



**E** L TRABAJO CON  
**PROMOTORES**  
**CAFETEROS**

Una metodología para tener mejores resultados

**Solidaridad**

# Solidaridad

## EL TRABAJO CON PROMOTORES CAFETEROS “Una metodología para tener mejores resultados”

Carlos Hernando Isaza Ramírez  
**Autor**

Juan Sebastián Trillos  
**Corrección de estilo**

Mauricio Galvis Fernández  
**Diseño y diagramación**

Jaime Pazos  
**Ilustración**

ISBN: 978-90-70526-31-3  
2014



Licencia Creative Commons  
Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 Unported  
[http://www.creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/deed.es\\_ES](http://www.creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/deed.es_ES)

La Fundación Solidaridad es el titular de los derechos de propiedad intelectual. Autoriza la reproducción total del documento solamente con fines educativos, siempre que se conserve la integridad del mismo y se citen las organizaciones participantes. Cualquier otro uso del documento requiere autorización escrita de la Fundación Solidaridad.

Cra. 11a No. 93a-80 Ofc. 406  
Tel. +57 (1) 6236065  
Bogotá, Colombia

**[www.solidaridadnetwork.org](http://www.solidaridadnetwork.org)**  
**[www.comerciosostenible.org](http://www.comerciosostenible.org)**

# CONTENIDO

<b>1</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>EMPECEMOS CON ALGUNAS DEFINICIONES</b>	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>PERFIL DEL PROMOTOR CAFETERO</b>	<b>9</b>
	Competencias y características que debe tener	9
	Características de la finca cafetera en la que vive el Promotor (como propietario o trabajador)	10
<b>5</b>	<b>ALGUNOS PRINCIPIOS DEL TRABAJO CON PROMOTORES CAFETEROS</b>	<b>11</b>
<b>6</b>	<b>¿CUÁL DEBE DE SER EL ROL DEL TÉCNICO O FACILITADOR?</b>	<b>15</b>
<b>7</b>	<b>PASOS DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN CON PROMOTORES</b>	<b>17</b>
<b>8</b>	<b>ESTRUCTURA DE LAS SESIONES DE CAPACITACIÓN</b>	<b>20</b>

# 1

## INTRODUCCIÓN

Por tratarse de una organización de desarrollo, la Fundación Solidaridad está convencida de que el comercio digno y sostenible es el mejor instrumento para combatir la pobreza estructural; un ingreso seguro es la base para una existencia digna. Solidaridad trabaja en las cadenas de producción sostenibles, desde los primeros eslabones de la producción hasta llegar al consumidor final, de manera que los productores de los países en desarrollo mejoren su capacidad para gestionar profesionalmente sus negocios.

El primer paso para que los productores cafeteros sean exitosos con sus cultivos, debe ser que en su finca se obtenga un producto de buena calidad, manteniendo una buena productividad. Para lograrlo, deben realizar prácticas de cultivo oportunas y adecuadas que garanticen unas buenas condiciones para el desarrollo de las plantas en sus fincas.

Sin embargo, a pesar de la gran cantidad de investigaciones y recomendaciones que se han generado para la producción sostenible del cultivo de café, en el campo, muchas veces se encuentra que el nivel de adopción de estas recomendaciones es bajo.

La experiencia muestra que los agricultores, con frecuencia, están renuentes a adoptar nuevas prácticas de manejo del cultivo, más aún si estas provienen de agentes externos. Para algunos

productores es más fácil creer en lo que dice o hace el vecino y en las técnicas que les han funcionado a otros productores en sus fincas. Por lo anterior, el proyecto **PROMOTORES CAFETEROS** busca aprovechar los conocimientos y las habilidades de los mismos productores para que con el acompañamiento de las instituciones y los técnicos, se desarrollen actividades de capacitación que tengan mayor impacto en la adopción de tecnologías y prácticas que apuntan a la sostenibilidad del productor y su finca.

