


JUNTOS Y JUNTAS APRENDEMOS HACIENDO

(“RUWASPA YACHASUN LLAPANCHIS”)



15 años de la Escuela de Liderazgos, dedicados a la promoción de los derechos colectivos y la defensa de la vida en las comunidades originarias de Paruro, Pomacanchi (Acomayo, Cusco) y Curahuasi (Apuímac), Perú

Diciembre, 2025

JUNTOS Y JUNTAS APRENDEMOS HACIENDO ("Ruwaspa Yachasun Llapanchis")

15 años de la Escuela de Liderazgos para la promoción de derechos colectivos y la defensa de la vida en comunidades campesinas originarias de la provincia de Paruro (Cusco), Pomacanchi (Acomayo) y Curahuasi (Apurímac), en Perú

@CEDEP AYLLU

Centro para el Desarrollo de los Pueblos AYLLU

Av. Argentina E-16. Urb. Ucchullo Grande, Cusco - Perú.

Teléfono: +51 84-221676 Cel: +51-974790687

E-mail: postmast@AYLLU.org.pe / cedepAYLLU@gmail.com

Web: AYLLU.org.pe

Director ejecutivo

Andrés Loaiza Fernández

Coordinación territorial Accha y responsable de la escuela

Gloria Velasco Jáuregui

Responsable del documento

Guillermo Martínez Pinillos

Edición, revisión y adaptación de contenidos

Frank Pérez León

Diseño y diagramación

Kelvin Robby Alvarez Cuno, área de comunicaciones CEDEP AYLLU

Primera edición: Cusco, diciembre 2025

“Había una vez un pueblo soberano donde reinaba la paz entre el hombre y la naturaleza (los incas) con sus propias leyes y costumbres. Hasta que un día llegó una nación desconocida trayendo la desgracia a un pueblo soberano, cambiando su realidad drásticamente, sometiéndole a sus leyes y costumbres. Creando un estado que favorecía sus propios intereses eliminando sus costumbres originarias. Desde entonces los pueblos indígenas fueron expulsados de sus territorios.”

David Isasi Purca (Huanoquite, Paruro)
Participante de la Escuela de Liderazgos 2024



ÍNDICE

* Presentación	1
* Contexto y antecedentes	3
* Motivaciones que nos inspiran y cambios a los que apuntamos	9
* Nuestra escuela de liderazgos	13
* Logros y cambios: Nuestra cosecha	21
* Aprendizajes y competencias para los líderes y líderesas	19
* Aprendizajes y competencias colectivas/comunitarias	24
* El significado de la experiencia formativa desde las voces de sus protagonistas	27
* Limitaciones	34
* Aprendemos haciendo: nuestras lecciones y desafíos	36
* Referencias bibliográficas	38



PRESENTACIÓN

En sus más de 40 años de vida institucional y de aportes al desarrollo de las comunidades campesinas originarias de la región Cusco, el Centro para el Desarrollo de los Pueblos AYLLU - CEDEP AYLLU viene impulsando procesos de empoderamiento social, político y culturales, basados en el manejo armónico de los ecosistemas, la producción sostenible y el ejercicio de sus derechos colectivos, que contribuyan a la autodeterminación de los pueblos, la defensa de sus territorios y el Buen vivir.

Estos procesos se llevan a cabo a través de programas o proyectos de desarrollo, que suponen la implementación de estrategias de trabajo y la participación activa de diferentes grupos de población, especialmente de contextos alto-andinos en las regiones de Cusco y Apurímac, con quienes se realizan diferentes acciones orientadas a fortalecer sus capacidades individuales y colectivas que permitan el ejercicio pleno de sus derechos y su desarrollo integral.

Fruto de estas experiencias institucionales el CEDEP AYLLU lleva a cabo sistematizaciones, buscando identificar logros, limitaciones, lecciones y desafíos que permitan enriquecer futuras experiencias. Respondiendo a esas prácticas institucionales, y tras la ejecución de 15 años de trabajo fortaleciendo capacidades, el CEDEP AYLLU ha elaborado la sistematización de su Escuela de Liderazgos para la promoción de Derechos Colectivos y la Defensa de la vida en comunidades campesinas originarias de la provincia de Paruro (Cusco), Pomacanchi (Acomayo) y Curahuasi (Apurímac), en Perú.

En tal sentido, a través del presente documento al que hemos denominado: *JUNTOS Y JUNTAS APRENDEMOS HACIENDO ("Ruwaspa Yachasun Llapanchis")*, deseamos compartir con las diferentes organizaciones y personas participantes; así como con nuestras instituciones aliadas y público en general, los principales hallazgos de esta importante experiencia institucional.

El documento de sistematización está organizado en seis capítulos. El primero presenta el contexto y antecedentes de la experiencia. El segundo da cuenta de las motivaciones que nos llevaron a promover la Escuela de Liderazgos y los cambios que nos propusimos conseguir con su implementación a lo largo de estos años.

En el tercer capítulo compartimos información sobre los objetivos, el modelo pedagógico y la estructura de la Escuela de Liderazgos.

En el cuarto capítulo damos cuenta de los principales logros y cambios promovidos tras la implementación de la Escuela de Liderazgos, identificados desde las percepciones de las y los diferentes protagonistas de la misma (participantes, facilitadores/as e integrantes del CEDEP AYLLU).

En el quinto capítulo compartimos las principales limitaciones que identificamos en la experiencia. Y finalmente, en el sexto capítulo, presentamos los principales aprendizajes y desafíos.

Esperamos que los aprendizajes, lecciones y desafíos que compartimos en el documento resulten de inspiración para experiencias formativas similares que apuesten por el fortalecimiento de los liderazgos colectivos.

Antes de dar paso al documento deseamos agradecer de manera especial a las organizaciones y co-partes que han hecho posible la realización de esta experiencia y su publicación como es el caso de BROEDERLIJK DELEN, DIAKONIA, MANOS UNIDAS, PAN PARA EL MUNDO, MISEREOR y LEMONAID, a las comunidades campesinas de los distritos de Accha, Omacha, Colcha, Pillpinto, Ccapi, Huanoquite (provincia de Paruro), a las comunidades campesinas del distrito de Pomacanchi (provincia de Acomayo) y Antilla, distrito de Curahuasi (provincia de Abancay), región Apurímac.

Equipo CEDEP AYLLU

CONTEXTO Y ANTECEDENTES

El Centro para el Desarrollo de los Pueblos AYLLU - CEDEP AYLLU, es una asociación civil sin fines de lucro con 43 años de vida Institucional, que tiene como misión acompañar a las comunidades campesinas y grupos organizados en sus procesos socio político culturales, económicos y ambientales fomentando la autodeterminación de los pueblos, la agricultura familiar; con principios agroecológicos y la gestión sostenible de los ecosistemas andinos.

Así mismo reafirmamos nuestra razón de ser en el desarrollo de capacidades y la dignidad de las comunidades campesinas de las regiones Cusco y Apurímac, aspirando que puedan seguir reafirmandose en su identidad y autonomía construyendo alternativas de gestión territorial en cuencas alto-andinas para el buen vivir, basado en el manejo armónico de los ecosistemas, la producción sostenible y el ejercicio de sus derechos colectivos.

Las alternativas de organización social y desarrollo tecnológico se implementan en diálogo entre el conocimiento ancestral de las comunidades y las propuestas que resultan de la experiencia de nuestra organización, teniendo de base estrategias como el desarrollo de capacidades, la comunicación y la difusión.

En sintonía con esas apuestas institucionales, y buscando contribuir al fortalecimiento de capacidades individuales y colectivas, desde sus inicios el CEDEP AYLLU apostó por procesos formativos y en estos últimos años es la Escuela de Liderazgos para la promoción de derechos colectivos y la defensa de la vida en comunidades campesinas originarias (en adelante Escuela de Liderazgos).

La Escuela de Liderazgos fue concebida como un espacio transformador para

líderes y lideresas, que surge en un contexto de vulneración de derechos y exclusión crónica de la población rural, y se propuso como una contribución a la resistencia en los territorios fomentando una mayor conciencia sobre la importancia de las comunidades campesinas y culturas originarias quechuas en la región Cusco, y más recientemente en Curahuasi, provincia Abancay región Apurímac, en Perú.

Andrés Loaiza Fernández, director ejecutivo de CEDEP AYLLU, señala que *“Desde nuestros inicios siempre hemos apostado por programas como estos, porque se veía mucho racismo y discriminación en las zonas donde acompañamos, por ello se vio la necesidad de implementar talleres sobre autoestima y otros temas en la primera zona, y después desarrollamos los programas formativos para fortalecer conocimientos, habilidades, actitudes y valores en líderes y lideresas, para responder adecuadamente a desafíos y exclusión permanente, y tengan mayor voz y protagonismo para la defensa de sus derechos y sus territorios comunales, y gestionando sus recursos en base a una visión comunal del Buen Vivir.”*

Refiere además que el acompañamiento estratégico de la institución siempre ha estado basado en *“el fortalecimiento de los actores y organizaciones sociales rurales como clave e importante para lograr cambios y transformación. Son elementos fundamentales que nos permiten lograr una serie de procesos de cambio, tanto a nivel del territorio y en la dinámica social, política y económica, sobre todo en contextos de fuerte ausencia estatal como ocurrió en los años 1970 hasta aproximadamente el 2000.”* Destaca, también que *“era oportuno pensar más allá del enfoque asistencial, pues el acompañamiento con diálogo y análisis reflexivo permanente a sus procesos de construcción y desarrollo colectivo; fomentando el derecho a su libre autodeterminación, colaborando con la gestión sostenible de sus territorios y los ecosistemas como parte de sus proyectos de vida, promoviendo la agricultura familiar como alternativa válida y legítima para alcanzar el bienestar y el desarrollo.”*



Evolución e hitos de la Escuela de Liderazgos

Desde sus inicios, hacia los años 1984 – 1985, se identificó la falta de información sobre roles comunitarios y derechos, lo que motivó la realización de talleres nocturnos en los que se reunían dirigentes, jóvenes y pobladores para conversar y capacitarse en temas que les interesaban. *“Nos juntábamos con la gente, y de esas charlas surgían ideas sobre qué querían aprender y cómo capacitarse.”*, recuerda Celso Quispe Sanabria, ex director e integrante del equipo de CEDEP AYLLU.

