperativo, así como con otros métodos que fomenten el aprendizaje basado en competencias.

Su papel será principalmente el de facilitar las actividades, excepto en la primera parte de las dos actividades, cuando tendrán que presentar a las personas participantes conocimientos con base científica sobre los temas. Por lo tanto, las personas que realizan la formación también deben tener habilidades para hablar en público y la capacidad de transmitir contenidos de cierta complejidad de manera clara.

El equipo de formación se podrá ampliar si el número de personas participantes lo requiere, teniendo siempre en cuenta las proporciones.

10. Proporciones

La proporción ideal es 2 personas formadoras por cada 20 participantes. El número ideal de participantes debería estar entre 15 y 20.

11. Evaluación

Después de la segunda actividad, las personas participantes tendrán que responder algunas preguntas para autoevaluar el progreso que han logrado durante las dos actividades en las competencias abordadas. Las personas formadoras pueden realizar la evaluación en línea o fuera de línea.

Para la versión en línea:

Las personas participantes deberán utilizar sus teléfonos móviles para acceder a una encuesta/cuestionario en línea creado por quien realiza la formación. Sugerimos utilizar herramientas en línea como Mentimeter.com o Jamboard.google.com,

Para la versión sin conexión:

Quien realiza la formación puede usar las mismas preguntas. Entregarán a las personas participantes un bloque de notas adhesivas y definirían una columna (en un rotafolio, o incluso en la pared con cinta adhesiva) para cada pregunta, donde cada participante debía colocar una nota con la respuesta. Si hay tiempo, podrá leer de forma anónima algunas de las respuestas para compartirlas con todo el grupo.

No se contempla la evaluación de la actividad dentro de las 3 horas de actividad. Sugerimos una duración de entre 15 y 30 minutos, dependiendo del número de participantes y si el formador quiere compartir algunas reflexiones mientras realiza la evaluación.

12. Recomendaciones y comentarios generales

La duración de cada sub actividad es orientativa, dependiendo del número de participantes y de su perfil, uno puede decidir dedicar más tiempo a una u otra actividad.

Lo mismo se aplica a los temas propuestos: Si el perfil y experiencia de las personas participantes requiere un estudio más profundo de algún tema, se podrán modificar los contenidos de las actividades para hacerlos más específicos. Aunque estos temas están interrelacionados, es posible decidir dedicar la actividad a sólo uno o varios de ellos, sin comprometer la coherencia de la actividad.

Es muy recomendable que quien realiza la formación conozca y prepare los contenidos antes de realizar la actividad, ya que los argumentos discutidos pueden ser complejos y deben transmitirse a

las personas participantes de la forma más clara e inclusiva posible. No se debe dar por sentado que quien participa tenga conocimientos específicos del tema, por lo que puede ser necesario comenzar con conceptos y explicaciones menos técnicos.

Unidad de formación #2 - Sistemas de certificación y producción agrícola

1. Tipología

Esta unidad pertenece al módulo de formación en agricultura sostenible.

2. Descripción

Esta unidad se divide en 3 actividades principales.

En la primera actividad se realizará una introducción teórica a los diferentes tipos de certificación de calidad que existen para los productos agroalimentarios. También dentro de esta parte se explorará la certificación orgánica de terceros.

La segunda actividad de la unidad explorará el concepto de 'sistema de garantía participativa' como herramienta alternativa y complementaria a la certificación por terceros en el sector agroalimentario.

Finalmente, en la tercera actividad se presentará un estudio de caso con la participación directa de un representante de la iniciativa.

El programa detallado se puede encontrar en la Sección 7.

3. Duración

La duración total será de 2 horas, así divididas:

Bloque 1: Introducción teórica a la certificación	1 hora 20 minutos
Actividad 1: El Sistema participativo de garantía	1 hora 25 minutos
Actividad 2: Estudios de caso	40 minutos

4. Recursos y espacio

Para llevar a cabo esta unidad formativa se necesitan los siguientes recursos y espacios:

- Espacio: espacio de reunión amplio que permita la colaboración y el debate entre los participantes, con sillas en forma circular para luego crear pequeños grupos.
- Tecnología: Un proyector o una pantalla grande para visualizar presentaciones y vídeos. Altavoces para garantizar que el audio de los vídeos y presentaciones sea claro para todos los participantes. Acceso a Internet.
- Papelería y materiales: Rotafolios, rotuladores y notas adhesivas para los debates en grupo y lluvia de ideas.
- Herramientas de evaluación: cuestionarios o encuestas de evaluación previos y posteriores a la formación para participantes (en el kit de herramientas).
- Recursos específicos de la unidad:

- Un tablero con el mapa de una granja (real o no) dibujado en él, con sus principales áreas funcionales, (deberá crearse antes de la formación).
- Habrá que preparar fichas con elementos a observar (presencia de problemas fitosanitarios, materiales adecuados o inadecuados en stock, etc.),
- Una ficha para el grupo visitante,
- Un dado que indique en qué zona moverse.

Si es posible, también se puede simular una visita de campo real del grupo de visita. En este caso, la formación tendrá que realizarse en una granja, que habrá que preparar, y algunos elementos deberán estar especialmente dispuestos de antemano para la simulación.

5. Objetivos

- Mejorar los conocimientos de los participantes sobre los sistemas de certificación de la producción agrícola.
- Estimular un análisis crítico de los sistemas de certificación, investigando sus diferencias, ventajas y desventajas para los distintos agentes que intervienen en la cadena de producción y consumo y sobre las interacciones entre ellos.
- Proporcionar a las personas participantes recursos para profundizar en el tema, tanto a nivel teórico como a través del conocimiento de experiencias prácticas y casos prácticos.
- Ofrecer a las personas participantes propuestas de actividades prácticas de aprendizaje que puedan llevar a cabo con sus propios alumnos.

6. Marco de competencias

Competencias generales:

- Capacidad de pensamiento crítico (Capacidad para cuestionar y argumentar conceptos, ideas, situaciones y discriminar falacias, inconsistencias y errores lógicos). Esta competencia se desarrollará, en la Actividad 1, invitando a las personas participantes a razonar sobre los aspectos críticos del sistema tradicional de certificación orgánica. En la actividad 2 se pedirá a los participantes que razonen sobre las posibles ventajas y desventajas para las fincas que quieran emprender un proceso de certificación, en particular evaluando las diferencias entre los sistemas tradicionales y el SGP. Se pedirá a los participantes que consideren los puntos de vista tanto de los productores como de los consumidores.

7. Sesión detallada

Esta unidad se divide en 3 partes principales.

En la primera parte se realizará una introducción teórica a los diferentes tipos de certificación de calidad existentes para los productos agroalimentarios. Se analizará un glosario de definiciones y siglas actualmente utilizadas y se ilustrará la clasificación de los sistemas de certificación según el sujeto declarante.

La segunda parte de la unidad explorará el concepto de 'sistema de garantía participativa' como herramienta alternativa y complementaria a la certificación por terceros en el sector agroalimentario.

En la tercera parte, un representante de la iniciativa presentará un estudio de caso.

Como actividad opcional, si todos los participantes tienen acceso a los dispositivos adecuados y hay una conexión a internet disponible, la persona formadora puede emitir un desafío Kahoot con aproximadamente 10 preguntas cerradas sobre los temas vistos durante la capacitación.

BLOQUE 1: INTRODUCCIÓN TEÓRICA A LA CERTIFICACIÓN

Paso 1.1 – 1.3 Identificación y explicación de acrónimos

¿Por qué son útiles las certificaciones?

- **BIO =** Agricultura ecológica. Sólo puede utilizarse en productos que hayan sido certificados como ecológicos por una agencia u organismo de control autorizado si han cumplido estrictas condiciones sobre cómo deben ser producidos, procesados, transportados y almacenados. El logotipo sólo puede utilizarse en productos que contengan al menos un 95% de ingredientes ecológicos y, además respetan otras condiciones estrictas para el 5% restante. (logotipo y explicación)
- **DOP** = Denominación de Origen Protegida. Los nombres de productos registrados como DOP son aquellos que tienen los vínculos más fuertes con el lugar en el que se elaboran. Cada parte del proceso de producción, transformación y elaboración debe tener lugar en la región específica. En el caso de los vinos, esto significa que las uvas deben proceder exclusivamente de la zona geográfica en la que se elabora el vino. (logotipo y explicación)
- **IGP** = Indicación Geográfica Protegida. La IGP subraya la relación entre la región geográfica específica y el nombre del producto, cuando una determinada calidad, reputación u otra característica es esencialmente atribuible a su origen geográfico. En la mayoría de los productos, al menos una de las fases de producción, transformación o elaboración tiene lugar en la región. tiene lugar en la región. (logotipo y explicación)
- **ETG** = Especialidad Tradicional Garantizada. Destaca los aspectos tradicionales, como la elaboración del producto o su composición, sin estar vinculado a una zona geográfica específica. zona geográfica. La denominación de un producto registrado como ETG lo protege contra la falsificación y uso indebido. (Logotipo y explicación).

Las personas formadoras encontrarán material de apoyo sobre estas y otras certificaciones nacionales específicas (en España, Italia, Francia y Grecia) en la caja de herramientas (Otros recursos y Anexos) y en el Mooc.

