

Propuesta innovadora para la formación de agentes de desarrollo local

Año
2019

Autores
Porras, Erica M.; Amadio, M. Celeste; De
la Iglesia, Daniel; Murello, Daniela y
Oliveras, Guadalupe

Este documento está disponible para su consulta y descarga en el portal on line de la Biblioteca Central "Vicerrector Ricardo Alberto Podestá", en el Repositorio Institucional de la **Universidad Nacional de Villa María**.

CITA SUGERIDA

Porras, Erica M., [et al] (2019). *Propuesta innovadora para la formación de agentes de desarrollo local*. 1er Congreso Argentino de Desarrollo Territorial. 3ras Jornadas de Desarrollo Local Regional, las redes locales y el desafío de la innovación en una nueva etapa de la globalización. Villa María: Universidad Nacional de Villa María



Propuesta innovadora para la formación de Agentes de Desarrollo Local

Porras, Erica M; Amadio, M. Celeste; De la Iglesia, Daniel;
Murello, Daniela; Oliveras, Guadalupe

Resumen

El proceso de desarrollo puede darse en un territorio de forma espontánea o planificada, y en ambos casos el hecho de contar con agentes locales sensibilizados y capacitados en la temática inducirá a que éste evolucione en forma positiva con mayor intensidad. En base a ello, y con una mirada estratégica hacia los pequeños y medianos municipios del Sudoeste Bonaerense, surge en la Universidad Provincial del Sudoeste (UPSO) la iniciativa de crear una Licenciatura en Desarrollo Local y Regional. Durante su armado, un grupo multidisciplinario de docentes de la Universidad propone diseñar una materia innovadora, tanto en contenidos como en metodología pedagógica, destinada a formar Agentes de Desarrollo Local (ADL). Entendiendo al ADL como aquel actor que realiza o induce a realizar actividades que impactan de manera positiva en el bienestar de su comunidad, el curso propone trabajar sobre ciertos valores y competencias personales específicas relacionadas con su perfil.

En el trabajo se describe el formato creativo con el cual se diseñó la carrera mencionada, y en particular se dedica gran parte a detallar el curso de formación específico. Allí, se define conceptualmente al ADL, y se describe y argumenta la selección de valores locales y de competencias personales que este debiera tener para que el impacto generado con su accionar en el territorio sea mayor. También se detalla la metodología pedagógica empleada, en la que a partir de actividades vivenciales se induce a que los participantes generen su propio conocimiento, convirtiéndose así en protagonistas de su proceso de aprendizaje.

Actualmente el curso forma parte del conjunto de materias de la Licenciatura y de la Diplomatura en Desarrollo Local y Regional de la UPSO, y además se ha constituido en una poderosa herramienta de extensión hacia municipios e instituciones que buscan formar agentes de cambio.

Palabras Clave: Agente de Desarrollo Local, Valores Locales, Aprendizaje basado en competencias

Introducción

A partir de la década de los noventa comienzan a tomar relevancia las iniciativas de desarrollo local en Argentina, en gran parte debido al proceso de globalización y a la

descentralización del Estado. El ámbito local adquiere importancia como dinamizador del territorio y así se inician procesos bajo la lógica de la planificación estratégica. Todas las iniciativas, con mayor o menor grado de planificación, reflejaron en el tiempo la necesidad de contar con recursos humanos capacitados en la temática. Al respecto muchos autores hacen hincapié en este punto, entre ellos Vázquez Barquero (1997, citado en Casanova 2004) quien afirma que:

“la disponibilidad y calidad de los recursos humanos son factores clave para el desarrollo de una localidad o región ya que los mismos tienen fuerte repercusión sobre la productividad del sistema empresarial, la competitividad territorial y el modelo cultural sobre el que se edifica el proceso de cambio y crecimiento económico”. (p. 56)

En efecto, la carencia local de agentes formados en ciertas áreas específicas resulta un obstáculo para llevar a cabo un proceso de desarrollo en el territorio que se sostenga en el tiempo. Al respecto Albuquerque (2007) indica que uno de los temas decisivos del desarrollo es “el diseño de adecuados programas de formación de recursos humanos según las necesidades de cada contexto local” (p. 11). En la misma línea, el INTA (2007) indica la necesidad de pasar “de la educación tradicional a la educación contextualizada. Es decir, la capacitación de los recursos humanos de acuerdo a las necesidades del sistema productivo local” (p. 11).