En esos primeros años, el trabajo del CEDEP AYLLU estaba vinculado a alianzas con otras instituciones que perseguían los mismos objetivos, con la histórica Federación Campesina, y otras organizaciones. Así, se organizaron Escuelas Campesinas en donde las comunidades se reunían para aprender sobre derechos, liderazgo y temas políticos. *“Llegaban senadores, diputados y profesionales interesados en compartir información sobre la historia del Perú, del Cusco y en fortalecer la identidad comunitaria.”*

Hacia 1986 el CEDEP AYLLU incorporó la programación y planificación campesina; un enfoque basado en procesos comunales y microcuencas, un sistema de diálogo, reflexión y planificación para identificar problemas y diseñar soluciones participativas. Este modelo, que integró saberes ancestrales, se convirtió en una herramienta clave para la gestión comunitaria. *“Los dirigentes, hombres y mujeres, comenzaron a desarrollar capacidades en el presupuesto participativo, lo que más tarde fue replicado por gobiernos municipales.”*

La formación de líderes se consolidó en 1999 con un programa estructurado en niveles, que incluía módulos sobre derechos, medio ambiente, autoestima, identidad y descentralización. Para 2001, este programa se extendió a nuevas zonas como Paruro. Celso Quispe Sanabria señala: *“Lo que tenemos actualmente ha evolucionado con la contribución activa de los participantes y facilitadores. Les propusimos una idea inicial y la han ajustado y enriquecido.”*

La Escuela evolucionó y se adaptó con el tiempo a una visión más amplia de la gestión territorial y comunitaria. *“Primero trabajábamos en territorios delimitados por distritos y provincias. Esas delimitaciones político-administrativas no permitían hacer una gestión mucho más eficiente del agua, porque las comunidades están ubicadas dentro de espacios mayores, como las cuencas.”*

A lo largo de los años, CEDEP AYLLU ha consolidado su presencia en la región Cusco, logrando hitos significativos, siempre en diálogo y colaboración con las comunidades. A continuación, presentamos las etapas y los principales hitos vinculados a la Escuela de Liderazgos:



1984 - 1985:

Inicios del trabajo en las comunidades campesinas

- Identificación de comunidades sin información sobre sus roles y derechos.
- Charlas nocturnas con jóvenes y dirigentes para definir temas de interés.
- Inicio de talleres de capacitación sobre derechos y liderazgo, en colaboración con instituciones y la Federación Campesina.



1984 - 1985

1986 - 1992

1986 - 1992:

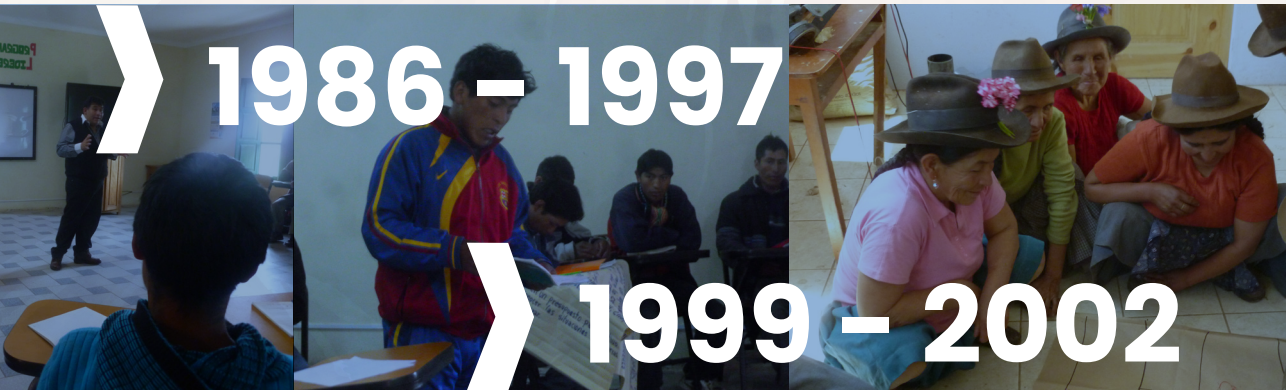
Escuelas campesinas y fortalecimiento comunitario

- Organización de escuelas campesinas en zonas estratégicas, reuniendo a varias comunidades.
- Participación de intelectuales, profesionales y políticos que abordaban temas como historia, derechos y liderazgo.
- Enfoque en el Valle Sagrado, trabajando para empoderar a las comunidades.



1986 – 1997: Programación y planificación campesina

- Desarrollo de procesos de diálogo, reflexión y planificaciones comunales en base a un conocimiento real de sus territorios para identificar problemas y soluciones generando planes de trabajo a nivel comunal y por microcuencas.
- Inclusión de mujeres y hombres en roles dirigenciales para fortalecer la organización campesina.
- Reconocimiento de las diversas capacidades y conocimientos de las comunidades basada en sus prácticas ancestrales.



1999: Formalización del programa de liderazgo

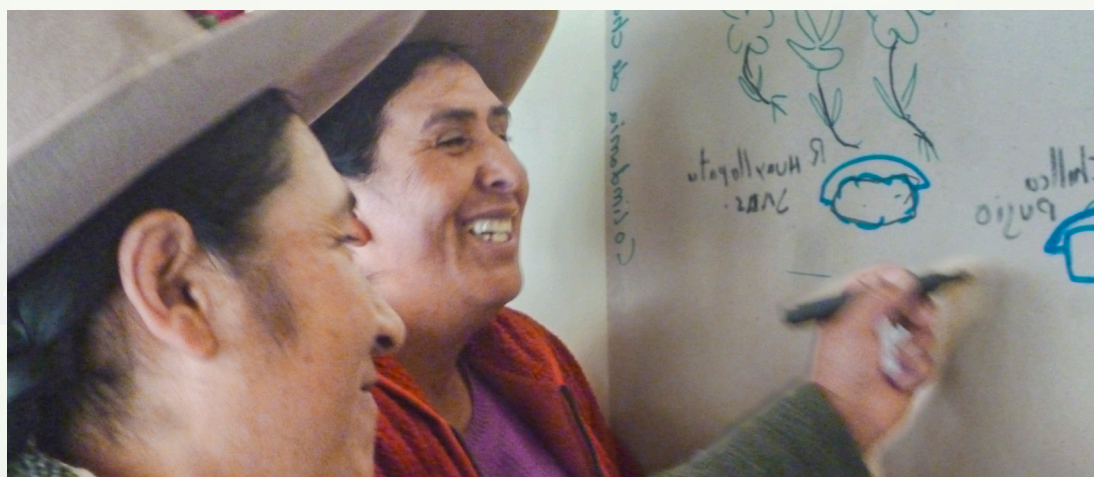
- Creación del programa de liderazgo estructurado en niveles con módulos definidos: derechos, medio ambiente, autoestima, identidad y descentralización.
- Inicio de actividades en la zona de Calca, extendiéndose a Paruro en 2001-2002.
- Surgimiento de regidores/as y alcaldes/as formados en el programa, consolidando el impacto político y social. A partir de los años 90 ya se tenía alcaldes y regidores/as en los gobiernos locales en el ámbito de Pisac, Taray y San Salvador de la provincia de Calca.
- Infraestructura y adaptación del centro de formación en Accha, Paruro. El local entra en funcionamiento el 17 de setiembre del 2003.

2010 - 2024: Fortalecimiento del proceso de formación de líderes y lideresas

- Incorporación de proyectos para desarrollar capacidades de liderazgo en mujeres y hombres.
- Mayor presencia de líderes y lideresas participantes de la escuela en espacios políticos como regidoras/es, alcaldes/as, en cargos comunales y de organizaciones sociales de base.
- Reestructuración de la escuela de formación en la modalidad de internado, poniendo mayor énfasis en las temáticas de derechos colectivos, identidad y el buen vivir.
- Conversión de un espacio originalmente pensado como colegio alternativo, en un centro de formación con internado y áreas demostrativas de agricultura ecológica.



- Negociación con la comunidad para una sesión de uso hasta 2036, fortaleciendo la colaboración local.
- Incorporación de dirigentes/as de otras provincias Pomacanchi (provincia de Acomayo), Antilla en Curahuasi (provincia de Abancay), Apurímac.



MOTIVACIONES QUE NOS INSPIRAN Y CAMBIOS A LOS QUE APUNTAMOS



Las comunidades campesinas del sur andino peruano enfrentan desafíos complejos, entre ellos: exclusión histórica; amenazas a sus territorios y recursos naturales; vulnerabilidad al cambio climático; acceso limitado a servicios básicos y bienes; además de situaciones de racismo, machismo y desigualdades sociales.

En este contexto, la formación de líderes y lideresas locales emerge como una estrategia fundamental para impulsar un desarrollo endógeno, justo y sostenible.