Paso 1.4 – Tipos de certificación y actores

La certificación garantiza la conformidad con las normas establecidas, aumentando el valor del producto y la competitividad. Se ha categorizado en función de la parte declarante:

- **Primera parte:** Autocertificación de la empresa fabricante.
- **Segunda parte:** Declaración por parte de una entidad externa implicada en la mejora o selección (también por entidades representativas hacia sus miembros/consumidores).
- **Tercera parte:** Emitida por una entidad independiente al sistema de producción de la empresa, garantizando imparcialidad y competencia, como «certificación profesional». Las normas están formalizadas por normas específicas (ISO 17065:2012 y 17021:2006) y sujetas a verificación por un organismo de acreditación.
- **Cuarta parte:** Declaraciones de organismos externos ajenos a la empresa, como por ejemplo controles realizados por organismos públicos y administraciones.

Los tipos de certificación varían en su impacto comunicativo, percibiendo una mayor garantía a medida que aumenta la distancia económica entre la persona certificadora y la persona productora.

Las normas pueden ser establecidas por:

- Gobiernos: Las normas gubernamentales suelen denominarse reglamentos y pueden a su vez basarse en acuerdos internacionales o directrices establecidas por organismos intergubernamentales, como la Comisión FAO/OMS del Codex Alimentarius.
- Productores en asociación/cooperativas: Podrían tener interés en establecer una norma e invitar a un tercero a que verifique su aplicación para demostrar a una amplia gama de compradores que cumplen determinados requisitos generalmente demandados en el mercado.
- Consumidores: Si un grupo de compradores reconoce que tiene básicamente los mismos requisitos para determinados productos, pueden establecer juntos una norma. Esto animaría a los productores a aplicar dichas normas con mayor rapidez, al quedar claro que una gran parte del mercado las exige. Un ejemplo de norma de compradores es el protocolo EurepGap.
- Coaliciones: Los gobiernos, el sector privado y las ONG pueden formar coaliciones bipartitas o tripartitas para establecer normas. Por ejemplo, los gobiernos, la industria y las organizaciones de consumidores están representados entre los miembros de la ISO, y la Iniciativa de Comercio Ético (ETI) es una organización tripartita con representación de gobiernos, ONG y sindicatos.

Retos de los sistemas de certificación (Paso 1.4)

El modelo de certificación que se aplica actualmente a la agricultura ecológica es demasiado complejo y costoso, tanto en términos económicos como de tiempo, para los pequeños productores de Europa y del Sur.

Algunas de las pequeñas explotaciones de las zonas marginales corren el riesgo de cerrar, mientras que las de las zonas urbanas corren el riesgo de alejarse del sector ecológico.

De ahí la necesidad de innovar el sistema de certificación ecológica mediante el desarrollo de otros sistemas de certificación que complementen el actual.

En 2009 AIAB (Associazione Italiana Agricoltura Biologica) realizó un estudio sobre la evolución del sistema de control en la agricultura ecológica (Link; AIAB, 2009). Incluía tres propuestas:

- La simplificación burocrática para las pequeñas explotaciones totalmente ecológicas;
- La activación de la certificación de grupo también en el contexto europeo (el actual reglamento ecológico sólo permite este enfoque para los productos importados de países terceros).
- Y la difusión de los Sistemas Participativos de Garantía (SPG).

Mientras que las dos primeras intervenciones se mantienen dentro de los límites delimitados por el reglamento europeo, el último enfoque queda fuera de él. Esto significa que un producto garantizado bajo el de los SPG no es certificable como ecológico, aunque el o la agricultor/a adopte las normas del reglamento europeo en el campo.

Paso 1.5 – Certificación orgánica 101

La certificación ecológica consiste en un proceso mediante el cual se verifica que los productos agrícolas, incluidos los cultivos, el ganado y los alimentos procesados, cumplen las normas y reglamentos específicos establecidos para las prácticas de agricultura ecológica. Implica una evaluación rigurosa de todo el proceso de producción, desde los métodos de cultivo hasta el procesado y la manipulación, para garantizar el cumplimiento con los principios ecológicos.

El objetivo de la agricultura ecológica es producir alimentos utilizando sustancias y procesos naturales, fomentando al mismo tiempo el uso responsable de la energía y los recursos, la biodiversidad, la fertilidad del suelo y la calidad del agua. Se centra en normas estrictas de bienestar animal y en la satisfacción de las necesidades específicas de comportamiento de los animales.

La normativa de la Unión Europea sobre agricultura ecológica está diseñada para proporcionar una estructura clara para la producción de productos ecológicos en toda la UE. Con ello se pretende satisfacer la demanda de productos ecológicos fiables por parte de los consumidores, al tiempo que se proporciona un mercado justo para productores, distribuidores y comercializadores.

La certificación ecológica genera confianza al asegurar que se siguen las normas sobre producción ecológica y que existe un estricto sistema de control y aplicación que garantiza su cumplimiento. El uso del logotipo ecológico proporciona identidad visual a los productos ecológicos producidos en la UE.

La nueva legislación que entró en vigor en 2022 y en adelante refuerza los sistemas de control y amplía la gama de productos ecológicos. Algunos de los documentos legales relativos a la certificación ecológica de la UE son:

- Reglamento (UE) 2018/848 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 30 de mayo de 2018 (acto legislativo aplicable).
- Reglamento (UE) 2023/2419, de 18 de octubre de 2023, sobre el etiquetado de los alimentos ecológicos para animales de compañía (DO. L, 2023/2419, 27.10.2023).

Para una visión completa del marco legal, antecedentes y características de la Certificación Ecológica, consulte las fuentes originales[78].

Paso 1.5 - Perspectivas y retos de la certificación ecológica

La evolución de la agricultura ecológica está influida por las tendencias del consumo y las perspectivas de producción. Al mismo tiempo, la viabilidad económica es cada vez más determinante en la decisión de los productores de pasarse a la agricultura ecológica. Algunos de los retos a los que se enfrentan los agricultores ecológicos son los siguientes:

- Acceso al mercado y precios bajos: Los agricultores ecológicos suelen tener dificultades para acceder a mercados rentables. La escasa concienciación o demanda de productos ecológicos por parte de los consumidores puede dar lugar a presiones sobre los precios, lo que dificulta la competencia con la agricultura convencional.
- Problemas con los canales de distribución: Algunos agricultores ecológicos se ven obligados a vender sus productos como convencionales debido a la falta de cadenas de suministro eficientes y dedicadas. Esto socava su certificación ecológica y sus ingresos potenciales.
- Cese de subvenciones y viabilidad económica: La supresión de las subvenciones públicas puede hacer que la agricultura ecológica sea económicamente insostenible. Sin este apoyo, muchos agricultores, sin este apoyo, se plantean volver a los métodos convencionales o abandonar por completo las prácticas ecológicas.
- A la hora de evaluar la viabilidad de la agricultura ecológica, varios factores clave influyen en las decisiones de los agricultores. Si bien las creencias personales pueden impulsar el interés inicial por las prácticas ecológicas, el éxito a largo plazo depende de la viabilidad económica, ya que los agricultores deben sopesar el aumento de los costes y la fluctuación de los rendimientos frente a las posibles ganancias de ingresos. Algunos de estos factores son:
- Decisión basada en creencias y viabilidad económica: Los agricultores suelen empezar a menudo se inician en la agricultura ecológica motivados por valores personales como la sostenibilidad o la salud. Sin embargo, con el tiempo, deben evaluar la viabilidad económica para continuar.
- Ingresos frente a costes: Para que la agricultura ecológica siga siendo viable, el aumento de los ingresos de los productos ecológicos debe compensar el aumento de los costes asociados a las prácticas ecológicas.

[78] Mencionadas en el kit de herramientas (recursos adicionales)

- Fluctuaciones de rendimiento e ingresos: La agricultura ecológica a menudo da lugar a rendimientos variables, lo que puede causar inestabilidad en los ingresos. Estas fluctuaciones afectan directamente a la sostenibilidad económica a largo plazo de la granja.

Las **estrategias medioambientales** pueden mejorar el impacto positivo de la agricultura ecológica complementando sus prácticas básicas. Un enfoque eficaz es la promoción de cadenas de suministro cortas, que reducen las distancias de transporte y, por tanto, las emisiones de gases de efecto invernadero. Además, la concienciación de los consumidores sobre el «kilometraje de los alimentos» puede fomentar aún más las opciones responsables con el medio ambiente. Sin embargo, problemas como el desajuste geográfico entre producción y consumo pueden limitar la eficacia de estas estrategias. A pesar de ello la agricultura ecológica se alinea con objetivos medioambientales más amplios, trabajando para reducir impactos negativos, como la contaminación química y el agotamiento de los recursos, mediante prácticas sostenibles.

Para saber más sobre los problemas y perspectivas de la agricultura ecológica, consulte las fuentes originales[79].

ACTIVIDAD 1 - EL SISTEMA PARTICIPATIVO DE GARANTÍA

Introducción al SPG

El modelo de certificación que se aplica actualmente a la agricultura orgánica es demasiado complejo y costoso tanto en términos de dinero como de tiempo para los pequeños productores de Europa y del Sur. Algunas de las pequeñas granjas en áreas marginales corren el riesgo de cerrar, mientras que las de áreas urbanas corren el riesgo de alejarse del sector orgánico. De ahí la necesidad de innovar el sistema de certificación orgánica desarrollando otros sistemas de certificación que complementen el actual.