La Fundación Solidaridad entiende que cuando los productores ven en fincas vecinas, prácticas de cultivo que dan buenos resultados y representan una mejor producción o disminución en los costos, tienden a adoptarlas con mayor rapidez y facilidad. También es consciente de la necesidad de fomentar la capacidad de los productores para buscar soluciones a los problemas que enfrentan, y que una de las estrategias más exitosas para mostrar la eficacia de ciertas técnicas agrícolas es a través de la demostración.

El presente documento recoge los lineamientos del trabajo con Promotores Cafeteros, los cuales son tenidos en cuenta en el trabajo de campo y constituyen el punto de partida para construir una metodología encaminada a tener mejores resultados.

## 2

# OBJETIVOS

- ▶ Precisar algunos elementos conceptuales y metodológicos que orienten el trabajo de campo con Promotores Cafeteros.
- ▶ Disponer de un documento que unifique criterios y articule el trabajo de las instituciones participantes en el proyecto y de las personas involucradas.
- ▶ Documentar la experiencia de forma tal que sirva como insumo y punto de partida para proyectos similares existentes o que se vayan a ejecutar.



## EMPECEMOS CON ALGUNAS DEFINICIONES

Los **PROMOTORES CAFETEROS** son productores cafeteros o integrantes de la familia del productor, que viven en una finca cafetera y derivan su sustento del cultivo del café. Una condición indispensable para ser Promotor Cafetero es estar dispuesto a formarse; a implementar en su fincas acciones de mejoramiento y a compartir sus conocimientos con las familias cafeteras que habitan en su vereda o región vecina.

Dispuesto a formarse

Implementar en su finca acciones de mejoramiento

Compartir sus conocimientos

Involucrar a los miembros de su familia de manera eficaz



## ¿Qué tipo de actividades pueden realizar los Promotores Cafeteros?



- Tienen fincas que sirven como ejemplo para mostrar la implementación de **Buenas Prácticas Agrícolas** y programas de **Mejoramiento Continuo**.
- Reciben grupos de productores en sus fincas para mostrarles sus logros y las actividades de implementación.
- Pueden visitar fincas de otros productores para enseñarles la forma de hacer determinadas actividades relacionadas con el manejo del cultivo.
- Son actores de las comunidades cafeteras que, con su actitud y competencias desarrolladas, favorecen el cambio y fomentan la cultura de mejoramiento en los productores.
- Apoyan procesos organizativos y mediante metodologías grupales comparten sus conocimientos con los productores de una región.
- Apoyan actividades de capacitación que realizan las instituciones relacionadas con el desarrollo productivo del café en la región (Comités de Cafeteros, Cooperativas de Caficultores entre otras).

### **Algunas ventajas de trabajar con Promotores Cafeteros**

- Con el ejemplo desarrollado en sus fincas pueden multiplicar muchas de las prácticas de manejo del cultivo ya que presentan resultados positivos.
- Conocen desde adentro las condiciones y características de las familias cafeteras de determinada vereda o región; conocen a las personas, líderes, problemas, fortalezas, etc.
- Al estar involucrados en el proceso productivo, pueden generar una alianza con los técnicos que permita mayor impacto y credibilidad en los programas de capacitación.
- Desarrollan habilidades y ejecutan prácticas culturales del cultivo con destreza. Esto es muy conveniente para actividades de capacitación, como las demostraciones de método.

- Por tratarse de actores de las comunidades cafeteras, se aprovecha el recurso humano de estas y se fomenta la autogestión.
- Pueden sugerir mejoras y adaptaciones a las metodologías de mejoramiento propuestas, así como a las Buenas Prácticas Agrícolas recomendadas por las instituciones.
- Permiten que haya un efecto multiplicador del trabajo que realizan los técnicos, pues se puede atender mayor número de productores.
- Gozan de credibilidad en sus regiones cuando se ha hecho un proceso acertado en la selección de los promotores.
- Hablan el mismo lenguaje de las familias cafeteras de la región.
- Su permanencia en las regiones garantiza continuidad de los programas y que los conocimientos y las lecciones aprendidas se mantengan en los productores de su región.