La motivación para la creación y consolidación de una propuesta de formación colectiva con comunidades indígenas quechuas, se sustenta en la riqueza de su cosmovisión, sus conocimientos ancestrales y su capacidad de resiliencia y resistencia, frente a los retos del colonialismo y expansión del modelo extractivista; y la necesidad de su empoderamiento para fortalecer sus derechos colectivos y preservar su identidad cultural. Inspirados en estas motivaciones, como CEDEP AYLLU nos integramos como aliados en los procesos de desarrollo comunal en los territorios donde estamos presentes.

La convivencia con comunidades campesinas y pueblos originarios, cuya forma de vida armoniza con la naturaleza y el medio, ofrece una lección esencial para el mundo contemporáneo. Nos motiva la defensa de su autonomía y la construcción de un desarrollo sostenible que respete su cosmovisión. *“Sobre todo, los derechos de los pueblos indígenas, identificarnos con nuestra cultura y tradiciones y los derechos que tenemos para hacernos respetar.”* (Cinthia Alfaro, comunera de Antilla, Curahuasi - Apurímac).

Las escuelas de formación especializadas no son un lujo, sino una inversión crítica en el capital humano necesario para defender derechos, gestionar recursos y construir resiliencia comunitaria frente a la adversidad. Su rol es multidimensional y transformador dentro de sus organizaciones y gremios.

Estas escuelas son fundamentales porque: fortalecen la gobernanza local,

defienden territorios y recursos, promueven la equidad y participación; y fomentan la sostenibilidad. La escuela se concibe como un espacio de aprendizaje, reflexión y acción que busca responder a desafíos históricos y contemporáneos enfrentados por los pueblos originarios.

“La escuela no es solo un espacio de formación, sino un proyecto de vida que busca reconectar a las personas con su esencia, su historia y su capacidad para transformar sus comunidades. Es una apuesta por construir un futuro donde las comunidades indígenas sean protagonistas de su propio desarrollo.” (Gloria Velasco Jáuregui, responsable de la Escuela de Liderazgos del CEDEP AYLLU).

Así, en atención a estos desafíos, y especialmente, a partir de la convivencia y los diálogos sostenidos a lo largo de estos años con las comunidades, y los procesos de diagnósticos participativos realizados, hemos definido un conjunto de **capacidades que se buscan fortalecer con esta Escuela de Liderazgos**, las cuales delimitan y orientan nuestro accionar, y se van abordando en el proceso de implementación del proceso formativo.

A continuación, presentamos un gráfico que resume el conjunto de capacidades

Gráfico N° 1: Capacidades que se buscan fortalecer con la Escuela de Liderazgos



Fortalecimiento de los derechos colectivos: La Escuela contribuye a que líderes y lideresas conozcan y defiendan sus derechos, como la autodeterminación, el acceso a la tierra y el respeto por su cultura. Así también, proporciona herramientas para enfrentar el despojo territorial, el extractivismo y otras amenazas a su bienestar y autonomía.

- ✔ **Preservación de la identidad cultural:** La Escuela fomenta el orgullo por la identidad quechua, revitalizando conocimientos ancestrales y resaltando su importancia en el mundo moderno. Promueve la valoración del idioma quechua, de prácticas culturales, cosmovisiones y conocimientos que fortalecen la cohesión social. En palabras de Jeanne Mejía, una de las facilitadoras: *“El quechua es muy importante para llegar al corazón. Solo así logramos generar cambios verdaderos, trabajando desde el corazón y con el corazón”*.
- ✔ **Formación de líderes/as transformadores:** En las comunidades indígenas, los liderazgos son clave para impulsar el cambio. En la Escuela se reconocen aptitudes y se desarrollan habilidades para el ejercicio de liderazgos, vocerías y gestión comunitaria, preparando a las y los participantes para asumir roles activos en la toma de decisiones comunales, locales y nacionales, siendo interlocutores en espacios de diálogo y negociación.
- ✔ **Creación de redes solidarias:** La Escuela conecta a líderes y lideresas de diferentes territorios, fortaleciendo las redes de apoyo, inter-aprendizaje y cooperación entre comunidades. Esta solidaridad es esencial para enfrentar desafíos comunes como el cambio climático, la minería y las políticas extractivas.
- ✔ **Superación de barreras sociales:** Se busca empoderar especialmente a mujeres, jóvenes y otros grupos históricamente excluidos, promoviendo su participación activa en roles de liderazgo. La Escuela desafía estereotipos de género y fomenta la igualdad y la justicia social.
- ✔ **Promoción del Buen vivir:** Inspirada en el concepto andino de Allin Kawsay (Buen vivir), la Escuela impulsa una visión de desarrollo basada en la armonía con la naturaleza, la sostenibilidad y la justicia social, frente al modelo occidental centrado en el crecimiento económico.



Cabe mencionar que este conjunto de capacidades se desarrollan tomando en cuenta el marco programático y los enfoques transversales del CEDEP AYLLU: desarrollo humano, igualdad de género, derechos colectivos y gestión de cuencas; y además para su implementación se alinean con los principios y valores institucionales: calidad, coherencia, solidaridad, equidad, horizontalidad, compromiso, responsabilidad, puntualidad y transparencia, los cuales hacen parte de la propuesta pedagógica de nuestra Escuela de Liderazgos.

NUESTRA ESCUELA DE LIDERAZGOS

La Escuela de Liderazgos para la Promoción de Derechos Colectivos y Defensa de la Vida es uno de los retos históricos del CEDEP AYLLU. Como ya se ha indicado, esta iniciativa nació como respuesta a la necesidad de fortalecer las capacidades de hombres y mujeres de las comunidades originarias que demandan procesos de cambio desde sus propios territorios, constituyéndose en un importante motor para la promoción de la identidad cultural, la autodeterminación, la gestión participativa y la protección de sus territorios, fortaleciendo el liderazgo desde las raíces y el compromiso colectivo.



Con esta propuesta se busca fortalecer las capacidades, habilidades personales y colectivas de las y los participantes, que sean útiles, adecuadas y pertinentes al contexto rural andino de las comunidades campesinas, las mismas que les incentiven a la construcción colectiva de su misión como líderes y lideresas en sus diferentes ámbitos, con un adecuado análisis de contexto; proponiendo alternativas al desarrollo local en libertad, justicia y respeto por el entorno natural, sobre todo identidad cultural; el desarrollo de habilidades de liderazgo, la autoestima y los valores del bien común. Contribuye en la formación de líderes y lideresas capaces de representar y defender los intereses de sus comunidades. Además, proporciona una capacitación valiosa en derechos colectivos, lo que permite a las y los líderes de comunidades campesinas originarias quechuas, defender eficazmente sus territorios, recursos y autonomía.

La Escuela también fomenta la cohesión, solidaridad e inter-aprendizaje entre las comunidades indígenas, facilitando la creación de redes de apoyo mutuo. Proporciona herramientas para la gestión sostenible de los recursos naturales y la economía comunal, promoviendo la autosuficiencia y resiliencia. Las y los líderes se forman mutuamente sobre cómo enfrentar y combatir el racismo y la discriminación, promueve una sociedad más inclusiva y respetuosa. Asimismo, pone en valor el conocimiento ancestral y su relevancia para el contexto actual, mostrando su aplicabilidad en diversas áreas como la medicina, agricultura y gestión ambiental armoniosa.

La creación de nuestra Escuela de Liderazgos representa un paso significativo hacia el fortalecimiento de las comunidades indígenas en sus diversas formas de expresión y acción, ya que proporciona un espacio para la formación de lideresas y líderes comprometidos.

Así mismo, es un espacio de capacitación e inter-aprendizaje que promueve un enriquecimiento colectivo de los liderazgos, que se sustentan en el bienestar común y los valores culturales originarios de las y los participantes. A ello, se suman destacadas historias de transformación que reflejan el impacto de una metodología basada en la educación popular, la interculturalidad y el respeto profundo por la diversidad.

Para su implementación se combinan módulos teóricos y prácticos que abordan temas como la identidad cultural, los derechos colectivos, la gestión territorial, el cambio climático y la participación política. Además, se incluyen experiencias de pasantías e intercambios que fortalecen la ejecución de proyectos comunales, que aplican conocimientos adquiridos durante su implementación.

Es importante mencionar que los procesos de Formación de Liderazgos del CEDEP AYLLU, hace uso de un terreno bajo convenio con la comunidad Campesina de Sihuína, en el distrito de Accha, provincia de Paruro. Cuenta con espacios de internado, salas de reunión, espacios abiertos y campos demostrativos de agricultura ecológica. Aunque inicialmente fue concebido como un centro de formación campesina para jóvenes, la infraestructura se adaptó a las necesidades de la Escuela de Liderazgos.

Todo esto se ha ido consolidando como producto de un largo recorrido, que optimiza los esfuerzos de todo un equipo de trabajo con voluntarios/as, colaboradores/as y amigos/as que sintonizaron y sintonizan sus emociones, motivaciones y apuestas en el transcurso del tiempo. Vale decir con esto que, en la práctica, la Escuela se convierte en un organismo vivo que evoluciona y crece en su propia experiencia.



Metodología y contenidos



El diseño de la metodología y contenidos de la Escuela de Liderazgos ha sido un proceso en evolución continua. Muchas voluntades y capacidades se han sumado a lo largo de los años para aportar en el fortalecimiento de las capacidades individuales y colectivas de los y las participantes, promover el análisis crítico, la reflexión y la acción en favor de los derechos colectivos, la identidad cultural y la gestión territorial sostenible.

Así también se ha ido construyendo la propuesta de contenidos y un diseño modular en el que cada sesión se estructura en torno a temas clave relacionados con los desafíos y oportunidades que enfrentan las comunidades campesinas. Los y las participantes se convierten en protagonistas activos del aprendizaje, contribuyendo con sus experiencias y saberes propios.

