

ADVOCAFÉ - PLATAFORMA DE COMERCIO SOSTENIBLE

PROYECTO HABILIDADES DE LIDERAZGO PARA LA VIDA

Orientaciones metodológicas

Este proyecto fue comisionado por ADVOCAFÉ y desarrollado por la Plataforma de Comercio Sostenible (PCS) - Solidaridad.



AdvoCafe

Es una empresa sin fines de lucro y social que apoya los esfuerzos de los Pueblos Indígenas para una vida sostenible. Combina negocios de alta calidad con un fuerte sentido de responsabilidad social. El comercio justo es un principio básico y fundamental en su operación.

Plataforma de Comercio Sostenible (PCS)

Es una alianza público-privada promovida y apoyada financieramente por la Embajada del Reino de los Países Bajos. Nació en 2012 con el fin de promover el trabajo entre el Gobierno, la sociedad y las empresas privadas para asegurar que la oferta de productos agrícolas en Colombia cumpla con la creciente demanda de productos sostenibles en el mercado mundial.

Los derechos de propiedad intelectual de este texto son de Solidaridad. Solo se autoriza la reproducción total del documento si tiene fines educativos, siempre y cuando se conserve su integridad y se citen las organizaciones participantes. Otros usos del documento requieren autorización escrita de Solidaridad.

www.solidaridadnetwork.org
comerciosostenible.org

AUTORA | CLAUDIA CARDONA TORRES

DIRECCIÓN | CARLOS ISAZA RAMÍREZ

DIAGRAMACIÓN | MAURICIO GALVIS

Agradecimientos

Solidaridad agradece a las organizaciones aliadas de la PCS: FNC, ECOM, Caravela y RGC Coffee quienes participaron en la validación del proyecto.

PROYECTO HABILIDADES DE LIDERAZGO PARA LA VIDA

“Tu ser es un proyecto por construir. Lo que seas dependerá de ti y está en tus manos, en tus acciones. Somos responsables del ser que podemos llegar a ser. Ese ser por construir es lo más importante en nuestras vidas” (Rafael Echeverría)

1. GENERALIDADES

La transformación es un proceso que requiere el Auto-Desarrollo Psicosocial Integral (ADPI) de un sistema humano o social (individuo, pareja, familia, grupo, organización, comunidad, cultura, etc.). Para lograrla se necesitan diferentes tipos de intervención, según la etapa de evolución psicosocial en el que se encuentra el sistema que se va a acompañar y para ello se requiere de un proceso de recuperación

y movilización de *Recursos y Oportunidades*, frente a las *Limitaciones* (internas) y *Amenazas* (externas) experimentadas por el sistema. En todos los casos el logro requiere de cinco metas (las 5A)¹ que orientarán el diseño de la primera etapa del proyecto relacionada con el desarrollo de habilidades blandas o transversales:

Reconocer todas las cualidades y valores inherentes al sistema con el fin de lograr una autoestima realista y de experimentar el placer de vivir y gozar en el “aquí y ahora”, sin que lo impidan las voces del pasado ni el miedo al futuro.



¹ Adaptado de Brenson, 2016. Módulo básico MB1 Facilitación y facilitadores. Amauta Internacional.

Esta propuesta de capacitación contempla el desarrollo de cuatro talleres secuenciales, que a su vez representan los ámbitos o escenarios en los que se pone en juego el liderazgo como una habilidad para la vida, así:

- ▶ Sensibilización al proceso de capacitación a partir del reconocimiento del otro
- ▶ Autoliderazgo o liderazgo personal. Nadie da de lo que no tiene
- ▶ Liderazgo familiar. Ningún jugador es tan importante como todos juntos
- ▶ Liderazgo comunitario. Tejiendo la red de

relaciones en el territorio

Cada uno de los talleres cuenta con un hilo conductor claro que se desarrolla a partir de actividades intencionadas para fortalecer competencias blandas o transversales, que son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que se requieren para desempeñarse adecuadamente en cualquier cargo o actividad, sin importar el rol que se juega.