En 2009 la AIAB (Associazione Italiana Agricoltura Biologica) llevó a cabo un estudio sobre la evolución del sistema de control en agricultura ecológica 'Las nuevas fronteras de la certificación', cuyos resultados fueron presentados en una conferencia del mismo título, financiada por el Ministerio de Agricultura, Alimentación y Silvicultura en Roma en noviembre de 2009. Las tres propuestas del estudio fueron: simplificación burocrática para pequeñas explotaciones totalmente orgánicas (AIAB, 2009), la activación de la certificación grupal también en el contexto europeo (la normativa orgánica actual sólo permite este enfoque para productos importados de terceros países), y finalmente la difusión de los Sistemas Participativos de Garantía (SGP). Si bien las dos primeras intervenciones se mantienen dentro de los límites delimitados por el reglamento europeo, el último enfoque está fuera de él. Esto significa que un producto garantizado bajo el enfoque SPG no es actualmente certificable como orgánico, incluso si el agricultor adopta los estándares de la normativa europea en el campo.

[79] Mencionadas en el kit de herramientas (recursos adicionales)

Paso 1.1 – Teoría PGS

La actividad comenzará con una breve introducción teórica al SPG, abordando las siguientes cuestiones:

- Qué es un SPG:

El Sistema Participativo de Garantía es un modelo alternativo de certificación por el que los productores y otras partes interesadas comparten un conjunto de estándares y normas definidos en común, procedimientos comunes, un organismo coordinador, un logotipo común y consecuencias definidas en caso de incumplimiento.

Los Sistemas Participativos de Garantía (SPG) son sistemas de garantía de calidad centrados en el ámbito local. Certifican a los productores mediante la participación activa de las partes interesadas y se basan en la confianza, redes sociales e intercambio de conocimientos

- IFOAM, 2008.

Elementos básicos y características clave del SPG (de IFOAM - Organics International. SPG Directrices. Cómo desarrollar y gestionar sistemas participativos de garantía para la agricultura ecológica. Agriculture Germany, 2019):

- **Visión compartida:** Una visión compartida en un Sistema Participativo de Garantía (SPG) reúne a reúne a las partes interesadas (productores, consumidores, ONG, comerciantes y otros) para apoyar los principios que guían los objetivos del SPG, como la producción ecológica, el comercio justo el respeto de los ecosistemas y la autonomía local. Esta visión da forma a las normas de producción y las normas de funcionamiento del SPG. Las partes interesadas contribuyen comprometiéndose con la visión mediante compromisos, la firma de documentos o la afiliación a la asociación. Los valores compartidos se comunican públicamente para reforzar la transparencia y la cohesión de la comunidad del SPG.
- **Confianza**: La confianza en el SPG surge del compromiso colectivo de las partes interesadas de mantener los valores ecológicos y operar con transparencia. La confianza se demuestra a través de autodeclaraciones, compromisos y acuerdos de afiliación entre productores y partes interesadas. Estos acuerdos y el apoyo del grupo refuerzan la integridad del SPG, permitiendo que la confianza funcione como base del proceso de certificación y fomente la responsabilidad dentro de la comunidad.
- **Horizontalmente:** El SPG promueve una estructura no jerárquica y democrática en la que las responsabilidades se comparten y todas las partes interesadas tienen los mismos derechos de voto. Este modelo igualitario hace hincapié en la acción colectiva, como las revisiones paritarias por parte de los productores, y en la inclusividad, incluida la igualdad de género. En las grandes iniciativas, los representantes pueden actuar en nombre de los grupos locales, pero, en general, el SPG aspira a una representación equilibrada y a una participación femenina activa en la toma de decisiones.
- **Transparencia:** La transparencia en el SPG significa hacer accesibles a todas las partes interesadas las operaciones y decisiones del sistema, incluida una documentación clara de los

procesos y las normas de certificación. La comunicación abierta se fomenta mediante reuniones periódicas, el acceso público a los registros y la participación en las inspecciones de las explotaciones. Esta transparencia genera confianza al garantizar que todo el mundo tiene un conocimiento básico de las funciones del SPG y puede acceder a información detallada sobre los productos certificados, las normas y los procesos.

- **Proceso de aprendizaje**: El proceso de aprendizaje del SPG es continuo, involucrando talleres en los que las partes interesadas aprenden las prácticas ecológicas y las normas del SPG. A través de sesiones prácticas, revisiones entre pares e intercambio de experiencias, las partes interesadas adquieren habilidades, refuerzan la confianza y adaptan el SPG para mejorar continuamente. Esta dinámica de aprendizaje también promueve el empoderamiento de la comunidad, la cooperación y la reducción de conflictos. Los miembros más veteranos suelen guiar a los nuevos participantes para reforzar la eficacia del SPG y fomentar el aprendizaje mutuo.
- **Participación:** La participación en el SPG implica el compromiso activo de las partes interesadas, promoviendo la responsabilidad compartida en la certificación y en los procesos cotidianos del SPG. Los productores, consumidores y miembros de la comunidad contribuyen en funciones como la revisión de las granjas y toma de decisiones. Su participación refuerza la confianza y la responsabilidad. Los productores suelen llevar a cabo revisiones paritarias para mantener las normas ecológicas. Los roles de las personas consumidores varían en función de la proximidad y la implicación, pero a menudo contribuyen a la gestión y a las asociaciones solidarias entre consumidores y productores, especialmente en iniciativas locales de SPG más pequeñas.

Principales diferencias entre la Certificación por Terceros y los Sistemas Participativos de Garantía

- Los Sistemas Participativos de Garantía (SPG) ofrecen un enfoque de certificación que hace hincapié en la confianza, la inclusión y la participación de la comunidad, especialmente adecuado para los pequeños agricultores. A diferencia de los sistemas de certificación tradicionales, los SPG minimizan el papeleo, centrándose en cambio en el compromiso y la responsabilidad de los agricultores en el proceso de certificación. Los propios agricultores participan directamente en las inspecciones, lo que les permite asumir un papel activo y la responsabilidad de garantizar el cumplimiento de las normas ecológicas, y abordar cualquier problema que surja.
- Los mecanismos de certificación del SPG se adaptan a los contextos sociales y culturales locales, lo que los hace especialmente accesibles para los pequeños agricultores y los agricultores ecológicos en transición. La flexibilidad del sistema permite a los agricultores nuevos o en transición participar, fomentando la inclusión en el movimiento ecológico. La participación de los consumidores no sólo se fomenta, sino que a veces se exige, ya que refuerza los lazos comunitarios y genera confianza mutua. Al empoderar a las partes interesadas locales, el SPG fomenta un sentido de propiedad sobre el proceso de certificación y se basa en el control social como mecanismo para mantener las normas.

- La certificación del SPG se aplica a «toda la granja» y no a productos individuales, promoviendo un enfoque holístico de las prácticas ecológicas. En el SPG, cada agricultor es titular de su propio certificado, lo que le da independencia para comercializar sus productos. Esto contrasta con los Sistemas de Control Interno (SCI), en los que la certificación suele estar en manos de un grupo, lo que a menudo obliga a los agricultores a comercializar productos y mercados específicos controlados por el grupo o por una organización tercera. El SPG proporciona a los agricultores mayor autonomía y libertad en el mercado, permitiéndoles vender una gama más amplia de productos directamente a los consumidores sin las limitaciones que suelen imponer los SCI.

Paso 1.2 - Simulación de una visita de campaña del Comité de Garantía (Grupo Visitante) para el otorgamiento de la certificación / Juego de roles de la SGP

- ¿Qué es un comité de garantía? ¿Cuál es el objetivo de estas visitas?

En un Sistema Participativo de Garantía (SPG) para la agricultura, el Comité de Garantía es un grupo central de partes interesadas responsables de supervisar la certificación y las normas dentro del SPG. Este comité garantiza que todos los participantes respetan los valores, principios y normas ecológicas acordados en el SPG.

- Las funciones clave de un Comité de Garantía incluyen:

- Revisión y aprobación de certificaciones: Después de que los agricultores u otras partes interesadas realicen las inspecciones, el Comité de Garantía revisa los resultados. En decisiones sobre la concesión, renovación o retirada de la certificación en función del cumplimiento de las normas predefinidas.

- Garantizar el cumplimiento y la integridad: El comité supervisa el cumplimiento de los principios del PGS y aborda cualquier problema de incumplimiento o infracción, a menudo proporcionando orientación sobre medidas correctivas. De este modo se garantiza un alto nivel de responsabilidad dentro del SPG.

- Garantizar la equidad y la transparencia: Como órgano representativo, el Comité de Garantía suele incluir una mezcla de agricultores, personas consumidoras y, a veces, expertos/as locales. Esta diversidad garantiza un proceso justo y transparente en la toma de decisiones y fomenta la confianza entre todas las personas participantes.

- Fomento de la apropiación local: El Comité de Garantía capacita a las partes interesadas locales otorgándoles un papel directo en el proceso de certificación. Esta participación local ayuda a mantener el control social, refuerza el compromiso con la visión compartida y hace que el SPG sea más resistente y adaptable a las necesidades de la comunidad.