La Escuela tiene un carácter activo y territorial del aprendizaje, alineado con los principios de la educación popular. *“Los promotores fueron capacitados primeramente en el mismo territorio. Por ejemplo, ir conociendo los fenómenos hidrológicos, el tipo de problemas que existían, cuáles eran las causales en la disminución del agua.”*. Además, tiene un carácter práctico y aplicativo: *“La práctica es criterio de verdad, ellos lo practican a diario, y mejorando esos conocimientos, o recuperando conocimientos ancestrales.”* (Andrés Loaiza Fernández, director del CEDEP AYLLU).

El espacio de aprendizaje de la Escuela, no se limita a su temporalidad formal. *“También hay otros eventos, talleres muy específicos, los cuales se van sumando. La capacitación de líderes, lideresas; incluso escuelas especiales para ordenamiento territorial, y dentro de ellas la gestión social del agua, el plan de gestión integral de la cuenca. La convivencia misma en las comunidades, con los y las líderes, autoridades, comuneras, dirigentes, permanentemente intercambiando, eso es esta escuela de liderazgo.”* (Andrés Loaiza Fernández, director del CEDEP AYLLU).

La metodología de la Escuela se fundamenta en los principios de la educación popular, promoviendo la construcción colectiva del conocimiento, que guían el modelo pedagógico, considerando cuatro elementos básicos a partir de los cuales se diseñan e implementan los contenidos.

Cuadro N° 1: Elementos del modelo pedagógico de la Escuela de Liderazgos

a) Metodología activo-participativa	b) Enfoque intercultural y de género	c) Uso de herramientas pedagógicas innovadoras	d) Planificación participativa
<p>- Aprender haciendo: Dinámicas y ejercicios prácticos que conectan el contenido teórico con las realidades locales.</p> <p>- Reciprocidad de saberes: Los y las participantes comparten sus experiencias mientras aprenden de los demás, creando un intercambio enriquecedor.</p> <p>- Reflexión crítica: Cada sesión fomenta el análisis profundo de los contenidos, aplicándolos a los contextos comunitarios.</p>	<p>- Respetar y valorar la diversidad: El idioma quechua se utiliza en las sesiones para facilitar la comprensión y conectar con las emociones de los y las participantes.</p> <p>- Promoción de la equidad: Se asegura la participación igualitaria de mujeres y hombres, considerando las necesidades específicas de cada grupo.</p>	<p>- Audiovisuales y recursos visuales: Videos, mapas y presentaciones que facilitan la comprensión de conceptos complejos.</p> <p>- Dinámicas lúdicas: Juegos y actividades creativas que refuerzan los aprendizajes de manera práctica y amena.</p>	<p>- Diseño de agendas y estrategias que se construyen en conjunto.</p>

Los contenidos de la Escuela se organizan en seis módulos formativos, que se implementan a través de cuatro momentos metodológicos.

Gráfico N° 2: Momentos metodológicos de la Escuela de Liderazgo



Para el logro de los objetivos de la Escuela de Liderazgo el proceso inicia con el módulo que está vinculado a explorar, comprender y valorar la propia persona y las relaciones con las y los demás en su propio contexto familiar, comunal y social; el segundo módulo les permite a las y los participantes afirmar su identidad en medio de los cambios del contexto, evaluando el ejercicio de sus derechos colectivos, valorando sus raíces, motivando a un diálogo intercultural y reconociendo las dimensiones y dinámicas del enfoque territorial.

El tercer módulo plantea conocer, analizar y reflexionar sobre los distintos modelos de desarrollo y la propuesta del Buen vivir y tomar postura sobre el tipo de desarrollo que quisieran para su comunidad y localidad; el cuarto módulo les permite conocer y generar propuestas colectivas de gestión del territorio, en base a un análisis crítico de los sistemas de poder, promoción y defensa de sus derechos a los bienes comunes e incorporando conceptos de gobernanza ambiental.

Finalmente, el quinto módulo permite proporcionar e identificar herramientas comunicacionales para el actual contexto a los líderes y lideresas; así mismo facilitando información sobre el sistema democrático y reconocer la importancia de la gobernabilidad para el desarrollo territorial.

A continuación, se presenta un cuadro resumen con los módulos de la Escuela de Liderazgo, incluyendo los objetivos, temas y la metodología para la implementación de cada módulo.



Cuadro N° 2: Módulos y contenidos de Escuela de Liderazgos

MÓDULO/ CONTENIDOS	MÓDULO 1	MÓDULO 2	MÓDULO 3	MÓDULO 4	MÓDULO 5	MÓDULO 6
Nombre del módulo	Memoria e identidad individual y colectiva	Identidad y liderazgos desde los territorios	Derechos colectivos, autodeterminación y buen vivir	Gobernanza y gestión territorial para la vida	Territorios, agua y cambio climático en los andes	Democracia y participación política desde los pueblos originarios
Objetivo	Reflexionar sobre la historia personal y colectiva, destacando el impacto de la colonización y la importancia de superar las heridas coloniales.	Fortalecer el liderazgo comunal desde una perspectiva cultural y territorial.	Profundizar en el conocimiento y aplicación de los derechos colectivos y el buen vivir como modelo de desarrollo sostenible.	Reflexionar con las y los participantes en herramientas de gestión territorial sostenible y gobernanza.	Analizar los impactos del cambio climático y desarrollar estrategias locales de adaptación y resistencia.	Promover la participación activa de los pueblos originarios en procesos políticos y toma de decisiones.
Temas principales	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de colonización y colonialidad. • Surgimiento de las comunidades campesinas. • Valorando mi identidad individual y colectiva. 	<ul style="list-style-type: none"> • Identidad y cultura andina. • Cultura e interculturalidad. • Liderazgos colectivos. • Vocería y argumentación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Derechos colectivos de los pueblos originarios. • Derecho a la autodeterminación. • Derecho al buen vivir. 	<ul style="list-style-type: none"> • Territorios y geografías críticas. • Ordenamiento y gestión territorial. • Autonomía y autogobierno. 	<ul style="list-style-type: none"> • Crisis climática y sus impactos. • Agua y experiencias de gestión comunitaria. • Respuestas colectivas desde los territorios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estado y pueblos originarios. • Participación política local y nacional. • Gobernabilidad democrática.

<p>Metodología</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dinámicas activo-participativas. • Reflexión sobre conocimientos previos desde los territorios. • Construcción de conceptos básicos y agendas comunitarias. • Evaluación de aprendizajes mediante reflexiones y dinámicas grupales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Educación Popular y diálogo intercultural. • Reflexiones individuales y colectivas. • Diseño de estrategias de incidencia. • Evaluación de aprendizajes con actividades lúdicas y animaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conceptos teóricos combinados con reflexiones comunitarias. • Análisis de normativas. • Testimonios y dinámicas participativas. • Diseño de estrategias comunitarias con recursos audiovisuales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reojo saberes previos desde la cosmovisión andina. • Dinámicas como construcción de maquetas y ferias de mapas. • Estrategias participativas para fortalecer la autonomía y gestión territorial. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexiones guiadas y audiovisuales. • Trabajo grupal y diseño de planes de acción comunales. • Uso de dinámicas artísticas y expresiones culturales. • Promoción de soluciones locales basadas en conocimientos ancestrales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Construcción conjunta de conceptos. • Dinámicas como "El Muro" para entender participación comunitaria. • Reflexiones colectivas sobre democracia y ciudadanía. • Animaciones para desarrollar estrategias de gestión y políticas públicas.
<p>Herramientas pedagógicas</p>	<p>Dinámicas grupales, mapas mentales, y narrativas personales.</p>	<p>Juego de roles, debates guiados, y ejercicios de vocería.</p>	<p>Lecturas dirigidas, talleres participativos y simulaciones de asambleas.</p>	<p>Construcción de maquetas, mapas comunitarios y actividades grupales.</p>	<p>Presentaciones audiovisuales, diseño de planes de acción y actividades artísticas.</p>	<p>Debates, ejercicios de toma de decisiones y simulaciones de asambleas.</p>

Fuente: Elaboración propia, en base al Plan de capacitación de la Escuela de Liderazgos para la Promoción de Derechos Colectivos y Defensa de la Vida. CEDEP AYLLU. Cusco, diciembre, 2025.

LOGROS Y CAMBIOS: NUESTRA COSECHA

La participación de las y los líderes en los seis módulos de la Escuela ha permitido consolidar aprendizajes y el fortalecimiento de nuevas habilidades. Tras una evaluación participativa del proceso, en el presente capítulo damos cuenta de los principales resultados y logros planteados desde las percepciones de las y los participantes, así como de la apreciación de los propios facilitadores/as e integrantes del CEDEP AYLLU.

Entre los resultados más visibles del trabajo formativo, podemos destacar la capacidad organizativa y de incidencia política que se ha promovido desde la Escuela. *“Desde que se ha hecho incidencia con los líderes, los proyectos se pueden tomar en cuenta dentro de los presupuestos participativos. Antes eran muchas veces rechazados y eso desanimó mucho a las organizaciones comunales.”* (Andrés Loiza, director ejecutivo de CEDEP AYLLU)

En ese sentido, un logro significativo del CEDEP AYLLU es el empoderamiento ciudadano. *“Hoy, las comunidades ya no se callan frente a las autoridades; reclaman sus derechos con firmeza”.* Además, muchas mujeres han asumido roles clave en las juntas directivas, superando barreras históricas de género: *“En comunidades como Accha, Omacha, Colcha, Huanoquite y Ccapi, más del 50% de los cargos directivos están ocupados por mujeres, incluyendo vicepresidencias y otros puestos de relevancia, así mismo la renovación de liderazgos comunales y locales, que ayuda a vigorizar el sentido comunal, esto incluye la participación de jóvenes.”* (Celso Quispe Sanabria, CEDEP AYLLU)

“Es considerable la utilidad que los participantes y sus comunidades logran con la Escuela de Liderazgos. Esa debe ser la razón de la demanda y la sostenibilidad de la escuela por varios años. Como resultados, hasta donde se conoce, dentro de los egresados de esta escuela se encuentran autoridades, alcaldes, funcionarios, emprendedores, líderes y lideresas. Pero además es útil para las localidades y comunidades participantes, quienes cosechan resultados, debido a los conocimientos que se brindan y a los compromisos colectivos que se asumen.” (Cesar Aguilar Andrade, facilitador).