Por ello surge en la Universidad Provincial del Sudoeste (UPSO), la iniciativa de crear la Licenciatura en Desarrollo Local y Regional. El contenido de la carrera y su diseño innovador será presentado en el siguiente apartado. En ese contexto, un grupo multidisciplinario de docentes de la Universidad se compromete a generar una materia que, bajo una metodología pedagógica no tradicional, formara agentes de desarrollo. En el tercer apartado de este trabajo se describirá el formato de la materia, para lo cual se definirá inicialmente al agente de desarrollo, luego se centrará en las competencias y valores a desarrollar durante la capacitación y por último, se referirá a la metodología pedagógica utilizada. En el cuarto apartado se mencionarán los alcances y potencialidades del curso, y por último en el apartado cinco se presentarán las conclusiones.

Licenciatura en Desarrollo Local y Regional

Tal como se mencionó en el apartado anterior, la necesidad de contar con agentes capacitados en la temática del desarrollo territorial, si bien no es garantía de éxito, constituye un elemento fundamental para facilitar y sostener el proceso. En particular, para los municipios del sudoeste bonaerense, que constituyen el ámbito de influencia de la UPSO, la formación de recursos humanos locales con competencias en los distintos temas de interés y específicamente en el de desarrollo local, resulta imprescindible si pretende en el mediano plazo implementar un proceso de desarrollo endógeno y coordinarlo en forma autónoma.

Es por ello que atendiendo a las necesidades de la región, el 27 de abril de 2009 se crea en la UPSO la Licenciatura en Desarrollo Local y Regional, que tiene como objetivo formar profesionales especializados en la aplicación de las herramientas conceptuales y metodológicas disponibles, con el fin de diseñar, organizar, gestionar y ejecutar programas, proyectos y actividades capaces de contribuir al desarrollo local y regional, desde las diferentes organizaciones del sector público, privado y de la sociedad civil.

La estructura curricular de dicha Licenciatura está compuesta por veinticinco materias organizadas en ocho cuatrimestres y un Trabajo Final Integrador. El primer grupo incluye veinte asignaturas obligatorias definidas en el Plan de estudio. Luego, cada alumno debe elegir por alguna de las orientaciones ofrecidas, tomando cinco materias entre las optativas propuestas

para la orientación seleccionada. Si bien el dictado completo del Plan de Estudios exige un mínimo de 4 años de duración, la carrera fue diseñada de tal manera que para quienes ya hayan completado o tengan muy avanzada una carrera de pregrado de las varias que la UPSO ofrece en la región, sólo tengan que cursar un número de asignaturas que, adecuadamente instrumentadas, pueden incluirse en un período de sólo dos años. Así, todos los alumnos avanzados o Técnicos Universitarios con perfil emprendedor de las diversas carreras que dicta la UPSO, pueden obtener el título de grado en dos años adicionales. Contar con alumnos de diversas disciplinas, formándose juntos en las cuestiones relativas al desarrollo territorial es sumamente enriquecedor. El diseño de la carrera permite que todas las materias se vean expuestas al debate, desde las distintas visiones que aportan los actores capacitados en diferentes dimensiones técnicas que hacen al desarrollo del territorio. Al momento, la Licenciatura se ha impartido en 5 sedes de la UPSO y este año comienza a dictarse en el distrito de La Madrid, con grandes resultados.

Una de las 25 materias curriculares de la Licenciatura es la denominada “Formación de Agentes de Desarrollo Local”, perteneciente al cuarto año del segundo cuatrimestre de la carrera. Tal como se comentó anteriormente, para su diseño se conformó un grupo multidisciplinario de docentes-investigadores de la Universidad, que dedicaron 1 año y medio a su elaboración. El detalle de la misma se desarrolla en el apartado siguiente.