- El Comité de Garantía representa el enfoque colaborativo e integrador del SPG, garantizando que la certificación refleje los valores de la comunidad y las normas ecológicas, al tiempo que mantiene la integridad en todo el sistema.

- ¿Quién participa en este Comité de Garantía?

Normalmente incluye un grupo diverso de partes interesadas que están directa o indirectamente implicadas en el proceso de producción ecológica y que tienen un gran interés en mantener las normas y la integridad del SPG.

- **Personas agricultoras y productoras:** Las personas productoras primarios son miembros cruciales, ya que aportan conocimientos de primera mano sobre las prácticas y normas de la agricultura ecológica. Su participación directa ayuda a garantizar que los procesos de certificación sean prácticos y adecuados a los contextos agrícolas locales.

- **Consumidores/as:** Las personas consumidoras contribuyen representando los intereses de los usuarios finales de productos ecológicos. Su participación fomenta la transparencia, la confianza y la responsabilidad, ya que ayudan a validar las normas y a comprobar que los productos cumplen los principios ecológicos.

- **Expertos/as o técnicos/as locales**: Pueden ser agrónomos/as, agentes de extensión o miembros de ONG con experiencia en prácticas ecológicas y sistemas de SPG. Sus conocimientos técnicos pueden respaldar decisiones informadas y mantener normas rigurosas. Estas personas expertas podrían ser otros agricultores/as y productores/as a los que se les ha reconocido el cumplimiento de las condiciones del SPG con anterioridad.

- **Representantes de la comunidad:** En ocasiones, miembros de organizaciones locales, cooperativas o grupos cívicos pueden participar para aportar una perspectiva imparcial y para garantizar que el SPG se ajusta a los valores sociales y medioambientales de la comunidad en general.

Incluir a una mezcla de estas partes interesadas ayuda al Comité de Garantía a equilibrar las perspectivas y garantizar que las decisiones se tomen en colaboración y reflejen el compromiso de la comunidad con los principios de la agricultura ecológica y sostenible.

- Teoría de base sobre el uso de juegos de rol

Dado que la actividad incluida en esta parte es un juego de rol con materiales adaptados, las personas formadoras deben conocer la dinámica de las actividades de juego de rol y por qué son útiles para que los alumnos puedan identificar e interiorizar conceptos.

Los juegos de rol pueden ser una herramienta dinámica para motivar a los participantes y mejorar los métodos de enseñanza tradicionales. Al sumergir a los alumnos en escenarios reales, el role-playing fomenta la participación activa y la práctica de habilidades valiosas como la negociación, el trabajo en equipo y la observación crítica. Permite a los alumnos asumir papeles que reflejan situaciones de la vida real, lo que les ayuda a aprender a través de la experiencia y les proporciona un enfoque práctico de conceptos complejos. Este método también ofrece a los estudiantes la oportunidad de observar y evaluar la actuación de los demás, fomentando una comprensión más profunda del contenido del curso.

Para aplicar eficazmente los ejercicios de role-playing, las personas formadoras deben introducir juegos de rol que estén estrechamente alineados con los objetivos de aprendizaje, se expliquen con claridad y se dividan en partes manejables para facilitar la comprensión. Estas directrices ayudan a crear una experiencia justa y significativa que desafía a todas las personas participantes por igual y hace hincapié en la comunicación eficaz y el contenido pertinente.

Para conocer las reglas específicas y la dinámica del juego, sugerimos consultar el kit de herramientas y sus anexos, así como el material adicional presentado en el Mooc.

Paso 1.3 – El proceso SPG

Una vez finalizado el juego (con 7 u 8 elementos observados, tanto conformes como no conformes con protocolo de certificación), el formador resumirá la explicación del proceso de certificación del SPG, abordando las diferentes etapas de la concesión de un implicados y cómo se organizan en diferentes grupos.

El proceso de concesión de un certificado del Sistema Participativo de Garantía (SPG) implica varios pasos para garantizar que las normas ecológicas y los principios comunitarios se mantienen a lo largo de la certificación. Normalmente comienza con la solicitud y el compromiso del agricultor de seguir los principios del SPG, incluidas las prácticas sostenibles, el comercio justo y la participación de la comunidad.

A continuación, el agricultor participa en una revisión por pares, en la que otros agricultores certificados y partes interesadas locales visitan la explotación, observan y evalúan si las prácticas se ajustan a las normas ecológicas. La revisión incluye debates, observaciones y, en ocasiones, documentación escrita de las prácticas y el cumplimiento. Tras esta revisión, un Comité de Garantía u organismo similar evalúa los resultados para decidir sobre la concesión o renovación del certificado SPG.

Este proceso garantiza la transparencia, la responsabilidad y la participación directa de la comunidad en la certificación de los productos ecológicos. En un Sistema Participativo de Garantía (SPG), la **revisión paritaria** es esencial para garantizar que se cumplen las normas ecológicas y que el proceso de certificación se basa en la comunidad y es transparente. En una revisión paritaria, los miembros (a menudo productores, consumidores y partes interesadas locales) visitan las granjas de los demás para evaluar el cumplimiento de las normas ecológicas. Esta revisión, que suele ser organizada anualmente por un facilitador del SPG, incluye el uso de una lista de comprobación estandarizada (o protocolo) para guiar el proceso de certificación.

Durante la visita, los participantes evalúan las prácticas agrícolas, verifican el cumplimiento de las normas ecológicas y sugieren mejoras. Se espera que el agricultor esté presente, dispuesto a responder a las preguntas que se le planteen y a debatir cualquier problema que se le plantee. A través de este proceso, el PGS no solo verifica las prácticas ecológicas, sino que también fomenta el aprendizaje mutuo, dando a los productores la oportunidad de mejorar sus métodos con las aportaciones de su comunidad (IFOAM, 2019).

El resultado de la revisión inter pares se resume en un informe que puede señalar incumplimientos acciones correctivas y prácticas positivas. Este informe sirve de base para la decisión del comité de certificación del SPG que evalúa el cumplimiento y decide si concede la certificación. El comité puede esbozar medidas correctivas para los casos de incumplimiento, haciendo hincapié en la mejora continua en lugar de en las sanciones. Herramientas como los planes de gestión de las explotaciones y listas de control garantizan que las revisiones sean objetivas, estructuradas y se centren en normas medibles. Además, en aras de la equidad, las iniciativas del SPG permiten apelar en caso de disputas sobre las decisiones de certificación. Este enfoque colaborativo de la certificación comunidades locales y fortalece la credibilidad y el compromiso dentro de la red de SPG (IFOAM, 2019).

- Disposiciones organizativas para un SPG (IFOAM, 2019):

Estructura	Descripción
Grupo de revisión paritaria	• Compuesto por agricultores y posiblemente otras partes interesadas (consumidores trabajadores de extensión y personal de ONG). • Realiza visitas anuales a las explotaciones y decide sobre la renovación de los certificados. • El tamaño del grupo, las responsabilidades y las actividades pueden variar.
Comité de certificación	• Revisa los informes de revisión por pares y valida las decisiones. • Aprueba a los miembros del PGS y aplica sanciones por incumplimiento.
Personal administrativo	• Gestiona las tareas cotidianas (coordinador o facilitador). • Gestiona el papeleo, los calendarios de revisión por pares, el seguimiento de los incumplimientos y actualiza las bases de datos. • Puede ser voluntario o remunerado.

Consejo nacional (si corresponde)	• Para iniciativas de PGS más grandes y consolidadas (por ejemplo, a nivel nacional). • Gestiona las relaciones externas, aprueba las solicitudes de afiliación, mantiene la documentación, gestiona los logotipos y organiza la formación.

ACTIVIDAD 2 – ESTUDIO DE CASO

Paso 2.1 – Presentación de los estudios de caso[80]

Los ejemplos y buenas prácticas sugeridos tienen en común la promoción de prácticas agroecológicas sostenibles a través de enfoques colaborativos y participativos. En el fondo, todos ellos hacen hincapié en la importancia de fomentar relaciones directas y transparentes entre productores y consumidores, creando sistemas que garanticen la calidad social y ecológica a través de modelos participativos. Este compromiso con la participación comunitaria, la sostenibilidad medioambiental y la soberanía alimentaria constituye la base de sus esfuerzos. Los principales componentes de estas iniciativas son la promoción de la agroecología, los modelos económicos solidarios y el uso de Sistemas Participativos de Garantía (SPG) para generar confianza y garantizar la calidad. Las características innovadoras de estos ejemplos son especialmente evidentes en sus factores medioambientales, sociales y económicos.

- Desde el punto de vista **medioambiental**, abogan por prácticas agrícolas ecológicas, campesinas y agroecológicas que promuevan la biodiversidad, reduzcan la huella ecológica y fomenten la sostenibilidad a largo plazo.
- **Socialmente**, estos proyectos integran la participación comunitaria, la inclusividad (como la inclusión de grupos marginados como los refugiados) y el intercambio de conocimientos para empoderar a las comunidades locales.
- **Económicamente,** se centran en modelos solidarios que eliminan intermediarios, garantizando precios justos y apoyando las economías locales a través de cadenas de suministro cortas. Estas iniciativas también contribuyen a la soberanía alimentaria

[80] En el anexo del kit de herramientas se proponen estudios de casos en Italia, Francia, España y Grecia. Unidad 2. Aquí las personas formadoras pueden encontrar un marco general de los elementos clave que deben resaltarse con fines educativos, comunes a todos los ejemplos sugeridos.

fortaleciendo las redes locales de producción y consumo, creando mayor resiliencia y autosuficiencia en sus respectivos territorios.