Estos aprendizajes y el desarrollo de habilidades, contienen a su vez un conjunto de desafíos, retos y compromisos. Por esta razón, tomando en cuenta la propuesta metodológica y el grupo objetivo del proceso formativo, para una mejor comprensión de los logros y cambios alcanzados, estos se han diferenciado en dos grupos. En primer lugar, presentamos los aprendizajes y nuevas habilidades en la dimensión individual; y en segundo lugar, los aprendizajes y competencias en la dimensión colectiva/comunitaria.

Aprendizajes y competencias individuales para los líderes y lideresas

1. Aprendizajes de líderes hombres: Desarrollan una comprensión más profunda de su papel dentro de la comunidad y cómo pueden contribuir a la justicia y la equidad. También pueden desafiar y reconfigurar las expectativas tradicionales de género e intergeneracionales, promoviendo una masculinidad positiva y responsable.

“Como joven que me gusta participar, me encuentro emocionado y satisfecho porque lo que he aprendido aquí no me han enseñado ni en la escuela. Cómo se comporta un líder dentro de la comunidad es parte de los módulos que hemos aprendido. Es bueno saber. Nos valoramos nuestra Pacha Mama, nuestro ambiente, las costumbres y conocimientos de nuestros tatarabuelos.” – Wilson Holguín Blanco Ccapi.

“Gracias a las capacitaciones, las personas han adquirido conocimientos sobre sus derechos y gestión comunitaria, lo que ha transformado su vida cotidiana. Esto ha permitido que líderes locales ocupen cargos como alcaldes y regidores.” – Hernán Molina Miranda Comunidad Parcco Accha.

2. Aprendizajes de lideresas mujeres: Están empoderadas para asumir roles de liderazgo y desafiar las estructuras patriarcales. Desarrollan habilidades y confianza para liderar y participar activamente en la toma de decisiones comunitarias.

“He podido compartir mi experiencia y logros en roles como regidora, jueza y alcaldesa. Es fundamental que las mujeres conozcan estos procesos y espacios, y cómo pueden contribuir al servicio de sus comunidades. Los talleres nos preparan para reivindicar derechos y participar en la vida política, lo cual resulta clave para el desarrollo local.” – Marina Núñez Loaiza Ex Alcaldesa del distrito de Accha, Paruro.

“Me siento más fortalecida en mis derechos y he podido hablar con mis demás compañeras sobre estos temas, que casi no hablamos. Esto me genera también el desafío de regresar a mi comunidad a enseñar lo que hemos aprendido e incorporar estas nuevas reflexiones en el trabajo cotidiano y en nuestros emprendimientos colectivos, como el cultivo de hortalizas.” – Luz Marina Ramírez Choque de Huanoquite.

“La escuela ha sido un espacio de fortalecimiento personal y social. Me ayudó a desarrollarme en diferentes actividades del campo agrícola y a rescatar conocimientos ancestrales transmitidos por mis padres. Además, ha sido fundamental para mi desempeño como regidora y líder comunitaria.” – Elisa Chaparro, Regidora de Huanoquite Paruro.

3. Desarrollo de habilidades de liderazgo: Al proporcionar herramientas y conocimientos para la reflexión crítica y la acción colectiva, se facilita estrategias para ejercer liderazgos efectivos, promoviendo el empoderamiento de los y las líderes en sus roles comunales.

“Después de participar aquí siento que he vivido por vivir hasta ahora en mi comunidad. Por eso ahora mi reto es postular a ser dirigente en mi comunidad. Pero, de todas maneras, me voy con otra mentalidad y con nuevas metas.” – Wilson Holguín Blanco de Ccapi.

- Comunicación eficaz: Mejora la capacidad para comunicarse claramente y con empatía, facilitando el diálogo y la resolución de conflictos.

“Nos ha enseñado bonito y nos ha hecho entender con la teoría, pero también con prácticas. Algunas técnicas de uso de herramientas de comunicación me sirven de mucho para mi proyecto escolar de apicultura. Poco a poco puedo convertirme en un tiktokker sobre abejas, pero además me gustaría saber más sobre las vocerías.” – Nilder Torre Huari Colegio (CRFA) de Colcha.

- Toma de decisiones: Fortalece la habilidad para tomar decisiones informadas y estratégicas basadas en el conocimiento histórico y cultural.

“Mi desafío es profundizar en cosas que no he entendido mucho durante la escuela, pero siento que ya tengo las herramientas para tomar decisiones que beneficien a mi comunidad.” – Simeón Huallpa Supa de Oscollopata Omacha.

- Gestión de grupos: Desarrolla competencias para liderar y coordinar grupos, promoviendo la participación y la cohesión comunitaria.



“Sobre todo, a trabajar en equipo porque eso nos ayuda a organizarnos mejor y sobresalir con el esfuerzo de todos.” — Aniceto Batallón Huamaní, de Acchupampa Sihuina.

“Aplicamos lo aprendido en proyectos comunitarios, como la reforestación y la protección de lagunas de altura. También promovimos el trabajo conjunto entre hombres y mujeres en la toma de decisiones comunales.” — Eva Antitupa Anchaya Huanoquite Paruro.

- Capacidades de vocería y argumentación: Habilidades de comunicación y argumentación de líderes hombres y mujeres, esenciales para representar adecuadamente a sus comunidades y defender sus derechos e intereses en diversos espacios de diálogo y negociación.

“He desarrollado capacidades para ser vocero y comunicar lo que pasa en mi pueblo. Mi desafío es profundizar en cosas que no he entendido mucho durante la escuela.” — Simeón Huallpa Supa Ocollopatá Omacha.

4. Empoderamiento: Capacidad de los líderes y lideresas para entender y enfrentar las consecuencias de la colonización y la colonialidad, así como para promover la justicia y la igualdad en sus comunidades.

“La interacción generacional y cultural enriquece los procesos de aprendizaje. Se trabaja desde los valores locales y se promueve la incorporación de mujeres en roles protagónicos, aunque persisten retos como la lucha por la equidad de género en contextos de fuerte resistencia social.” — Gloria Velasco, CEDEP AYLLU.

5. Conciencia histórica y cultural: Reconocer y valorar los procesos históricos de resistencia y las identidades culturales propias, lo que es crucial para liderar con una perspectiva informada y respetuosa de las tradiciones locales.

“Nos valoramos nuestra pacha mama, nuestro ambiente, las costumbres y conocimientos de nuestros tatarabuelos. Todos los distritos de Paruro deberían sumarse e incentivar a los jóvenes en actividades como esta, que no se pierdan los valores ancestrales de nuestras comunidades originarias.” — Wilson Holguín Blanco de Ccapi.

- Reconocimiento de la historia: Comprensión profunda de la historia personal y colectiva, incluyendo los efectos de la colonización.

“En mi caso, he enfrentado muchos desafíos como mujer en el ámbito político, donde las barreras culturales y sociales son frecuentes. Sin embargo, estas capacitaciones fomentan la formación de líderes tolerantes y propositivos, que buscan soluciones colectivas.” — Marina Núñez Loaiza Ex Alcaldesa del distrito de Accha, Paruro.

- Valoración de la propia cultura: Mayor apreciación y orgullo por la identidad cultural y las tradiciones comunitarias.

“Deberían sumarse e incentivar a los jóvenes en actividades como esta, que no se pierdan los valores ancestrales de nuestras comunidades originarias. Esa pérdida de valores que se refleja hasta en el gobierno del país.” – Wilson Holguín Blanco de Ccapi.

6. Fortalecimiento de la Identidad cultural: Profundizar en su comprensión y aprecio de la cultura y cosmovisión andina, lo que refuerza su identidad y confianza como representantes de sus comunidades.

“Sobre todo, los derechos de los pueblos indígenas, identificarnos con nuestra cultura y tradiciones y los derechos que tenemos para hacernos respetar. Si alguien me insulta como indígena y como mujer, debo defenderme.” – Cinthia Alfaro de Curahuasi.

“Los métodos de enseñanza, basados en la práctica y el trabajo colaborativo, han sido efectivos para integrar el conocimiento ancestral con las necesidades actuales de nuestras comunidades.” – Eva Antitupa Anchaya Huanoquite Paruro.

7. Diseño de agendas colectivas: Desarrollar agendas y estrategias de acción basadas en un entendimiento profundo de los desafíos históricos y contemporáneos, así como en la valoración de sus propias culturas y conocimientos.

“El intercambio intergeneracional es muy valioso en esta escuela. Los mayores y los jóvenes tienen información complementaria que está funcionando. Los aportes de las mujeres suman a la discusión y son bien recibidos.” – Jaime Borda Pari (Red Muqui), facilitador.

8. Conciencia de género:

- Desafío de estereotipos de género: Reflexión sobre los roles de género y cómo estos pueden ser desafiados y transformados para promover la igualdad.