Formación de Agentes de Desarrollo Local

3.1. El Agente de desarrollo local

El primer paso para la elaboración de la materia fue definir en forma precisa el significado de Agente de Desarrollo Local (ADL). Para ello se efectuó una revisión bibliográfica del tema, en la que no se encontró una definición unánime. En lo relevado, se observó que son pocos los autores que arriban a una definición y en general, aquellos que hacen mención al agente, no aclaran cuál es su significado. Tal como sostienen desde FOREM (2000) “Definir la figura del Agente de Desarrollo Local (ADL) no parece una tarea fácil” (p. 21). Y más adelante, luego de varias hojas intentando definirlo llegan a la conclusión que “es necesario insistir, una vez más, en la imprecisión que existe actualmente sobre la figura del Agente de Desarrollo Local” (p. 36). También Alburquerque (1999) indica que:

“Es difícil determinar de forma genérica y con exactitud qué es y qué hace un Agente de Desarrollo Local (ADL), ya que ello depende, entre otras cosas, de las estrategias de desarrollo de la entidad donde realiza su actividad, de los recursos con que cuenta y de su grado de implicación con el proyecto”. (p. 9)

Aquellos que se atreven a definirlo enmarcan el accionar del agente en un territorio, que a veces excede al ámbito local. Al respecto, Madoery (2006) indica que son “personas con aptitudes y conocimientos específicos para desenvolverse en ámbitos locales y regionales, tanto del sector público, privado o no gubernamental” (p. 8). También lo definen en relación a lo que hace, por lo que el ADL sería quien expresa incidencia y compromiso sobre el proceso de desarrollo territorial, llevando a cabo funciones de animación económica y social, estimulando el conocimiento, organizando el potencial de desarrollo local, promoviendo el asociacionismo, la auto organización y el cambio cultural (Madoery, 2006); o quien al servicio de la sociedad, promueve, organiza, coordina y elabora a nivel municipal y regional operaciones integradas de desarrollo local (Barberá, 1992); o simplemente como lo es para Carabajal (2011) es quien trabaja en desarrollo.

En general los autores complementan la definición incluyendo las características que “tiene” un ADL. Otros autores no son tan drásticos y en ella recomiendan las características que “debiera tener” para facilitar su tarea. Así, algunos resaltan la necesidad de que sea un lector de contextos, y que en ese sentido posea conocimiento y capacidad de análisis de la realidad local (Albuquerque, 1999; Carabajal, 2011). Asimismo, incluyen las competencias que hacen a las relaciones interpersonales del ADL con otros actores. Al respecto Madoery (2008) indica que el ADL es un mediador, por lo que tiene la capacidad de observar, analizar, comprender y traducir las lógicas y racionalidades de los otros agentes, de incorporar propuestas de concertación y de ofrecer el diseño de las actuaciones necesarias. Nuevamente Albuquerque (1999) hace su aporte en esta línea, insistiendo en que este agente debe poseer la capacidad de hacerse digno de confianza por parte de la comunidad local, por lo que debe mostrarse disponible, dinámico, sociable, con capacidad de adaptación y con facilidad para establecer contacto con otros actores locales y para trabajar en equipo. También indica que debe ser capaz de escuchar, transmitir conocimientos, cuestionar las diferentes propuestas y no aceptarlas sin crítica, no prejuizar, hablar con los diferentes actores locales de igual a igual y enfrentarse a los problemas tratando de buscar soluciones. Por último, todos los autores mencionados indican que es una persona de acción, por lo que las competencias relacionadas con el hacer también debieran estar presentes en él.

Luego de la revisión y análisis de lo relevado, el equipo de trabajo coincidió con la mirada de Albuquerque, quien indica la dificultad de definir qué es y qué hace un ADL, ya que depende de las estrategias de desarrollo, de los recursos con que cuenta y de su grado de implicación con el proyecto, entre otras. Por ello, se decidió proponer una definición general, que pueda incluir a todos los actores que realizan esa determinada función, y a su vez definir al ADL por lo que hace y no por las características que debiera tener para desempeñar ese rol. Las características que debiera tener, según los autores del presente trabajo, serán descriptas en el punto siguiente y son aquellas en las que se focaliza el curso propuesto. Así, la definición que se adopta en el presente trabajo es la siguiente: “El ADL es aquel que, comprometido con el proceso de desarrollo local, realiza o induce a realizar actividades que impactan de manera positiva en el bienestar de los habitantes del territorio objeto de desarrollo”.

De esta manera, cualquier persona, física o jurídica, que se encuentre realizando esta acción es considerada un Agente de Desarrollo Local. Como se verá más en detalle en el punto siguiente, esta definición nos permite entonces enfocar la formación del ADL en aquello que debería tener para facilitar su tarea.