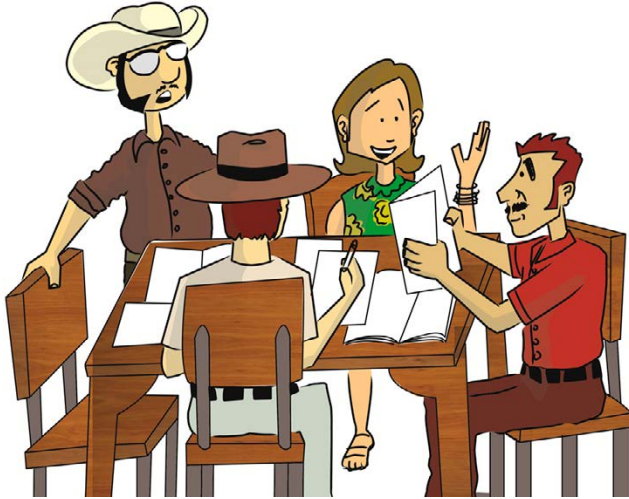
### ¿Qué paradigmas esperamos cambiar?

Cuando se desarrollan proyectos de trabajo con comunidad, se generan preconceptos y se asumen aspectos que van a ser parte de la metodología de trabajo. A continuación aclararemos cómo la metodología propuesta romperá con los paradigmas usuales:

- 1 La metodología no implica conformar grupos rígidos, con estructura, proceso y periodicidad de trabajo predeterminados. Se conforman grupos para trabajar en el mejoramiento. Sin embargo, esto se hace de acuerdo con los intereses de los participantes y las necesidades de cada productor, así que se conforman de diferente manera.
- 2 Un promotor no es el responsable permanente de un grupo de productores específico. Dependiendo de las habilidades de cada promotor y de las necesidades de los grupos de productores, los promotores interactuarán con grupos de trabajo diferentes.
- 3 La mayor parte del trabajo debe de ser vivencial y debe conducir a actividades de aplicación en las fincas de los promotores y los productores.
- 4 Las herramientas didácticas son de fácil manejo para el promotor.
- 5 El proyecto debe trabajarse en fincas que tengan la oferta ambiental adecuada para el desarrollo del cultivo de café.



## PERFIL DEL PROMOTOR CAFETERO



- Se percibe como agente de cambio de su finca y como facilitador de cambio en las fincas de otros productores.
- Disfruta del trabajo con otras personas y de compartir sus conocimientos y experiencias.
- Es productor o familiar de un productor y vive en la finca caficultora.
- En su trabajo diario realiza actividades relacionadas con el manejo del cultivo.
- Tiene facilidad para desplazarse en la vereda o región (no obligatorio).
- Goza de credibilidad y conocimiento del manejo del cultivo de café.
- Tiene cualidades de liderazgo como: respeto por las personas, carisma, creatividad, apertura al cambio.
- Tiene actitudes positivas hacia su comunidad. Desea el bienestar para todos.

### COMPETENCIAS Y CARACTERÍSTICAS QUE DEBE TENER

- Competencia en lecto-escritura. Por lo menos el 90 % de los promotores del grupo deben tener esta competencia. Quienes no la tengan deben contar, dentro de su núcleo familiar, con alguien que sí la tenga.
- Habilidad en el manejo de números y cuentas.
- Habilidades de comunicación (persuasión al hablar).
- Capacidad de escucha.

- Conocimiento y experiencia en el manejo del cultivo.
- Habilidad para realizar las prácticas de manejo del cultivo.
- Actitud y habilidad para involucrar de manera eficaz a su núcleo familiar en las actividades de mejoramiento.

## **CARACTERÍSTICAS DE LA FINCA CAFETERA EN LA QUE VIVE EL PROMOTOR (COMO PROPIETARIO O TRABAJADOR)**

- Sirve como ejemplo de Buenas Prácticas Agrícolas. En la finca se pueden mostrar la totalidad o algunas de estas prácticas.
- Tiene un modelo de planeación en su finca o implementará un proceso de planeación que aplique la metodología de mejoramiento continuo.
- Recibe visitas de otros productores para mostrarles experiencias exitosas.

## **¿Cómo se beneficia el Promotor Cafetero?**

Participa en las actividades de capacitación programadas.

Cuenta con acompañamiento técnico para implementar los programas de Buenas Prácticas Agrícolas y el Sistema de mejoramiento continuo en la producción de café en su finca.