“Hay un equilibrio en la participación de género y tienen capacidad de análisis debido seguramente a su experiencia organizativa. Muchas de ellas son madres que han podido venir con sus wawas porque Cedep AYLLU les brinda un espacio de cuidado a los niños que permite a las mamás participar de manera más libre en los talleres.” – Rodrigo Lauracio Apaza (Red Muqui), facilitador.

- Empoderamiento de mujeres: Promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en roles de liderazgo.

“Otra cosa valiosa de esta escuela es la participación de mujeres y jóvenes. Debería ser replicado al retornar a nuestras comunidades, respetar el conocimiento y el derecho de mujeres y jóvenes a participar. Eso fortalece nuestras organizaciones, porque sin organizaciones no somos nada.” – Alejandrino Silloca Cutipa Amancay Accha.

9. Autoconfianza: Desarrollo de una mayor autoconfianza y autoeficacia en el rol de líder comunitario.

“Actualizar nos en las leyes es clave para poder conversar, liderar o presidir en las comunidades, dialogar en los municipios. Si no conocemos las leyes, ¿cómo vamos a defendernos? Pero la información que nos brindan nos sirve también para resolver nuestros problemas sobre nuestros linderos y tener armonía en nuestros territorios. Otra cosa valiosa de esta escuela es la participación de mujeres y jóvenes.” – Alejandrino Silloca Cutipa Amancay Accha.

10. Conexión con la comunidad:

- Sentido de pertenencia: Refuerzo del sentido de pertenencia y conexión con la comunidad, creando lazos más fuertes y solidarios.

“Aprendiendo con el abogado para poner en práctica lo que entendemos. Sobre todo, los derechos de los pueblos indígenas, identificarnos con nuestra cultura y tradiciones y los derechos que tenemos para hacernos respetar. Si alguien me insulta como indígena y como mujer, debo defenderme. En estos días las capacitaciones nos han permitido alejar los miedos que tenemos.” – Cinthia Alfaro Antilla Curahuasi.

“Los equipos viven en las comunidades. Tienen su domicilio en las mismas comunidades. Permanentemente están intercambiando ideas, o problemas sobre cómo dar soluciones sobre determinados temas.” – Andrés Loaiza Fernández, director ejecutivo de CEDEP AYLLU.

- Compromiso social: Aumento del compromiso con la justicia social y el bienestar colectivo, motivando acciones dirigidas al cambio positivo.

“Cuando regrese a mi pueblo voy a compartir para fortalecernos. Nosotros nos dedicamos a la crianza de cuyes, hortalizas, tenemos mejoras en el riego y en la siembra y cosecha de agua; también tenemos proyectos para cultivo de frutas.” – Celia Valverde Ccoyani Omacha.

11. Pensamiento crítico y reflexivo:

“Lo que hemos escuchado es sobre nuestra realidad, lo que carecemos y no hemos podido implementar hasta hoy y que nos desafía a hacer.” – Luz Marina Zuloaga Arias, CEDEP AYLLU.

- Análisis crítico: Fomenta la capacidad de analizar críticamente las estructuras de poder y las consecuencias de la colonización y la colonialidad.

“Un participante llegó a decir que se le ha cambiado la cabeza y con eso regresa a su comunidad para implementar sus compromisos.” – Jeane Mejía Pérez, facilitadora.

- **Reflexión personal:** Promueve la auto-reflexión sobre las propias experiencias y creencias, ayudando a identificar y desafiar prejuicios internalizados.

“Me siento más fortalecida en mis derechos... Este espacio me ha motivado a compartir lo aprendido en mi comunidad e incorporar nuevas reflexiones en nuestro trabajo cotidiano.” - Luz Marina Ramírez Choque Huanquite.

Aprendizajes y competencias colectivas/ comunitarias

1. Autodeterminación y derechos colectivos: Empodera a las comunidades en su lucha por la autodeterminación y el reconocimiento de sus derechos colectivos, proporcionando conocimientos y herramientas para la defensa de su territorio y cultura.

“Se ha desarrollado y profundizado de forma más específica cuáles son los derechos a los que son titulares los pueblos indígenas originarios de nuestro país o comunidades campesinas, entre ellos, por ejemplo, el derecho al territorio cultural, recursos naturales, para que las propias comunidades se puedan autogestionar y autodirigir. Sobre todo, desarrollar y decidir cuáles son sus perspectivas de desarrollo.” – Rodrigo Lauracio Apaza (Red Muqui), facilitador.

“Eso para mí es una escuela de liderazgo. No solamente llevar cosas teóricas, sino utilizar la teoría, pero también mucho la práctica. Mejorando esos conocimientos o recuperando conocimientos ancestrales, han podido entrar a un proceso de cambio importante.” – Andrés Loaiza Fernández, director ejecutivo del CEDEP AYLLU.

2. Fortalecimiento del tejido social: Fomenta la cohesión y unidad dentro de las comunidades, al promover la reflexión y el diálogo sobre temas clave de identidad y liderazgo, lo que fortalece el tejido social y la cooperación comunitaria.

3. Desarrollo de agendas colectivas: Facilita la creación y ejecución de agendas colectivas y estrategias de incidencia, permitiendo a las comunidades articular mejor sus demandas y proyectos en diferentes niveles de la toma de decisiones.

“Actualizar nos en las leyes es clave para poder



conversar, liderar o presidir en las comunidades, dialogar en los municipios. Si no conocemos las leyes, ¿cómo vamos a defendernos? Pero la información que nos brindan nos sirve también para resolver nuestros problemas sobre nuestros linderos y tener armonía en nuestros territorios.” — Alejandrino Silloca Cutipa Amancay Accha.

“Cada uno de nosotros venimos de diferentes partes y necesitamos tener una mejor organización para defendernos porque nos acecha la actividad minera. Esa reflexión sobre los temas ambientales, el cambio climático y el uso del territorio, así como nuestros derechos como personas y como comunidades, es muy importante para nuestras comunidades.” — Luz Marina Zuloaga Arias CEDEP AYLLU.

4. Capacitación en estrategias de incidencia: Proporciona conocimientos sobre cómo planificar y llevar a cabo acciones de incidencia efectivas, aumentando la capacidad de las comunidades para influir en políticas públicas y decisiones que afectan su bienestar y desarrollo.

“Los participantes adquieren herramientas prácticas, como la capacidad de gestionar proyectos de inversión pública. Aprenden a desarrollar perfiles, preparar expedientes técnicos, buscar financiamiento y ejecutar proyectos. Esto no solo beneficia a sus comunidades, sino que también fomenta la empatía entre la sociedad civil y las autoridades, reduciendo conflictos sociales.” — David Quispe Orozco, facilitador.

5. Sostenibilidad y resiliencia: Al reforzar la identidad y liderazgo, las comunidades se vuelven más resilientes frente a desafíos externos, como la globalización y las presiones económicas, asegurando la sostenibilidad de su cultura y modos de vida.

“La escuela me ayudó a comprender mejor el cambio climático y su impacto en nuestras comunidades. Aprendí a usar productos naturales para cuidar nuestras tierras y a implementar prácticas sostenibles, como la siembra de plantas nativas para proteger nuestras fuentes de agua.” — Eva Antitupa Anchaya Huanoquite.

6. Reconocimiento y valoración de la identidad: Promueve la valorización de la identidad individual y colectiva, lo que fortalece el sentido de pertenencia y cohesión social dentro de la comunidad.

“Sobre todo, los derechos de los pueblos indígenas, identificarnos con nuestra cultura y tradiciones y los derechos que tenemos para hacernos respetar.” — Cinthia Alfaro Antilla Curahuasi.

7. Resiliencia cultural: Ayuda a las comunidades a superar las heridas coloniales del racismo y patriarcado, reforzando la dignidad y el respeto mutuo entre sus integrantes.

“El quechua es muy importante para llegar a su corazón. Incluso de esta manera se llega a generar cambio. Alguien que pueda llegar a los participantes hasta su corazón que tiene tantas heridas.” — Jeane Mejía Pérez, facilitadora.

8. Capacitación colectiva: La metodología participativa y reflexiva involucra a todos los y las integrantes de la comunidad, asegurando que el aprendizaje y el fortalecimiento de capacidades se distribuyan de manera equitativa.

“La metodología es activo-participativa porque debemos conocer la heterogeneidad de su nivel educativo. Cada uno de ellos debe aportar desde sus experiencias y nivel educativo, y se complementan con los jóvenes que han desarrollado más esta parte. Comparten aprendizajes en las dinámicas que ayudan a reflexión y análisis, a valorar las fortalezas que tienen, que busquen oportunidades de que el mundo moderno los reconozca por su aporte.” – Jeanne Mejía Pérez, facilitadora.

9. Desarrollo sostenible: Al valorar y fortalecer los conocimientos propios y las agendas comunitarias, se promueve un desarrollo sostenible y autosuficiente, basado en las realidades y necesidades locales.

“Han contribuido en innovación y cambio en todas las comunidades, permitiendo que la gente no siga en la misma rutina, sino que conozca sus derechos y trabaje por el desarrollo sostenible.” – Hernán Molina Miranda de Accha.

“La comprensión de que la tierra está viva permite identificar las amenazas del extractivismo y construir estrategias de desarrollo sostenible basadas en la conexión con el territorio.” – Juan Carlos Giles, facilitador.

10. Estrategias de acción colectiva:

- **Movilización comunitaria:** Capacidad para movilizar a la comunidad en torno a objetivos comunes y para implementar estrategias de cambio social.

“Otro aspecto valioso ha sido la participación de los jóvenes porque les hace tener interés por quedarse. En general los jóvenes quieren irse del campo. Pero aquí han participado y han conocido cosas nuevas y bonitas que brindan oportunidades para realizarse.” – Celia Valverde Ccoyani, Omacha.