Como el curso propuesto se enmarca en un programa de formación completo, en el que se ya se desarrollan todas las cuestiones teóricas, técnicas y metodológicas, este se enfoca en el fortalecimiento de competencias a nivel personal. Esto es, ciertas competencias de diagnóstico y visión del territorio, otro grupo de competencias necesarias para mejorar su relación con los habitantes del territorio y actores externos, y en aquellas competencias específicas de un hacer efectivo. Pero además, en reconocer y adoptar como propios los valores que favorecen el desarrollo, ya que es este conjunto de valores el que dará impulso a que sus saberes y competencias sean direccionados hacia el bienestar de la comunidad.

3.2. Competencias y valores en el ADL

Considerando la definición de ADL propuesta y lo antedicho en el punto anterior, el siguiente objetivo fue el de determinar las competencias personales que debería tener un ADL para poder desempeñar su función de manera exitosa. Para ello se revisó en primera instancia qué se entiende por el término “competencia” ya que, de acuerdo con algunos autores, existe falta de rigor y consistencia en el uso de los términos relacionados con ese vocablo (Rychen y

Salganik, 2006). De hecho, existiría una tendencia a emplear diferentes palabras para definir aquello que se debe aprender, ser capaz de, o saber, para llevar a cabo con éxito una tarea en un ámbito en particular.

Según algunos autores, las competencias son una característica subyacente de un individuo, que está causalmente relacionada con un estándar de efectividad y/o performance superior en un trabajo o situación (Boyatzis, 1982, Spencer y Spencer, 1993). Característica subyacente significa que la competencia es una parte profunda de la personalidad y puede predecir el comportamiento en una amplia variedad de situaciones y desafíos laborales. Causalmente relacionada implica que la competencia origina o anticipa el comportamiento y el desempeño y, el estándar de efectividad, significa que la competencia realmente predice quién hace algo bien o por el contrario lo hace pobremente, medido sobre un criterio general o estándar.

De una manera más simple se podría decir que las competencias ponen en práctica, de forma integrada, las aptitudes, los rasgos de la personalidad y los conocimientos adquiridos de una persona. Y, el desempeño exitoso, se obtiene a partir de poseer las competencias necesarias para una determinada función (Alles, 2004).

Por su parte, como se comentó en el punto anterior, el ámbito de trabajo de un ADL condujo a reflexionar que no sólo requieren de ciertas competencias personales para desempeñar adecuadamente su labor, sino también de valores locales que dirijan su accionar en la dirección deseada. Esta cuestión, movilizó a establecer, además de competencias, los valores para un ADL. A partir de ello, y en línea con lo que los autores relevados consideran que debieran tener estos agentes, se identificaron tres grandes grupos de competencias y un grupo de valores, que se describen a continuación:

- **Visión integral del contexto**, ya que tener un enfoque integral permite reconocer los problemas, anhelos y oportunidades que existen, y con ello realizar un diagnóstico adecuado del lugar.
- **Competencias relacionales**, puesto que son esenciales para lograr vínculos efectivos con los distintos actores locales, formar redes sociales, alianzas tras un fin común y fortalecer el capital social local.
- **Capacidad de hacer**: ya que se considera que las intenciones no son suficientes para realizar el verdadero cambio que se pretende; lo que se busca son acciones concretas perdurables en el tiempo, tanto del agente como de la comunidad a la cual motiva.
- **Valores locales**: porque guían el accionar del agente hacia el desarrollo de la comunidad a la que pertenece (el todo por delante del bien individual o al menos junto a él). Los valores son el motor que generan que los otros elementos que caracterizan al ADL estén enfocados hacia el desarrollo local, y con él hacia el trabajo para y con la comunidad

Figura 2: Ejes que debería



desarrollar un ADL

Fuente: elaboración propia

A continuación se definen los cuatro grandes grupos de competencias, así como también las competencias requeridas en cada uno de ellos para lograr fortalecerlos.

Visión Integral del contexto

Se considera que una persona que tiene visión integral del contexto es aquella que es capaz de conocer la realidad, lo que implica: conocer la cultura, los recursos, los gustos y preferencias del lugar, así como también los anhelos, la realidad política y económica-productiva, etc.