Tiene la posibilidad de financiar algunas actividades de implementación en su finca.



Es importante entender que la filosofía del proyecto es potencializar al Promotor Cafetero, ayudarlo para que sea exitoso en su finca y que, de esta manera, pueda mostrar a otros cómo logró buenos resultados. El acompañamiento, la capacitación y la asesoría son su paga, pues no se trata de tener un promotor que descuide su finca al cambiar su estilo de vida y modo de sustento por convertirse en un empleado de las instituciones que participan del proyecto. Todo lo contrario, la idea es ayudarlo a que su experiencia, conocimientos y su finca le permitan tener una actividad sostenible. En este orden de ideas, los promotores no reciben salario.

## ALGUNOS PRINCIPIOS DEL TRABAJO CON PROMOTORES CAFETEROS

El proceso no comienza de cero

La primera facilitación es la de la concertación

Una pregunta es la mejor respuesta

Los mismos productores deben hacer el análisis de sus problemas y encontrar soluciones

Tener la razón sirve de poco sino se tiene una buena relación

La pequeña diferencia es la que hace la diferencia

Toda conducta genera ganancias



## **El proceso no comienza de cero**

Nunca se aprende “en el vacío” ni enseñar puede asimilarse a “llenar una botella”. Adquirir nuevos aprendizajes implica establecer relaciones entre los nuevos conocimientos y los que ya se poseen. Más que una suma de conocimientos, se trata de una transformación y un enriquecimiento de los conocimientos previos, gracias a los nuevos. En el proceso, el facilitador debe fomentar la construcción de nuevos conocimientos a partir de una mezcla entre la experiencia del productor y las actividades de aprendizaje promovidas en una sesión de capacitación.

## **La primera facilitación es la de la concertación**

La concertación es uno de los elementos más importantes de la facilitación que se desarrolla con esta metodología. Esta concertación puede ser explícita (una decisión conjunta, un contrato, etc.) o puede ser implícita (cuando hay la aceptación de una sugerencia o de una oferta, etc.). El facilitador, permanentemente, debe fomentar que los promotores establezcan acuerdos sobre los planes que recojan las acciones de mejoramiento que se van a implementar en las fincas. Los planes y acciones no deben ser impuestos por el facilitador. Cuando no hay concertación sobre las expectativas de las partes, sobre las actividades que se van a desarrollar y sobre los papeles que va a desempeñar el facilitador y los promotores, se corre el gran riesgo, innecesario además, de tener que asumir posteriormente cambios en las “reglas del juego”.

## **Una pregunta es la mejor respuesta**

La principal herramienta del facilitador es la pregunta. Su éxito no depende de tener las respuestas correctas sino de saber formular las preguntas apropiadas. La hábil construcción de una pregunta es capaz de facilitar la oportuna modificación de percepciones, sentimientos y comportamientos individuales y grupales.

Un buen facilitador siempre se pregunta qué tipo de actividad puede ayudar a que los Promotores Cafeteros y los productores puedan responder a sus propias inquietudes. Es decir, hay que ir a la inversa de lo convencional: no tratar de dar respuestas al inicio, sino presentar ejercicios y plantear preguntas a los participantes, de tal manera que ellos mismos encuentren las respuestas.

## **Los productores son los encargados de analizar sus problemas y encontrar las soluciones**

No es el facilitador quien dice cuáles son los problemas de las fincas y cómo se deben corregir. El facilitador, mediante metodologías adecuadas, dinámicas de grupo y preguntas facilitadoras, ayuda al grupo para que este haga un análisis ajustado a la realidad y al contexto productivo. También promueve formas para que el productor encuentre soluciones a sus problemas y busque los medios para implementar las acciones de mejoramiento, ya que entendemos que los productores tienen la capacidad y los recursos para emprender acciones de este tipo.

## **Tener la razón sirve de poco si no se tiene una buena relación**

Con la ayuda de las herramientas adecuadas y asumiendo una actitud positiva hacia la interacción, se debe establecer rápidamente un ambiente de confianza, empatía y credibilidad entre el facilitador y los Promotores Cafeteros. Las buenas relaciones son la base de todos los procesos de cambio duradero, sostenible y positivo.