Para una explicación más detallada y específica del territorio, las personas formadoras pueden investigar nuevos casos y buenas prácticas de forma autónoma.

8. Procesos metodológicos

La estructura de la unidad de formación se diseñó teniendo como objetivo a las personas formadoras, para que pudieran adquirir competencias específicas y transferir conocimientos a sus alumnos y alumnas.

La actividad utiliza un enfoque basado en las competencias, ya que el programa de formación está dirigido principalmente a mejorar los conocimientos específicos de las personas participantes sobre el tema de la certificación en la agricultura.

La unidad se diseñó de forma que alternara momentos teóricos, actividades de aprendizaje mediante prácticas y juegos (incluidos los juegos de rol), y debates participativos, para fomentar la implicación y la participación activa del grupo.

Durante la actividad RPG de simulación de visita de grupo, el o la formador/a pasa a formar parte del grupo, participando en el juego y aumentando la empatía con las personas participantes.

Las actividades prácticas y lúdicas, además de estar dirigidas a las personas formadoras destinatarias de esta unidad, también pueden ser replicadas por ellas en cursos con alumnos y alumnas en prácticas

Durante la actividad, se propondrán recursos (documentos, enlaces, vídeos, etc.) que pueden utilizarse posteriormente para profundizar en los temas tratados en la formación.

Dado que los alumnos son adultos, el programa de formación seguirá los principios de la andragogía.

9. Número y perfil de la persona formadora

Se necesitan dos personas formadoras para el desarrollo de esta unidad. La persona principal es responsable de la estructuración y realización general de la formación. Debe tener competencias específicas en certificación de productos agroalimentarios y, en particular, sobre certificación orgánica. Debe ser capaz de modular su presentación de acuerdo con los conocimientos previos y el perfil de las personas participantes, haciendo accesibles contenidos teóricos complejos o profundizando en temas específicos si el contexto y proceso formativo así lo requiere. También debe facilitar la participación activa del grupo, gestionando dinámicas de grupo y actividades prácticas y promoviendo la participación en los momentos de discusión, promoviendo al mismo tiempo la intervención de los participantes en torno a los puntos clave de la discusión y manteniéndola dentro de límites temáticos y temporales.

Además deberá estar presente un persona exponente que pueda narrar el caso de estudio seleccionado para su presentación. Debe ser una persona directamente relacionada con la realidad a

presentar, que conozca por experiencia directa el caso de estudio, haya participado en él o sea actualmente representante del mismo. Por lo tanto, deberá tener un conocimiento profundo no sólo del componente del estudio de caso directamente relacionado con el tema de la certificación, sino de la experiencia en general, para poder abordar y agregar valor a la sesión de preguntas y respuestas programada en el final de la presentación del caso.

10. Proporciones

El número ideal de participantes debería estar entre 15 y 20. Las actividades participativas propuestas, en particular la simulación de visita grupal, son actividades que requieren especial atención a la logística y gestión del grupo, por lo que se recomienda no superar este número.

La proporción está entre 2/15 y 2/20.

11. Evaluación

La actividad opcional - QUIZ KAHOOT, descrita anteriormente en la sección 7, se puede utilizar, al final de la unidad de formación, para evaluar el grado de adquisición de los temas clave del curso por parte de las personas participantes. A partir de la relación entre respuestas correctas e incorrectas se pueden establecer grados de adquisición de conocimientos insuficientes, suficientes, buenos y excelentes.

Se puede evaluar también la participación activa de las personas participantes y su contribución al desarrollo del curso, evaluando su compromiso y contribuciones en discusiones grupales, juegos de rol y otras actividades interactivas. Algunos indicadores sugeridos para la evaluación son: participación activa, contribuciones profundas y compromiso colaborativo.

12. Recomendaciones y comentarios generales

Esta formación ha sido diseñada con la intención de ofrecer a las personas formadoras diferentes opciones de actividades, por lo que el tiempo total supera el tiempo estimado de la unidad. El/la formador/a deberá estructurar la unidad según las características de las personas participantes y las necesidades de formación. Por lo tanto, tendrá que decidir qué partes profundizar, porque son menos conocidas, y cuáles pueden omitirse o verse rápidamente. Algunas actividades también se indican como opcionales, a realizar si el tiempo lo permite y si el formador lo considera adecuado al contexto y proceso de formación.

Si se dispone de presupuesto para la actividad, recomendamos adquirir algunos alimentos con algunas de las certificaciones analizadas, para que las personas participantes puedan verlos en la vida real y luego consumirlos en los almuerzos/pausas para tomar café.

Unidad de formación #3 - Relaciones entre personas productoras y consumidoras agrícolas

1. Tipología

Esta unidad pertenece al módulo de agricultura sostenible.

2. Descripción

Esta Unidad se divide en tres actividades:

Bloque 1 - En la primera parte, se presentará a las personas participantes los modelos alternativos de relaciones productor-consumidor, en qué se diferencian de los modelos de consumo tradicionales y qué tipo de beneficios brindan a los consumidores y productores (30 min).

Actividad 1 - En esta primera actividad, las personas participantes se dividirán en grupos más pequeños para simular la configuración de una LSPA en su comunidad local. Consideran pasos clave, como reclutar productores y consumidores, establecer pautas y promover la iniciativa. Esta actividad fomenta el pensamiento crítico y las habilidades prácticas de planificación. (1.5 horas).

Bloque 2 - Finalmente, en la tercera parte las personas participantes se sumergen en Ciudadanía Alimentaria y participan en una discusión grupal sobre cómo las actividades de cada parte de la capacitación han influido en sus perspectivas y comprensión. Reflexionarán sobre su papel como ciudadanos alimentarios y compartirán ideas sobre medidas prácticas que pueden tomar en sus comunidades. Esta discusión reflexiva ayudará a integrar los conocimientos y experiencias adquiridos a lo largo de la formación (1 hora).

Estas actividades mejoran la experiencia de aprendizaje, al involucrar activamente a las personas participantes en discusiones, juegos de roles, planificación y reflexión, haciendo que el conocimiento adquirido sea más práctico y aplicable a situaciones de la vida real.

3. Duración

La duración total será de 3 horas, así divididas:

Bloque 1: Introducción a LSPA Alianzas de Solidaridad Local para la Agroecología	30 minutos
Actividad 1: ¡Configuremos una CSA! Juego de roles	1 hora 30 minutos
Bloque 2: Fomento de la ciudadanía alimentaria y la participación comunitaria	1 hora

4. Recursos y espacio

Para llevar a cabo esta unidad de formación, se necesitan los siguientes recursos y espacio:

- Espacio: amplio espacio de reunión que permite la colaboración y el debate entre participantes, con sillas en forma circular para luego crear pequeños grupos.

- Tecnología: Un proyector o una pantalla grande para visualizar presentaciones y vídeos. Altavoces para garantizar que el audio de los vídeos y presentaciones sea claro para todas las personas participantes. Acceso a Internet.
- Papelería y materiales: Rotafolios, rotuladores y notas adhesivas para los debates en grupo y la lluvia de ideas.
- Herramientas de evaluación: cuestionarios o encuestas de evaluación previos y posteriores a la formación para las personas participantes (en el kit de herramientas).
- Recursos específicos de la unidad: Preguntas que las personas formadoras pueden formular a los y las participantes para orientarles en la compilación:
    - ¿Quiénes son los actores que participarán?
    - ¿Cuáles son los pasos para su constitución?
    - ¿Cómo puede facilitar la toma de decisiones y los procesos participativos?
    - Estudio de una buena práctica tras la presentación de trabajos grupales.

5. Objetivos

- Comprender varios modelos alternativos de relaciones productor-comensal, incluyendo AMAP, CSA y otras formas de LSPA.
- Comprender cómo fomentar la Ciudadanía Alimentaria dentro de las comunidades alimentarias.

6. Marco de competencias

Competencias generales:

- Gestión y desarrollo de la comunidad trabajo y procesos participativos.
- Capacidad de planificación y organización (Capacidad para definir prioridades, establecer planes de acción necesarios para alcanzar logros, ajustarse a los presupuestos, distribuir recursos y establecer medidas de control y seguimiento).
- Capacidad de pensamiento crítico (Capacidad para cuestionar y argumentar conceptos, ideas y situaciones, y discriminar falacias, incoherencias y errores lógicos).
- Capacidad de escucha.

Competencias específicas:

- Diferentes formas de relación entre productores y consumidores (AMAP, CSA, LSPA).
- Conocimiento de las fases, actores e interacciones de la cadena agroalimentaria.