De acuerdo con Alburquerque (1997), mediante la recogida de información, análisis y diagnóstico se pueden identificar las necesidades insatisfechas y demandas principales de la comunidad local, así como el conocimiento de las capacidades de desarrollo endógeno y las oportunidades, obstáculos, recursos y potencialidades existentes. A partir de allí, según el autor, los actores locales pueden alcanzar mayor conciencia de su entorno y verse estimulados a la acción por el desarrollo a partir de su participación conjunta.

Por ello se determinó que para que un ADL sea capaz de tener una visión integral del contexto, principalmente, debe ser capaz de buscar y analizar la información, percibir e interpretar el entorno, y ser flexible y adaptarse a situaciones de cambio.

Competencias relacionales

Una persona con competencias relacionales será aquella capaz de mantener buenas relaciones con otras personas. Dado que un ADL actúa como nexo entre la comunidad y las acciones de desarrollo que se pretenden, poder relacionarse adecuadamente con el medio, resulta clave. Para Bisquerra y Pérez Escoda (2007), estas competencias (que él las llama competencias sociales) implican dominar las habilidades sociales, la capacidad para la comunicación efectiva, el respeto, las actitudes prosociales, la asertividad, etc.

Las competencias relacionales que se definieron para ser fortalecidas durante el curso son: la comunicación, la escucha activa, la empatía, las competencias emocionales, la asertividad, la capacidad de liderar y el trabajo en equipo.

Capacidad de hacer

Una persona con capacidad de hacer será aquella capaz de ejecutar lo planificado, sabiendo llevar (o hacer llevar) a cabo las actividades necesarias para que se cumpla con el objetivo propuesto. Esto incluye desde estimular, impulsar y promover, hasta la ejecución de la acción. Para ello se trabaja sobre la proactividad, la fijación de objetivos y metas, y la planificación.

Valores locales

Es difícil pensar que una persona es más competente si tiene determinado valor o no. De todas formas, se puede afirmar que sí conducen a que el resto de las competencias estén direccionadas hacia un fin específico. En este caso, el desarrollo local.

De acuerdo a Bisquerra y Pérez Escoda (2007), los resultados deseados dependen de los principios morales que uno tiene ya que tomamos decisiones sobre la base de nuestros valores sin darnos cuenta de que eso sucede. Los valores no se pueden imponer, sino más bien lo ideal es despertar la conciencia acerca de los propios y conducir a analizar las elecciones con mayor profundidad de lo que se viene haciendo.

Sin la intención de imponer, sino de orientar hacia o de fortalecer ciertos valores, el curso trabaja sobre:

- *Priorizar lo local*: Implica darle un lugar prioritario a lo local dentro de la escala de valores.
- *Valorizar los cambios de manera global*: Tiene que ver con el hecho de que cualquier mejora sectorial que no perjudique a otros, sea valuada positivamente. Todos los cambios positivos que se producen en la localidad deben ser valorados de manera absoluta y no relativa.
- *Sentido de progreso*: Sentir que la comunidad tiene potencial y deseo de evolución. Este progreso apunta no sólo al plano económico, sino también cultural, social y político, es decir a toda mejora que incida en el bienestar de la comunidad.
- *Sensación de poder actuar impactando sobre el entorno*: Sentir que la propia acción individual puede generar un cambio que signifique un verdadero aporte a la comunidad.
- *Valorizar la propuesta*: Si cada actor local acompaña con una propuesta a una disconformidad explícita, probablemente se puede acceder a una mejor solución de los problemas. Aquí se requiere un cambio de actitud: de la protesta a la propuesta.
- *Actitud pionera*: Sentir que lo que se debe hacer para mejorar el entorno es tarea de todos. Se puede citar como ejemplo a aquellos inmigrantes recién llegados que ocuparon el espacio vacío, construyeron de a poco el pueblo, las primeras viviendas, dieron los primeros pasos. Para lograr un desarrollo endógeno y participativo, tiene que existir la percepción de que lo que se debe hacer para mejorar la localidad es tarea de todos.
- *Sentido de pertenencia y arraigo*: Haber hecho propias las pautas culturales de tal forma que resulte difícil permanecer lejos de ellas. Sentirse parte de la comunidad, habiendo establecido vínculos sociales, culturales y afectivos

3.3. Metodología pedagógica

En relación a la metodología pedagógica, el curso fue diseñado con un formato no tradicional. Dado que el objetivo es fortalecer las competencias personales y hacer propios los valores locales, la didáctica debe lograr que el participante sea protagonista y elabore su propio aprendizaje. Es por ello que el curso posee una modalidad de taller vivencial-comportamental y se caracteriza principalmente por proponer situaciones prácticas de aprendizaje, basadas en técnicas de enseñanza no tradicional con clara orientación al participante. Esto implica la posibilidad de que él mismo cometa aciertos y errores que, entendidos e internalizados a través de la reflexión posterior, le amplíe las opciones de acción en futuras situaciones similares que pueden presentarse en su vida diaria personal y laboral.