11. Habilidades Interculturales:

- **Diálogo intercultural:** Mejora la capacidad para entablar diálogos respetuosos y significativos con personas de diferentes culturas y contextos, lo cual es esencial para la convivencia pacífica y la cooperación.

“Sobre el perfil de los facilitadores podemos decir que se trata de formadores con experiencia... Se caracterizan en que no son tan académicos y se desenvuelven en idioma quechua en el desempeño de sus módulos de aprendizaje. Ellos realizan metodologías similares a lo que yo he llamado como andragogía² quechua.” – Cesar Aguilar Andrade, facilitador.

2 La andragogía está centrada principalmente en la educación de personas adultas, donde se usan diversas técnicas que se orientan al proceso de enseñanza y aprendizaje, en este caso en sus propios idiomas.

“Desde la experiencia con enfoque intercultural, traer la información de manera sencilla y coloquial y adecuada a la realidad sociocultural. La ventaja de contar con facilitadores que venimos de pueblos originarios es que podemos comprender el mundo andino y el mundo académico, podemos transitar en esos dos mundos.”
 – Rodrigo Lauracio Apaza (Red Muqui), facilitador.

– **Sensibilidad cultural:** Aumenta la comprensión y el respeto por las tradiciones y valores culturales propios y ajenos.

“Hemos aprendido a cuidar nuestros medios ambientes usando productos naturales, sembrando plantas nativas y protegiendo nuestras lagunas de altura, combinando prácticas tradicionales con nuevos conocimientos.” – Eva Antitupa Anchaya Huanoquite

“La lógica de gobernanza territorial requiere líderes fortalecidos que trabajen desde una perspectiva político-administrativa y ambiental, integrando saberes locales con enfoques modernos.” – Walter Choquevilca Lira, facilitador.



El significado de la experiencia formativa desde las voces de sus protagonistas

A continuación, compartimos algunas reflexiones y testimonios sobre la experiencia de la Escuela de Liderazgos, planteados desde el sentir de las y los diferentes protagonistas de la misma:

“Empoderamiento y transformación personal”: Luz Marina Ramírez Choque



Luz Marina, una líderesa de Huanquite, descubrió en la escuela un espacio para fortalecer su confianza y derechos. Inspirada por los módulos, regresó a su comunidad para compartir los aprendizajes sobre identidad y derechos colectivos. Gracias a su participación activa, lidera ahora proyectos colectivos como el cultivo de hortalizas, promoviendo la inclusión de mujeres en el ámbito productivo y comunitario.

“Esto me ha dado la fuerza para enseñar a mis compañeras y aplicar estas reflexiones en el trabajo diario.”, afirmó Luz Marina, marcando el inicio de un cambio significativo en su comunidad.



“Juventud con propósito”: Wilson Holguín Blanco

Como joven participante de Ccapi, Wilson llegó a la escuela con ganas de aprender, pero sin imaginar el impacto que tendría. La formación en liderazgo y memoria colectiva le brindó herramientas para postularse como dirigente en su comunidad. *“Siento que he vivido por vivir hasta ahora; la escuela me ha dado una nueva mentalidad y metas.”* Hoy, Wilson impulsa proyectos de conservación ambiental y de valorización de la Pacha Mama, fortaleciendo el orgullo cultural en su comunidad.

“El valor de capacitarse”: Marina Núñez Loaiza – Ex alcaldesa de Accha



Desde joven, Marina Núñez comprendió el valor de las capacitaciones y las escuelas de formación para el desarrollo personal y comunitario. A lo largo de su trayectoria, ocupó roles como regidora, jueza y alcaldesa, lo que le permitió compartir sus logros con su comunidad, especialmente con las mujeres. Destaca la necesidad de que las mujeres conozcan el arduo camino hacia el liderazgo y participen activamente en la vida política.

“El entorno político presenta desafíos constantes, como el acoso político hacia las mujeres líderes. Además, dentro de los propios espacios de liderazgo, a veces surgen envidias o conflictos que obstaculizan el trabajo colectivo.”, comenta. A pesar de las barreras, sigue adelante motivada por el reconocimiento de su pueblo, además regresar como ponentes para compartir experiencias y promover el aprendizaje colectivo a través del diálogo intergeneracional. Cree que un líder debe ser tolerante, escuchar y ofrecer soluciones, cualidades esenciales en la formación de futuros líderes.

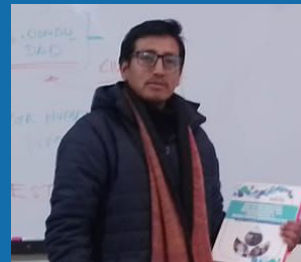




“Mujeres y liderazgo político”: Elisa Chaparro Gutiérrez Huanoquite

Elisa, regidora de Paruro, considera la Escuela de Liderazgos como su “universidad”. A través de las sesiones, aprendió a defender los derechos colectivos de su pueblo y a liderar desde una perspectiva intercultural. Su compromiso con la autodeterminación y el buen vivir la ha llevado a representar a su comunidad en espacios políticos clave, desafiando las barreras de género y abriendo camino para que más mujeres ocupen roles de liderazgo.

“Defensa del territorio y sostenibilidad”: David Isasi Purca



Desde su participación, David regresó a su comunidad de Huanoquite, donde él es yerno (es de Cora Cora, Ayacucho) con una misión clara: proteger los recursos hídricos frente a la amenaza de la minería. Durante el módulo sobre Territorios y Cambio Climático, diseñó junto a su comunidad un plan de acción para la gestión sostenible del agua, integrando prácticas ancestrales y soluciones modernas. *“El cuidado del agua es vital; la escuela me dio herramientas para compartir estos conocimientos en mi centro de enseñanza.”*



“Ampliando horizontes para fortalecer comunidades”: Hernán Molina Miranda

Hernán Molina, comprometido facilitador y líder territorial, encontró en la Escuela de Liderazgos una oportunidad para profundizar en su enfoque de trabajo comunitario. A medida que la escuela expandió su alcance de Accha a nuevos territorios como Omacha y Colcha, Hernán lideró el reto de adaptar los contenidos formativos a las necesidades específicas de cada comunidad. Reconociendo que el aprendizaje va más allá de lo técnico, promovió dinámicas que combinan la cosmovisión andina con conocimientos contemporáneos. *“El mayor éxito es ver cómo las comunidades toman protagonismo en la toma de decisiones, demostrando que la escuela es más que una meta, es un proceso de transformación constante.”*, afirmó Hernán, quien considera este trabajo un logro colectivo.

“Un puente entre tradición y modernidad”: Alejandrino Silloca Cutipa



Alejandrino, líder comunitario de Amancay, encontró en la Escuela de Liderazgos una plataforma para defender los derechos colectivos y fortalecer la unidad de su comunidad. A través de los módulos, desarrolló habilidades para actualizarse en leyes y estrategias de incidencia, esenciales para la gestión territorial y la preservación cultural. *“Sin nuestras organizaciones, no somos nada. La escuela me ayudó a entender cómo fortalecerlas y asegurar la participación de jóvenes y mujeres.”* Su compromiso lo ha llevado a liderar proyectos comunales que combinan prácticas ancestrales sostenibles, impulsando la cohesión y la resiliencia en su pueblo.



“Un liderazgo construido desde el corazón”: Gloria Velasco Jáuregui

Gloria Velasco, coordinadora territorial del CEDEP AYLLU en Accha, ha dedicado parte de su vida a acompañar los procesos de empoderamiento en la escuela. Su enfoque, basado en el “sentipensar²”, refleja su creencia en la importancia de la escucha activa y el aprendizaje conjunto. Gloria describe la escuela como un espacio que trasciende la capacitación técnica, siendo una herramienta para reconectar a las personas con su identidad y valores. *“He dejado mi corazón en esta escuela, no solo como facilitadora, sino como aprendiz constante.”* Su liderazgo ha inspirado a muchas mujeres a superar las barreras sociales y culturales, abriendo espacios de diálogo y acción transformadora en las comunidades que acompaña.

2 El sentipensar va más allá de la derivación tradicional entre la razón y la emoción, porque considero que el conocimiento no solo proviene de la lógica y el análisis intelectual, sino también de las experiencias, emociones y percepciones personales y colectivas. Por ello es importante la mirada holística y humana fundamentalmente en procesos de inter-aprendizaje donde las diversas voces, experiencias y sentimientos de las personas participantes en espacios como esto son elementos centrales y claves.