7. Sesión detallada

BLOQUE 1 – INTRODUCCIÓN A LSPA – ALIANZAS DE SOLIDARIDAD LOCAL PARA LA AGROECOLOGÍA Y AMAP

- Introducción

La cadena de suministro de alimentos es un componente fundamental de nuestras vidas y proporciona sustento a una población mundial en crecimiento. Dentro de esta compleja red, una distinción crucial reside en la longitud de la cadena de suministro: corta y larga. Las cadenas de suministro de alimentos cortas y largas ofrecen características únicas y tienen distintas consecuencias para la sostenibilidad, siendo el consumo estacional y su impacto en las economías locales un factor esencial. Exploremos las diferencias entre estos dos modelos de cadena de suministro.

- Cadenas cortas de suministro de alimentos

Las cadenas cortas de suministro de alimentos implican intercambios directos o semidirectos entre productores y consumidores de alimentos, incluidos mercados de agricultores, iniciativas de agricultura apoyada por la comunidad (CSA) y restaurantes de la granja a la mesa. Las características clave de las cadenas cortas de suministro de alimentos incluyen:

- Transporte reducido: cadenas de suministro cortas y priorizar transporte mínimo de alimentos, disminuyendo así el impacto ambiental asociado con el transporte marítimo de larga distancia, incluidas menores emisiones de gases de efecto invernadero y consumo de combustible.
- Mayor transparencia: estas cadenas de suministro a menudo promueven la transparencia y la trazabilidad, lo que permite a los consumidores tener una mejor comprensión del origen y los métodos de producción de sus alimentos, fomentando la confianza en la calidad y seguridad de los alimentos.
- Apoyo económico local: las cadenas de suministro cortas refuerzan las economías locales al retener más dinero dentro de la comunidad. Los agricultores y los pequeños productores se benefician de las ventas directas a los consumidores, lo que contribuye a una mayor sostenibilidad económica.
- Alimentación estacional: las cadenas de suministro cortas fomentan la alimentación estacional, alineando el consumo de alimentos con los ciclos de la naturaleza, promoviendo dietas diversas y fomentando una conexión más profunda con el medio ambiente local.
- Largas cadenas de suministro de alimentos
- Las largas cadenas de suministro de alimentos involucran múltiples intermediarios, como mayoristas, distribuidores y minoristas, entre productores y consumidores, lo que permite la distribución global y el acceso a una amplia variedad de productos. Las características clave de las largas cadenas de suministro de alimentos incluyen:
- Alcance global: estas cadenas de suministro distribuyen productos alimenticios en vastas regiones geográficas, garantizando el acceso a una amplia gama de productos independientemente de la disponibilidad local.
- Economías de escala: Las cadenas de suministro largas se benefician de las economías de escala, lo que hace que la producción y distribución de alimentos a gran escala sean más rentables.
- Estandarización: Los productos alimenticios en largas cadenas de suministro a menudo son estandarizados, por coherencia, para facilitar la distribución a larga distancia. Si bien esto puede reducir la diversidad de productos, garantiza la coherencia.
- Estacionalidad reducida: Las cadenas de suministro largas pueden ofrecer a los consumidores productos fuera de temporada al obtener productos de regiones con diferentes temporadas de cultivo, lo que permite la disponibilidad durante todo el año.
- Impactos en la sostenibilidad y la alimentación estacional

La elección entre cadenas de suministro de alimentos cortas y largas tiene profundas implicaciones para la sostenibilidad y la alimentación estacional:

- Impacto ambiental: Las cadenas cortas de suministro de alimentos suelen tener un menor impacto ambiental debido a la reducción del transporte y a prácticas agrícolas más sostenibles. Por el contrario, las cadenas de suministro largas pueden contribuir a mayores emisiones de gases de efecto invernadero y mayor consumo de recursos.

- Sostenibilidad económica: Las cadenas de suministro cortas mejoran la sostenibilidad económica de las comunidades locales, apoyando a los agricultores familiares y de pequeña escala. Por el contrario, las cadenas de suministro largas pueden favorecer más a los grandes productores y corporaciones.

- Seguridad alimentaria: Las largas cadenas de suministro de alimentos ofrecen a los consumidores una mayor seguridad alimentaria al ofrecerles una amplia variedad de productos durante todo el año. Sin embargo, también pueden ser más vulnerables a perturbaciones, como problemas de transporte o desastres naturales.

- Importancia de la alimentación estacional: Comer estacionalmente, a menudo enfatizado en cadenas de suministro cortas, alinea el consumo de alimentos con los ritmos de la naturaleza, fomenta dietas diversificadas y reduce la necesidad de producción de invernaderos con uso intensivo de energía o transporte de larga distancia.

Equilibrar las cadenas de suministro de alimentos cortas y largas es vital para un sistema alimentario sostenible y resiliente. La incorporación de una alimentación estacional, que alinea las elecciones de alimentos con los ciclos de la naturaleza y la disponibilidad local, juega un papel importante en la sostenibilidad. Las futuras cadenas de suministro de alimentos deben priorizar las ventajas de las cadenas de suministro cortas y, al mismo tiempo, aprovechar los beneficios de las cadenas de suministro largas para garantizar la diversidad, las opciones y el acceso a los alimentos y, al mismo tiempo, reducir los costos ambientales y sociales.

Comer de temporada, junto con productos de origen local, no solo beneficia al medio ambiente sino que también fortalece las economías locales y fomenta una conexión más profunda con nuestras fuentes de alimentos. La clave para una cadena de suministro de alimentos sostenible radica en modelos adaptables que aborden las necesidades complejas y cambiantes de nuestra sociedad global, respetando al mismo tiempo la sabiduría inherente de comer en armonía con las estaciones.

Otro aspecto importante de la sostenibilidad alimentaria es el sistema agrícola en el que se cultivan los alimentos, como se vio anteriormente en este módulo.

- LSPA's - Asociaciones locales solidarias

Son relaciones de colaboración que reúnen a agricultores locales, consumidores y otras partes interesadas de la comunidad en apoyo de las prácticas agroecológicas. La agroecología es un enfoque sostenible y holístico de la agricultura que prioriza el bienestar del medio ambiente, las comunidades y las generaciones futuras. Enfatiza la importancia de la biodiversidad, el conocimiento local y las prácticas agrícolas tradicionales. Las asociaciones locales basadas en la solidaridad desempeñan un papel crucial en el avance de los principios de la agroecología.

Estas asociaciones se centran en promover sistemas alimentarios sostenibles que prioricen el bienestar social y ambiental por encima de las ganancias. Los elementos clave de estas asociaciones incluyen:

- Propiedad local: las comunidades locales y las partes interesadas poseen e impulsan las iniciativas, asegurando que estén profundamente arraigadas en las necesidades y valores de la región.
- Responsabilidad compartida: las asociaciones distribuyen responsabilidades entre varios actores, como agricultores, consumidores, ONG y organismos de gobierno local, para crear un enfoque colectivo de las prácticas agroecológicas.
- Intercambio de conocimientos: los conocimientos tradicionales y locales se valoran y comparten, lo que permite a los agricultores implementar técnicas agroecológicas adecuadas a su región específica.
- Acceso a alimentos frescos, de temporada y de origen local: estas asociaciones promueven el consumo de alimentos locales, garantizando que las comunidades tengan acceso a alimentos frescos, nutritivos, de temporada y culturalmente relevantes producidos utilizando métodos sostenibles.

Beneficios de las alianzas locales solidarias para la agroecología

- Conservación de la biodiversidad: las prácticas agroecológicas apoyadas por estas asociaciones promueven la biodiversidad. La diversidad de cultivos, los cultivos mixtos y la reducción de los insumos químicos contribuyen a ecosistemas más saludables.
- Salud del suelo: las prácticas agroecológicas mejoran la salud del suelo mediante el enriquecimiento de la materia orgánica, la reducción de la erosión y la mejora de la retención de agua.
- Gestión sostenible de recursos: al emplear prácticas como la rotación de cultivos y la agricultura orgánica, las asociaciones locales contribuyen a la gestión sostenible de los recursos naturales, reduciendo el impacto negativo de la agricultura en el medio ambiente.
- Equidad social: estas asociaciones ayudan a reducir las disparidades sociales al crear oportunidades para los agricultores locales, especialmente los de pequeña escala y comunidades marginadas. A menudo se centran en mejorar las condiciones de vida y los ingresos de los agricultores, contribuyendo a la justicia social.
- Resiliencia climática: las prácticas agroecológicas apoyan la resiliencia climática al desarrollar capacidad de adaptación dentro de los sistemas agrícolas locales y mitigar las emisiones de gases de efecto invernadero.
- Preservación cultural: los conocimientos y prácticas agrícolas tradicionales se preservan y celebran, asegurando la continuidad de las culturas y tradiciones alimentarias locales.

¿Qué es la AMAP? - Asociación para la Preservación de la Agricultura Local

Una AMAP es una Asociación para el Mantenimiento de la Agricultura Campesina (Association pour le Maintien de l'Agriculture Paysanne). El principio es crear un vínculo directo entre los agricultores y los consumidores, que se comprometen a comprar los productos del agricultor a un precio justo y a pagar por adelantado.