Su carácter comportamental radica en centrarse en el desarrollo de habilidades personales, rescatando contenidos teóricos, en casos necesarios, y con el único fin de garantizar el proceso de contextualización de los valores y competencias.

Para lograr este aprendizaje activo y vivencial se utilizan, entre otros, los siguientes recursos metodológicos:

- Sesiones plenarias (fomenta el trabajo en equipo y la participación individual)
- Actuación o juego de roles (role playing)
- Situaciones incidentales (Actividades-dinámicas lúdicas)
- Estudio de casos
- Proyección de videos

En el curso se trabaja principalmente con la metodología no tradicional denominada “Ciclo de Aprendizaje Vivencial”, diseñada por David Kolb (1984). El autor propone bajo ese modelo, que los participantes transiten por las distintas etapas del ciclo con el objetivo de incorporar un nuevo aprendizaje.

La primera etapa del proceso invita a pasar por una experiencia concreta, puede ser de tipo lúdica, o un juego de rol, o algún estudio de caso. En la segunda etapa se reflexiona sobre lo sucedido durante la actividad, analizando resultados, sensaciones de los participantes, entre otras cuestiones. Es decir, se intenta lograr una conexión entre lo que se hizo y los resultados obtenidos. Continuando con el ciclo, ya en la tercera etapa se obtiene información sobre el tema trabajado, a través de nuevos conceptos, generalizaciones y teorías. Por último, se reflexiona sobre la posibilidad de aplicar en la realidad, mediante ejemplos personales, lo trabajado durante todo el proceso.

Una de las características distintivas del uso de esta metodología es que los participantes tienen un papel muy activo y no son simples receptores. Además, facilita el logro de un mejor autoconocimiento, la posibilidad de aprender a trabajar en equipo y favorece la enseñanza entre personas con distintos estilos de aprendizaje.

Esta metodología propone entre otras herramientas el uso de actividades-dinámicas lúdicas (juegos estructurados con objetivos bien establecidos) donde los participantes actúan con mayor espontaneidad, comportándose de forma natural. Esto permite la posibilidad de cometer errores, los que son analizados no como un fracaso, sino como una fuente de aprendizaje.

Para concluir este punto, y coincidiendo con Dewey (1938/1997 citado en Díaz Barriga Arceo, 2003):

“toda auténtica educación se efectúa mediante la experiencia (...). El aprendizaje experiencial es activo y genera cambios en la persona y en su entorno, no sólo va “al interior del cuerpo y alma” del que aprende, sino que utiliza y transforma los ambientes físicos y sociales”. (p.7)

Alcances y potencialidades

El curso se ha dictado como materia curricular de la Licenciatura mencionada en 5 sedes de la UPSO: Punta Alta, Carmen de Patagones, Coronel Pringles, Tres Arroyos, y para dos cohortes en Pigüé. En todos los casos los resultados fueron excelentes, y el proceso de enseñanza y aprendizaje fue sumamente enriquecedor, no sólo para los alumnos sino también para el equipo de docentes que conforma la cátedra. El curso también se dictó en forma completa a un grupo docentes de la UPSO, y espera dictarse a la brevedad a otro grupo por pedido de la Facultad, quien lo visualiza como un gran formador de agentes de cambio.

Aquí resulta interesante comentar que a partir del armado del curso, el Centro de Emprendedorismo y Desarrollo Territorial Sostenible (CEDETS) –centro asociado de la UPSO y la Comisión de Investigaciones Científicas de la Provincia (CIC)–, convocó a los docentes

responsables para que formaran parte de un Laboratorio del Centro, encargado del armado de experiencias educativas basadas en la formación por competencias. Así surge el Laboratorio de Aprendizaje Basado en Competencias (Laboratorio ABC), dedicado a elaborar contenidos pedagógicos a partir de metodologías no tradicionales. El equipo se encuentra desarrollando una “Dinamoteca”, denominación que surgió de realizar un paralelismo con las conocidas Biblioteca o Hemeroteca, que contiene un gran número de dinámicas vivenciales (desarrolladas bajo un formato muy claro y sistematizado) que apuntan a fortalecer competencias personales. Contar con ella permite que cualquier curso que la Universidad o el Centro requieran, pueda ser diseñado rápidamente y a medida, al disponer de las dinámicas ya elaboradas, procesadas y probadas.