A su vez cada taller cuenta con los siguientes momentos o sesiones:



2. ALCANCE DEL PROYECTO

Esta primera fase del proyecto contempla la capacitación y acompañamiento en el desarrollo de competencias blandas asociadas al liderazgo y que para esta propuesta se organizan de la siguiente forma:

- ▶ Competencias individuales o personales (Autoliderazgo) que están relacionadas con los procesos de desarrollo personal, responden el para qué y el propósito de la existencia y sustentan el aprendizaje social y cultural.
- ▶ Competencias relacionales (Liderazgo familiar) aquellas que brindan la capacidad para interac-

tuar con y liderar a otros a nivel familiar. Permiten crear sinergias con otros y cocrear proyectos colaborativos que impacten la familia.

- ▶ Competencias de proyección comunitaria (Liderazgo comunitario) requeridas para mejorar la contribución que se hace desde el servicio comunitario que se presta y poder incidir a nivel de las personas con la que se relaciona.

El siguiente gráfico enumera las competencias que se trabajan de manera deliberada e intencionada en cada uno de los talleres.

Estructura de la capacitación



Sensibilización y reconocimiento



Autoliderazgo

- Autoreconocimiento
- Autoestima
- Autogestión



Liderazgo familiar

- Empatía
- Trabajo en equipo
- Reconocimiento del otro



Liderazgo comunitario

- Negociación
- Empoderamiento
- Toma de decisiones

La segunda fase de esta propuesta se centra en fortalecer el empoderamiento político de las mujeres cafeteras. A partir de los talleres de capacitación de la primera fase se identifican mujeres que actúen como modelo en la comunidad y que cuenten con alto potencial para ocupar cargos de liderazgo en las organizaciones de base comunitaria y gremial de la región.

Con base en sus avances, se establecen planes de mejoramiento grupales e individuales y se refuerzan temas asociativos, nuevos modelos de liderazgo, gestión del territorio, conversaciones transformadoras, gestión de proyectos de carácter comunitario,

entre otros. A partir de este acompañamiento se definen unos compromisos que serán confirmados por el facilitador con miras a su fortalecimiento.

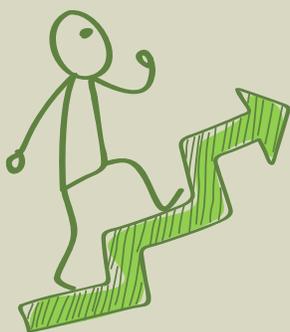
Cada participante recibirá una **bitácora de liderazgo para la vida o portafolio de evidencias** que es una herramienta que le permite “hacerse cargo” de sus avances en el proceso de capacitación a nivel personal, familiar y comunitario. En ella consignan sus reflexiones, ejercicios y productos de las actividades propuestas en cada uno de los talleres y sirve además para que multiplique los aprendizajes con los integrantes de su familia.

3. AUTOEVALUACIÓN DE HABILIDADES DE LIDERAZGO

Al inicio del proceso cada participante diligencia una sencilla encuesta de percepción que permite reconocer sus acciones y comportamientos de liderazgo en cada uno de los ámbitos establecidos: personal, familiar y comunitario (Ver gráfico).

Una vez se desarrollen los cuatro talleres se vuelva a aplicar la encuesta con cada participante para identificar si hubo cambios a partir de las actividades propuestas.

Autopercepción sobre el liderazgo para la vida



Autoliderazgo

Autoconcepto

Principales cualidades o valores a nivel personal.

Autodeterminación

Uso de los recursos para que la familia de dé un gusto

Acción

Facilidad de expresar cuando algo no le gusta

Familiar

Funciones dentro del hogar

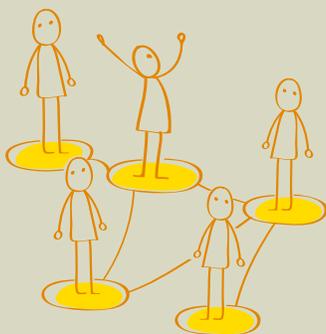
Distribución de cargas en las tareas del hogar.