Aunque todas las AMAPS comparten una filosofía básica, puede haber variaciones en su estructura respecto:

- Modelos de pago (pago por adelantado de una temporada, pago a plazos o precios variables en función de los ingresos)
- Duración del compromiso: compromiso de temporada completa (de 6 meses a un año) o contratos más cortos o periodos de prueba para mayor flexibilidad.
- Tipos de productos: acciones sólo de hortalizas, o una variedad de productos, incluida la carne, productos lácteos, pan, etc. Algunas permiten personalizar las cestas.
- Participación voluntaria/comunitaria: Algunas AMAP exigen horas de voluntariado a sus miembros (por ejemplo, ayudar en la granja), otras lo hacen opcional, pero lo fomentan.
- Sistema de entrega/recogida: Los socios pueden recoger sus cestas en lugares centrales, recibirlas a domicilio o incluso recogerlas directamente en la propia granja.
- Tamaño de la AMAP: redes pequeñas y locales, o redes urbanas más grandes, con más agricultores y ofertas diversas.

Beneficios de las AMAP

- Ofrecer a los consumidores alimentos frescos, de temporada y de calidad
- Garantizar una renta a los agricultores y crear empleos locales
- Promover el diálogo social entre el mundo urbano y el rural
- Desarrollar la educación del gusto y la protección del medio ambiente
- Promover la biodiversidad y las especies adaptadas a las locales

Un ejemplo: L'AMAPopote Lyonnaise:

L'AMAPopote Lyonnaise es una asociación del barrio de la Guillotière que se reúne cada jueves de 18.45 a 20.00 en el Arche de Noé - Armée du Salut (3 Rue Félissent – Lyon 7e). Es la ocasión de recoger las cestas, encontrarse con otros miembros de la AMAP, hablar con el productor sobre las novedades de la granja, etc.

Se trata de un grupo de consumidores que comparten el deseo de saber de dónde proceden sus alimentos y de apoyar activamente a los agricultores locales.

- ¿Cómo funciona?

Las personas participantes (también conocidos como Amapiens) se comprometen durante 6 meses firmando un contrato y dejando cheques para pagar las cestas de alimentos por adelantado. Luego, cada semana, los agricultores traen sus productos para su entrega. Los agricultores eligen el contenido de las cestas en función de su producción, tratando de diversificar lo más posible. Se invita a los y las Amapiens a participar en las entregas, pesando los productos.

Tanto si son nuevos en la AMAPopote Lyonnaise como si son miembros habituales, pueden encontrar todos los detalles sobre el funcionamiento de la AMAP y los documentos que deben aportar en la página web y en la entrada del blog correspondiente a cada temporada de contrato. Los detalles sobre el funcionamiento de la AMAPopote también figuran en el formulario de adhesión. Para más detalles sobre las cestas se puede consultar la ficha de presentación del productor.

ACTIVIDAD 1: CONFIGUREMOS UNA CSA! JUEGO DE ROLES

- ¿Qué es una CSA?

La Agricultura Apoyada por la Comunidad (CSA) es una asociación colaborativa y mutuamente beneficiosa entre consumidores y agricultores locales. En un CSA, los individuos o familias (conocidos como miembros o accionistas) asumen un compromiso financiero con una granja o productor local durante una temporada o un año. A cambio, reciben una parte regular de los productos de la granja, a menudo en forma de una canasta o caja semanal o mensual de productos frescos, de temporada y cultivados localmente, como verduras, frutas, hierbas y, a veces, otros artículos como huevos, lácteos o carne. Los miembros de CSA comparten tanto las recompensas como los riesgos de la agricultura, ya que apoyan financieramente al agricultor y, a su vez, el agricultor proporciona una fuente directa de alimentos frescos, de alta calidad y, a menudo, orgánicos o producidos de manera sostenible.

- Principios de la CSA

Teikei, que significa "asociación" o "cooperación" en japonés, representa los principios fundamentales que subyacen a la CSA. El concepto de Teikei va más allá de los roles y responsabilidades e incluye los siguientes principios:

Los 10 principios del Teikei

Estos principios Teikei, cuando se integran en el modelo CSA, promueven un enfoque más ético, equitativo y sostenible para la producción y el consumo de alimentos. El movimiento CSA encarna estos principios, creando una asociación directa y mutuamente beneficiosa entre los agricultores y sus comunidades locales.

Funciones y responsabilidades de los/as agricultores/as:

- Producción: Los/las agricultores/as son responsables de cultivar y producir los productos alimenticios y agrícolas que se ofrecen en las acciones de CSA. Esto incluye plantar, cultivar, cosechar y, en algunos casos, procesar y envasar el producto.
- Prácticas Sostenibles: Los agricultores suelen comprometerse con prácticas agrícolas ambientalmente sostenibles y responsables, que pueden incluir métodos orgánicos, agricultura de bajo impacto o enfoques agroecológicos. Esto ayuda a garantizar la calidad y sostenibilidad del producto.
- Planificación de cultivos: Los agricultores deben planificar el calendario de cultivos, las cantidades de siembra y la variedad para satisfacer las necesidades de los miembros de la CSA

durante toda la temporada. También se esfuerzan por minimizar el desperdicio y garantizar una gama diversa de productos.

- Comunicación: La comunicación clara y consistente con los miembros de CSA es esencial. Los agricultores informan a los miembros sobre la disponibilidad de cultivos, los horarios de recolección y cualquier cambio o desafío en la operación de la granja.
- Visitas a granjas y educación: Algunos agricultores organizan visitas a granjas, talleres o eventos educativos para fomentar un sentido de comunidad, brindar información sobre las prácticas agrícolas y profundizar la conexión entre los miembros y la granja.

Funciones y responsabilidades de los miembros de la CSA:

- Compromiso financiero: Los miembros se comprometen a pagar su participación en la CSA por adelantado o en cuotas, lo que brinda apoyo financiero al agricultor al comienzo de la temporada.
- Recogida habitual: Los miembros son responsables de recoger sus acciones de CSA en los lugares y horarios designados. La recogida oportuna garantiza un desperdicio mínimo de alimentos y ayuda a mantener la eficiencia del CSA.
- Comprender la estacionalidad: Los miembros deben comprender y aceptar que las acciones de CSA se basan en la estacionalidad de los cultivos. Esto significa que reciben lo que está en temporada y disponible en la finca, lo que puede variar de un año a otro.
- Riesgo y recompensa compartidos: Los miembros comparten los riesgos de la agricultura, como la pérdida de cosechas debido a las condiciones climáticas. También disfrutan de las recompensas de una cosecha exitosa. Este riesgo y recompensa compartidos son parte integral del modelo CSA.
- Comentarios y participación: Se anima a los miembros a proporcionar comentarios sobre las acciones de CSA, comunicar sus preferencias e interactuar con la granja y otros miembros. La participación activa contribuye a una comunidad CSA vibrante.

Diferencias entre CSA liderada por agricultores y liderada por consumidores:

Los modelos de agricultura apoyada por la comunidad (CSA, por sus siglas en inglés) liderados por agricultores y liderados por consumidores difieren principalmente en términos de su inicio, enfoque y toma de decisiones. Estas son las diferencias clave entre los dos:

1) **Iniciación y Liderazgo:**

- CSA liderada por agricultores: En una CSA liderada por agricultores, la iniciativa y el liderazgo provienen principalmente del agricultor o de un grupo de agricultores. Inician y operan la CSA, tomando decisiones sobre qué cultivos cultivar, prácticas agrícolas, precios y otros aspectos operativos. Los agricultores suelen tener un mayor control sobre la dirección de la CSA.

- CSA liderada por el consumidor: En una CSA liderada por el consumidor, el impulso para iniciar y ejecutar la CSA proviene de los consumidores o miembros de la comunidad. Estos individuos o grupos

inician la CSA, incluida la selección y la colaboración con agricultores locales. Las personas consumidoras tienen un papel más importante en la configuración de la estructura, la selección de productos y otros parámetros de la CSA.

2) **Toma de decisiones y control:**

- CSA liderada por agricultores: Los agricultores desempeñan un papel central en la toma de decisiones, incluida la selección de cultivos, las prácticas de plantación, los precios y los métodos de distribución. Tienen un mayor control sobre la relación entre la granja y el consumidor y la dirección general de la CSA. Este modelo permite a los agricultores tomar decisiones alineadas con sus filosofías y prácticas agrícolas.

- CSA liderada por el consumidor: En una CSA liderada por el consumidor, los consumidores y organizadores a menudo tienen más influencia en la determinación de las ofertas de productos y procedimientos operativos de la CSA. Pueden solicitar cultivos, prácticas agrícolas o variedades de productos específicos para satisfacer sus preferencias. Los agricultores pueden adaptar sus prácticas en función de las demandas de los consumidores.

3) **Autonomía del agricultor:**

- CSA liderada por agricultores: Las CSA lideradas por agricultores tienden a priorizar la autonomía de los agricultores y la preservación de sus valores y prácticas agrícolas. Los agricultores pueden tener más voz en el mantenimiento de métodos agrícolas sostenibles y orgánicos, la diversidad de cultivos y otras decisiones relacionadas con la agricultura.

- CSA dirigida por el consumidor: Las CSA dirigidas por el consumidor pueden centrarse más en satisfacer los deseos y demandas específicas de los consumidores. En este modelo, los agricultores pueden responder mejor a las preferencias de los consumidores, incluso si eso significa modificar sus prácticas para satisfacer las expectativas de los consumidores.