Tanto la conformación del Laboratorio ABC como contar con la Dinamoteca, además de permitir la elaboración de nuevas materias requeridas por la Universidad, también abre grandes posibilidades asociadas a la extensión universitaria.

Conclusiones

La necesidad de formar recursos humanos en la temática del desarrollo local y regional fue cobrando importancia a partir de la década de los noventa. Teniendo eso en cuenta, y contemplando las necesidades que presenta la región de influencia de la UPSO, es que se decide desde la institución diseñar una Licenciatura en Desarrollo Local y Regional. Esto a su vez permite que los Técnicos Universitarios con perfil emprendedor de las variadas carreras que ofrece la Universidad, puedan acceder al nivel de grado, adicionando a su formación conocimiento técnico, práctico y metodológico para abordar procesos de desarrollo local y regional.

El curso de Formación de Agentes de Desarrollo Local, materia curricular de dicha Licenciatura que se describe en el presente trabajo, es la que tiene como objetivo fortalecer en los alumnos las competencias personales y los valores locales necesarios para mejorar su tarea como futuros Agentes de Desarrollo.

Esta materia, al igual que otros cursos orientados al desarrollo de competencias elaborados por el mismo equipo de trabajo, poseen gran potencial como herramienta de extensión para la formación de recursos humanos de otros ámbitos de la sociedad (gobierno local, instituciones intermedias y sector privado).

Referencias bibliográficas

- Albuquerque, F. (1997). *Metodología para el desarrollo económico Local*. Serie ensayos, N° 28, ILPES, CEPAL, Santiago de Chile.

- Albuquerque, F. (1999). Manual del agente del desarrollo local. Santiago de Chile, Chile: Ediciones SUR.
- Albuquerque, F. (2007). Teoría y práctica del enfoque de desarrollo local. *Eumed.net*, año 1, 39-61.
- Alles, M. (2004). *Dirección estratégica de recursos Humanos*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica.
- Barberá, L. (1992): El sur, desarrollo local y agentes de desarrollo, en C. del Canto Fresno (coord.). *Desarrollo local. Ejemplos europeos*. Madrid, España: MAPA.
- Bisquerra, R.; Pérez Escoda, N (2007). Las competencias emocionales. *Educación XXI*. (10), 61-82.
- Boyatzis, R. (1982). *The competent manager. A model for effective performance*. Nueva York, Estados Unidos: Wiley.
- Carvajal Burbano, A. (2011). *Desarrollo local: Manual Básico para Agentes de Desarrollo Local y otros actores*. Málaga, España [edición digital]: eumed.net
- Casanova, F. (2004). *Desarrollo local, tejidos productivos y formación: abordajes alternativos para la formación y el trabajo de los jóvenes*. OIT, Montevideo, Uruguay: CINTERFOR.
- Díaz Barriga Arceo, F. (2003). Cognición situada y estrategias para el aprendizaje significativo. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 5, (2).
- FOREM (2000). *Estudio de necesidades de formación de agentes de desarrollo local y figuras profesionales afines*. Madrid, España: Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera.
- INTA. (2007). *Enfoque de Desarrollo Territorial. Documento de trabajo N° 1*. Buenos Aires, Argentina: Autor.
- Kolb, D. (1984). *Experiential Learning: Experience As The Source Of Learning And Development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Madoery, O. (2006). *Otro desarrollo: El cambio desde las ciudades y regiones*. San Martín, Argentina: UNSAMedita.
- Madoery, O. (2008). Cinco interrogantes fundamentales del Desarrollo Endógeno. *Prisma*. (22), 59-82.
- Rychen, D.S.; Salganik L.H. (2006). *Las competencias clave para el bienestar personal, social y económico*. Archidona, Málaga: Ediciones Aljibe.
- Spencer, L.M.; Spencer, S. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. Nueva York, Estados Unidos: John Wiley and Sons.