Reconocimiento y valoración

Reconocimiento al trabajo que realiza en la finca.

Aportes al diálogo familiar

Cómo recibe la familia sus consejos y opiniones.



Comunitario

Liderazgo en organizaciones comunitarias

Participación actualmente en liderazgo comunitario.

Disfrute de beneficios

Beneficios percibidos por su participación comunitaria

Acceso a recursos emprendimientos personales

Fuentes de dinero para cubrir sus necesidades.

4. PISTAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA PROPUESTA

A continuación, los lineamientos básicos de trabajo con las asociaciones de mujeres.

- ▶ Es el mismo grupo mediante su empoderamiento el que descubre a dónde quiere llegar y lo que quiere lograr.
- ▶ Facilitamos una interacción en un espacio seguro entre las mujeres, sus familias, las organizaciones, la comunidad y otros actores de poder. Entendemos por espacio seguro aquel donde la interacción es constructiva y sinérgica con otros grupos.
- ▶ La base del espacio seguro es la interacción por medio de conversaciones liberadoras, donde la escucha y el respeto por el otro son la clave. El reconocimiento legítimo es el respeto por el otro, abrir espacios de expresión y escucha empática para la cocreación.

Adicionalmente, tendremos en cuenta:

- ▶ La participación de los hombres dentro del proceso de acompañamiento para minimizar la tensión que pueda darse en las parejas, ante el creciente liderazgo de las caficultoras.
- ▶ La corresponsabilidad por parte de los integrantes de la familia para la distribución de las labores en el interior del hogar, con el fin de evitar la sobrecarga de trabajo de las mujeres que participan en el proyecto.
- ▶ El acompañamiento *in situ* (en las veredas donde habitan las familias participantes) con el fin de evitar deserción por falta de recursos económicos para desplazamientos, y para hacer más efectivo el tiempo de las sesiones de trabajo.
- ▶ La capacitación y acompañamiento en el desarrollo de competencias blandas asociadas al liderazgo, tales como autoestima, comunicación asertiva, trabajo en equipo, creatividad, solución de problemas y toma de decisiones.
- ▶ La aplicación de las recomendaciones de una asistencia técnica inclusiva que aplica criterios sencillos para reducir las barreras que impiden participar a las mujeres (horarios de reuniones, distancias geográficas, medios de convocatoria, metodologías de capacitación, entre otros).
- ▶ El aprovechamiento del potencial multiplicador que tienen las mujeres al interior de sus familias y su comunidad, con el fin de replicar las actividades realizadas dentro del proyecto.
- ▶ El involucramiento de los jóvenes y los niños en las jornadas de capacitación.
- ▶ La definición de los criterios de selección de los participantes del proceso con el fin de garantizar la continuidad de los que lo inician, ya que es secuencial. Al respecto, es importante que las organizaciones aliadas tengan en cuenta criterios como los siguientes:
 - En lo posible, que pertenezcan a una asociación u organización de agricultores con trayectoria en la región.
 - Que tengan un alto nivel de influencia sobre los vecinos o comunidad.
 - Que demuestren capacidades de liderazgo rotativo y adaptativo, es decir, que no sean líderes vitalicios y autocráticos en sus comunidades.
 - Que tengan un interés auténtico de apoyar procesos de desarrollo comunitario.
- ▶ En la medida de lo posible no deben pasar más de 20 días entre un taller y otro. Esto con el fin de mantener el interés de las temáticas y hacer un seguimiento efectivo a las actividades de aplicación familiar planteadas entre talleres.
- ▶ Se sugiere que en los talleres participen 2 integrantes de la familia para que se ayuden en la multiplicación del taller en sus hogares y así garantizar el cumplimiento de las actividades de aplicación.
- ▶ Si hay personas en el grupo que tienen dificultades para leer o escribir, el facilitador debe apoyarse en la figura de los monitores para que acompañen el avance del participante en el proceso.
- ▶ Es importante destinar la primera parte de cada taller para hacer el balance de las actividades de aplicación y generar un espacio para que los participantes compartan las buenas prácticas y las lecciones aprendidas.