4) **Selección de producto:**

- CSA dirigida por agricultores: La selección de productos en las AAC dirigidas por agricultores a menudo se basa en la experiencia de los agricultores, el clima local y su conocimiento de lo que crece bien en su región. Los agricultores pueden proporcionar una variedad de productos de temporada según sus prácticas agrícolas.

- CSA dirigida por el consumidor: En las CSA dirigidas por el consumidor, los consumidores pueden participar activamente en la determinación de la mezcla de productos. Pueden solicitar cultivos o productos específicos que se ajusten a sus preferencias culinarias y necesidades dietéticas.

5) **Enfoque de mercado:**

- CSA dirigida por agricultores: Las CSA dirigidas por agricultores pueden enfatizar la identidad de la finca y la singularidad de sus productos. Estos, a menudo, priorizan construir relaciones con consumidores que comparten los valores de la granja y están dispuestos a aceptar la diversidad de cultivos cultivados localmente.

- CSA dirigida por el consumidor: Las CSA dirigidas por el consumidor pueden adoptar un enfoque impulsado por el mercado, respondiendo a la demanda y las preferencias de los consumidores. La atención se puede centrar en ofrecer a los consumidores productos que conocen y prefieren.

Es importante señalar que no existe un enfoque único para todos y que los CSA pueden variar ampliamente en su estructura y prácticas. Algunas CSA también pueden lograr un equilibrio entre las aportaciones de los agricultores y los consumidores. En última instancia, la elección entre una CSA liderada por agricultores y una liderada por consumidores depende de los objetivos y prioridades tanto de los agricultores como de los consumidores, así como del contexto local y la dinámica comunitaria.

La creación de un programa de agricultura apoyado por la comunidad (CSA) es un esfuerzo gratificante que conecta a los agricultores locales con los consumidores, fortalece la seguridad alimentaria y promueve prácticas agrícolas sostenibles.

BLOQUE 2: FOMENTO DE LA CIUDADANÍA ALIMENTARIA Y LA PARTICIPACIÓN COMUNITARIA

Ciudadanía alimentaria: La ciudadanía alimentaria es un concepto que va más allá del mero acto de consumir alimentos. Abarca un papel más amplio y activo en el sistema alimentario y en la sociedad en su conjunto. La ciudadanía alimentaria consiste en reconocer que, como individuos y comunidades, tenemos derechos, responsabilidades y el poder de dar forma a la forma en que se producen, distribuyen y consumen los alimentos.

Los componentes clave de la ciudadanía alimentaria incluyen:

- Conciencia alimentaria: La ciudadanía alimentaria está informada sobre los alimentos que consume. Entienden las implicaciones de sus elecciones alimentarias, incluidos los impactos ambientales, sociales y de salud.
- Defensa del Consumidor: Los ciudadanos alimentarios abogan por políticas y prácticas alimentarias que promuevan la sostenibilidad, la justicia y la transparencia. Pueden participar en actividades como apoyar alimentos locales y orgánicos, participar en movimientos alimentarios y exigir etiquetados responsabilidades.
- Participación de la comunidad: La ciudadanía alimentaria a menudo implica una participación activa en los sistemas alimentarios locales. Esto puede incluir apoyar huertos comunitarios, participar en mercados de agricultores y promover la agricultura urbana.
- Prácticas Sostenibles: Ciudadanos alimentarios priorizan la sostenibilidad en sus elecciones alimentarias. Apoyan prácticas como la agricultura orgánica, la reducción del desperdicio de alimentos y el consumo responsable para minimizar el impacto ambiental de sus hábitos alimentarios.
- Acción Cívica: Involucrarse con los formuladores de políticas y abogar por políticas que apoyen la agricultura sostenible, la seguridad alimentaria y el acceso justo a los alimentos es un aspecto importante de la ciudadanía alimentaria.

- Educación e intercambio de conocimientos: Los ciudadanos de la alimentación buscan educarse a sí mismos y a otros sobre cuestiones relacionadas con la alimentación. Comparten conocimientos e información para promover una comprensión más profunda del sistema alimentario

- Apoyo a las economías locales: Enfatizar la importancia de los sistemas alimentarios locales, apoyando a los agricultores y empresas locales para fortalecer la resiliencia de las comunidades y reducir la huella de carbono asociada con el transporte de alimentos a larga distancia.

- Preservación Cultural: Al reconocer la importancia cultural y social de los alimentos, los ciudadanos alimentarios trabajan para preservar los conocimientos, las recetas y las costumbres alimentarias tradicionales.
- Justicia alimentaria: La ciudadanía alimentaria está estrechamente vinculada a la búsqueda de la justicia alimentaria, que se esfuerza por garantizar que todas las personas tengan acceso equitativo a alimentos nutritivos, culturalmente apropiados y producidos de manera sostenible.

Solidaridad con los Productores de Alimentos: Los ciudadanos alimentarios valoran el trabajo de los agricultores, trabajadores agrícolas y productores de alimentos y apoyan una compensación justa y un trato ético para quienes participan en la producción de alimentos.

En esencia, la ciudadanía alimentaria fomenta un enfoque más comprometido y consciente en las elecciones y acciones alimentarias. Reconoce que la comida no es sólo una experiencia personal y cultural sino también una responsabilidad colectiva. Al adoptar el concepto de ciudadanía alimentaria, las personas y las comunidades pueden trabajar juntas para crear un sistema alimentario más equitativo, sostenible y justo.

8. Procesos metodológicos

La unidad de capacitación emplea una combinación de metodologías para garantizar una experiencia de aprendizaje integral y atractiva. En la primera parte, los participantes reciben una comprensión fundamental de los modelos alternativos de relaciones entre productores y consumidores a través de sesiones informativas, lo que les permite comprender las distinciones de los modelos de consumo tradicionales y reconocer los beneficios tanto para los consumidores como para los productores. La segunda parte fomenta la participación activa mientras los participantes colaboran en grupos más pequeños para simular la configuración de una Asociación para la Agroecología basada en la Solidaridad Local (LSPA) en sus comunidades locales. Este ejercicio práctico perfecciona el pensamiento creativo y las habilidades prácticas de planificación, asegurando que los participantes puedan traducir el conocimiento en acción. La formación culmina en la tercera parte, donde los participantes participan en debates grupales sobre ciudadanía alimentaria. Este diálogo reflexivo les permite evaluar cómo las actividades de cada parte han influido en sus perspectivas y comprensión. También los impulsa a compartir ideas prácticas para asumir el papel de ciudadanos alimentarios en sus comunidades. Estas metodologías combinan conocimientos teóricos con aplicaciones prácticas,

reforzando la relevancia de los conceptos aprendidos en situaciones de la vida real y fomentando la participación activa entre los participantes.

9. Número y perfil de la persona formadora

Lo ideal sería que el equipo de personas formadoras/as estuviera formado por dos personas formadoras con conocimientos prácticos en los temas tratados. Su función es proporcionar información a los y las participantes y guiarlos a través de sus procesos analíticos. Pueden proporcionar información adicional cuando algo no está claro o surgen dudas y también son capaces de adaptar las actividades a las necesidades y perfiles de los participantes. Deben tener experiencia en la facilitación de grupos y deben poder crear un espacio seguro para una investigación creativa de los temas.

10. Proporciones

La proporción recomendada es de 1 persona facilitadora/formadora por cada 10 participantes.

El tamaño total del grupo no debe exceder de 20 para proporcionar un entorno de aprendizaje propicio.

11. Evaluación

Al finalizar la unidad, las personas participantes participarán en un proceso de autoevaluación para reflexionar sobre el conocimiento que han adquirido y considerar cómo esta nueva comprensión puede haber transformado su percepción de sí mismos/as, pasando de ser un simple consumidor a adoptar el papel de un/a ciudadano/a de alimentos proactivo.

12. Recomendaciones y comentarios generales

Si el tiempo es limitado, las personas formadoras pueden elegir algunos temas o partes de la unidad para trabajar, sin comprometer la integridad de la actividad. En esta unidad hay una formación completa llena de conceptos que el facilitador/formador puede elegir, según el contexto y las características e intereses de los participantes.

La duración de cada subactividad es orientativa. Dependiendo del número de participantes y de su perfil, el formador podrá decidir dedicar más tiempo a uno y menos a uno u otro. Lo mismo se aplica a los temas propuestos; Si el perfil y experiencia de las personas participantes requieren un estudio más profundo de algún tema, se podrán modificar los contenidos de las actividades para hacerlos más específicos.

Es muy recomendable que las personas formadoras conozcan y preparen los contenidos antes de realizar la actividad, ya que los argumentos discutidos pueden ser complejos y deben transmitirse a los participantes de la forma más clara e inclusiva posible. No se debe dar por sentado que los participantes tengan conocimientos específicos del tema, por lo que puede ser necesario comenzar con conceptos y explicaciones menos técnicos.

Esta publicación ha sido cofinanciada por el programa de financiación Erasmus+ KA220-VET Cooperation partnerships in vocational education and training. Esta publicación ha sido elaborada con el apoyo financiero de la Unión Europea. El contenido de esta publicación representa las opiniones de los autores y es responsabilidad exclusiva del Proyecto HUB de Seguridad Alimentaria de la UE y no refleja necesariamente la opinión de la Unión Europea.

Cofinanciado por la Unión Europea