“La planificación campesina es una herramienta poderosa”: Celso Quispe Sanabria



Celso Quispe, integrante del CEDEP AYLLU, reconoce el papel clave que ha jugado el uso de la metodología de la planificación campesina para el desarrollo de las comunidades, asunto que se ha promovido y aplicado a lo largo de la Escuela. *“En 1996, la institución dio un paso clave con la planificación campesina, un proceso que involucraba a hombres y mujeres para identificar problemas y soluciones a nivel comunal. Este modelo fue adoptado por gobiernos locales años más tarde, lo que demostró que los saberes ancestrales, combinados con planificación, eran una herramienta poderosa. El mayor logro ha sido ver a las comunidades reclamar sus derechos con firmeza. Hoy, muchos regidores y alcaldes formados en nuestras escuelas son líderes visibles en sus regiones. Mujeres que antes eran invisibilizadas ahora ocupan cargos importantes, como vicepresidencias en juntas directivas. Después de 40 años, mi mayor satisfacción es la gratitud de quienes he guiado, apoyado y hasta llorado. Doy mi vida por hacer bien las cosas.”*



“Aprendizaje y transformación comunal, a partir de cambios en el uso del agua”: Andrés Loaiza Fernández

Para Andrés Loaiza, director del CEDEP AYLLU uno de los logros y aportes de la Escuela ha sido el trabajo realizado en relación a los temas de la gestión y uso del agua, que ha generado cambios positivos en las comunidades y en las relaciones de género entre hombres y mujeres. *“El maíz y la papa en las alturas solamente eran de autoconsumo, si se quería hacer cambios se debía mejorar todo el sistema de distribución de agua. Actualmente, el maíz se produce en pequeñas parcelas. Pero hay producción más variada y abundante que se utiliza para el mercado. Eso ha permitido que la mujer, por ejemplo, ahora pueda haber cambiado su vida. Antes todo dependía del varón.”*

Más allá del aula, su visión de escuela se construye en el territorio, en la reciprocidad con las comunidades: *“El aprendizaje mío en las comunidades ha sido tremendo... para mí una escuela de liderazgo no solamente es llevar cosas teóricas, sino utilizar la teoría, pero también mucho la práctica... mejorando esos conocimientos, o recuperando conocimientos ancestrales, han podido entrar a un proceso de cambio importante.”*

5. LIMITACIONES

Una primera limitación identificada tiene que ver con la participación desigual de mujeres y hombres en los procesos formativos. A pesar de los esfuerzos deliberados por promover la equidad de género y de los avances logrados en la incorporación de lideresas en espacios de decisión comunal, en varios momentos del proceso se registró una mayor presencia de varones, especialmente en determinadas comunidades. Esta situación responde a factores estructurales persistentes, como las cargas de trabajo doméstico y de cuidado que recaen principalmente sobre las mujeres, las resistencias culturales al liderazgo femenino y las limitaciones de tiempo y movilidad. Si bien la Escuela ha generado condiciones favorables como

espacios de cuidado para niñas y niños, estos esfuerzos no siempre han sido suficientes para revertir desigualdades profundamente arraigadas.

Asimismo, se reconoce que no todas las personas que iniciaron el proceso formativo lograron culminarlo. La deserción parcial de participantes estuvo asociada a múltiples factores, entre ellos las distancias geográficas, las exigencias del trabajo agrícola y comunal, responsabilidades familiares, problemas de salud y, en algunos casos, cambios en las dinámicas organizativas locales. Esta situación afectó la continuidad de los aprendizajes en algunos grupos y evidencia la necesidad de seguir adaptando las modalidades formativas a las realidades territoriales y a los ciclos de vida de las y los participantes.

Otra limitación importante ha sido la falta de estrategias institucionales sistemáticas para el acompañamiento posterior a la Escuela. Si bien muchas y muchos egresados han continuado ejerciendo liderazgos activos en sus comunidades, gobiernos locales u organizaciones sociales, el CEDEP AYLLU reconoce que no siempre se contó con mecanismos formales y sostenidos de seguimiento, retroalimentación y fortalecimiento continuo de capacidades una vez concluido el proceso formativo. Esta ausencia ha dificultado consolidar una red permanente de egresadas y egresados que permita profundizar aprendizajes, intercambiar experiencias y sostener procesos de incidencia colectiva en el mediano y largo plazo.

El financiamiento sigue siendo un desafío. La reducción de aportes de la cooperación internacional y la lejanía de algunas comunidades limitan la expansión del modelo.



“Nos gustaría tener una escuela en cada comunidad, pero nos faltan recursos. Sin organizaciones fortalecidas, ningún proyecto puede avanzar”, explica Celso Quispe Sanabria CEDEP AYLLU.

Finalmente, otra limitación identificada se relaciona con la necesidad de fortalecer criterios institucionales claros para la planificación presupuestal vinculada a los procesos formativos. La naturaleza flexible y adaptativa de la Escuela, una de sus mayores fortalezas también ha implicado desafíos para prever recursos suficientes y estables en el tiempo, especialmente en contextos de incertidumbre financiera. Esto ha exigido al equipo del CEDEP AYLLU realizar constantes ajustes y priorizaciones, que en algunos casos han restringido el alcance de ciertas actividades formativas o de acompañamiento territorial.

Reconocer estas limitaciones no desmerece los logros alcanzados; por el contrario, permite comprender la complejidad de sostener procesos educativos transformadores en contextos rurales, marcados por desigualdades históricas, exclusión estructural y limitada presencia del Estado. Estas tensiones constituyen aprendizajes clave que alimentan las lecciones y desafíos planteados en el capítulo siguiente, y orientan la proyección futura de la Escuela de Liderazgos como un proceso vivo, en permanente construcción.

6. APRENDEMOS HACIENDO: NUESTRAS LECCIONES Y DESAFÍOS



El camino emprendido hasta ahora nos ha demostrado que todo lo aprendemos haciendo y que la práctica es criterio de verdad.

Nuestros y nuestras participantes, facilitadores/as y colaboradores/as que han aportado en la construcción de este documento, han coincidido en identificar varias lecciones y desafíos, que asumimos

como guía para orientar el camino que aún nos queda por recorrer, y que a continuación, las compartimos:

Fortalecimiento del liderazgo comunitario

- Consolidar liderazgos inclusivos:

La participación equitativa de mujeres y jóvenes es fundamental para el futuro de las comunidades, promoviendo su empoderamiento para asumir roles activos en la toma de decisiones.

Se prioriza el desarrollo de herramientas de liderazgo con un enfoque en la igualdad de género y el respeto intergeneracional.

- Descentralización del aprendizaje:

Extender los módulos de formación a un mayor número de comunidades garantiza que más personas tengan acceso a estas oportunidades.

La implementación de tecnologías apropiadas (WhatsApp, Zoom) facilitan el acceso a recursos educativos en zonas remotas, ampliando el impacto del programa. Cada grupo tenía un monitor/a que acompañaba la realización de las tareas y capacitaba al respecto.

- Redes de apoyo entre egresados/as:

La creación de una red activa de exalumnos fomenta el intercambio de experiencias y el desarrollo de proyectos colaborativos.

Estas conexiones ayudan a fortalecer los aprendizajes adquiridos y promueven el crecimiento continuo.

Promoción de derechos colectivos

- Defensa activa de los derechos territoriales:

Las comunidades requieren formación en marcos legales nacionales e internacionales para afrontar amenazas como el extractivismo y la contaminación de manera efectiva.

Este fortalecimiento permite una respuesta adecuada y articulada ante estos desafíos.

- Inclusión de la perspectiva climática:

Incorporar la gestión del cambio climático como un eje transversal en la formación permite integrar prácticas sostenibles, como la siembra y cosecha de agua, y el manejo comunitario de recursos.

Este enfoque prioriza la protección de los recursos naturales vitales para la sostenibilidad de las comunidades.

- Fomentar el reconocimiento legal de los derechos colectivos:

Abogar por el desarrollo de políticas que refuercen la autodeterminación y protejan las culturas y formas de vida de los pueblos originarios.

Estas acciones garantizan que las leyes regionales, nacionales e internacionales (Convenio 169 de la OIT) reconozcan y respeten los derechos de las comunidades.

Innovación en metodologías de aprendizaje

- Integración de tecnologías digitales:

La adaptación de nuevas herramientas tecnológicas mejora el alcance y la calidad de los procesos educativos.

Estas herramientas también permiten visibilizar las tradiciones y desafíos de las comunidades en contextos más amplios.

- Aprendizaje intercultural y multilingüe:

El fortalecimiento del uso de idiomas originarios, como el quechua, combinado con herramientas interculturales, refuerza la conexión emocional y cultural con los participantes.

Esto asegura una comunicación intercultural efectiva y una mejor comprensión de los contenidos.

- Metodologías participativas y creativas:

Las actividades como el teatro y las dinámicas grupales promueven la reflexión colectiva y refuerzan la participación activa de todos/as los/as involucrados/as.

Este enfoque creativo fomenta un aprendizaje más significativo y motivador.

Fortalecimiento Institucional del CEDEP AYLLU

- Colaboración con aliados estratégicos:

Expandir las alianzas con organizaciones locales, nacionales e internacionales fortalece la sostenibilidad y el alcance del programa.

Estas colaboraciones permiten construir redes de apoyo que amplifican los logros y las acciones colectivas.

- Monitoreo y evaluación continuos:

La implementación de sistemas de evaluación permite medir el impacto de las actividades y ajustar las estrategias según sea necesario.

Este proceso garantiza una mejora constante y una mayor eficacia en las acciones realizadas.

- Gestión sostenible de recursos:

Diseñar estrategias innovadoras de financiamiento asegura la continuidad de las actividades del programa.

Esto incluye la búsqueda de apoyo tanto nacional como internacional para proyectos alineados con las prioridades comunitarias.

Desafíos emergentes

- Resistencia frente a la globalización:

Es esencial equilibrar las influencias externas con la preservación y el fortalecimiento de las culturas locales.

Este balance refuerza las raíces culturales y las adapta a los retos de la modernidad.

- Resiliencia frente a la vulneración derechos humanos:

Desarrollar estrategias y fortalecer capacidades individuales y colectivas para la incidencia y gestión de conflictos para la defensa de los territorios. La unidad entre las comunidades se convierte en tema crucial frente a estos desafíos.

- Inclusión de nuevas generaciones:

Diseñar estrategias específicas que motiven la participación de los y las jóvenes asegura la continuidad del liderazgo comunitario.

Este esfuerzo fomenta su compromiso para asumir roles activos dentro de sus comunidades.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

-FAO (2005). Guía práctica para la sistematización de proyectos y programas de cooperación técnica. Oficina Regional de la FAO para América Latina y El Caribe.

-MINEDU (2001). La escuela rural: modalidades y prioridades de intervención.

-RedAR (2021). En la ruta de sistematizar experiencias. Cuba.