Por ejemplo, cuando un facilitador visita una finca y rápidamente observa problemas importantes y detecta que muchas cosas no se están haciendo bien, si inicia el proceso de comunicación pensando que tiene la “verdad revelada” y cuestiona lo que el productor está haciendo, puede generar resistencia y choque con él. Esta clase de crítica es inútil porque pone a la otra persona a la defensiva y, por lo común, hace que trate de justificarse. La misma es peligrosa porque lastima el orgullo, hiere su sentido de la priorización y puede despertar resentimientos.

Sin embargo, el proceso podría orientarse así:

- Mediante actividades propuestas por el facilitador, el productor se da cuenta por sí mismo que la forma de manejar sus cultivos le produce cada vez más pérdidas económicas. Por esta razón tiene mayor disposición y facilidad para aprender e implementar acciones de mejoramiento.
- Cuando el productor comprende que si participa en el proyecto puede desarrollar y construir nuevos conocimientos que tienen sentido para él y, adicionalmente, se da cuenta que otras personas pueden mejorar a partir de él, mejora su disposición y facilidad para aprender y aumenta su motivación para implementar acciones de mejoramiento.

### Toda conducta genera ganancias

Toda conducta humana genera resultados que pueden asumirse como ganancias, al menos para la persona que las asume. De lo contrario, la persona no seguiría practicándola. Cada conducta es una estrategia, consciente o no, para lograr la satisfacción de una necesidad en uno o más de tres niveles:



Por ejemplo, para un productor que mantiene sus cultivos viejos porque no se atreve a renovarlos, las posibles ganancias serían:

**Psicológicas:** Seguridad de que los árboles viejos le darán para subsistir, a pesar que la producción sea poca. Con árboles viejos se arriesga menos.

**Sociales:** Demostrar a sus compañeros de vereda que es mejor conservar los árboles viejos que iniciar un programa de renovación muy riesgoso para el que se necesita mucho dinero.

**Sistémicas:** Si no compromete nuevos recursos para mejorar su finca, no corre el riesgo de perderla en caso de que las cosas no funcionen adecuadamente.

El facilitador debe preguntarse siempre por las ganancias que proporcionan aún las conductas más negativas en los Promotores y productores con quienes trabaja, para poder facilitar una conciencia de nuevas opciones y conductas que proporcionarán las mismas, o quizás, mejores ganancias.

### **La pequeña diferencia es la que hace la diferencia**

Si un facilitador inicia su trabajo con la idea de que tiene que hacer algo brillante, dramático o extraordinario, el cambio no será muy positivo porque tácitamente está afirmando que lo que se ha venido haciendo está mal y que se requiere hacer un cambio significativo para obtener resultados. La gran mayoría de veces esta estrategia termina generando resistencia al cambio.

En la metodología propuesta para trabajar con **PROMOTORES CAFETEROS**, un pequeño cambio puede generar grandes resultados, tal como un pequeño deslizamiento de tierra puede terminar en una enorme avalancha que arrastra con todo y cambia la faz de la tierra.

Los cambios pequeños con resultados positivos predisponen a los participantes a ensayar nuevos y mayores cambios, pues no son amenazantes ni implican correr muchos riesgos. Como si fuera un agricultor, el facilitador siembra, semilla por semilla, sabiendo que tarde o temprano llegará la cosecha. Además, cualquier cambio aparentemente “insignificante” prende la esperanza y la expectativa de las personas que están participando en el proceso. Contrario a la creencia popular, la mayoría de los problemas grandes tienen soluciones que se inician con acciones muy pequeñas.

El proyecto inicia con acciones de mejoramiento temprano (por ejemplo, programas de control de pérdidas en cosecha y pos cosecha) y acciones de corto y mediano plazo. Como dijimos anteriormente, empezar a percibir cambios rápidamente, aunque sean pequeños, es el motor que motiva a las personas a continuar y mantenerse en el proceso de mejoramiento.

## ¿CUÁL DEBE DE SER EL ROL DEL TÉCNICO O FACILITADOR?

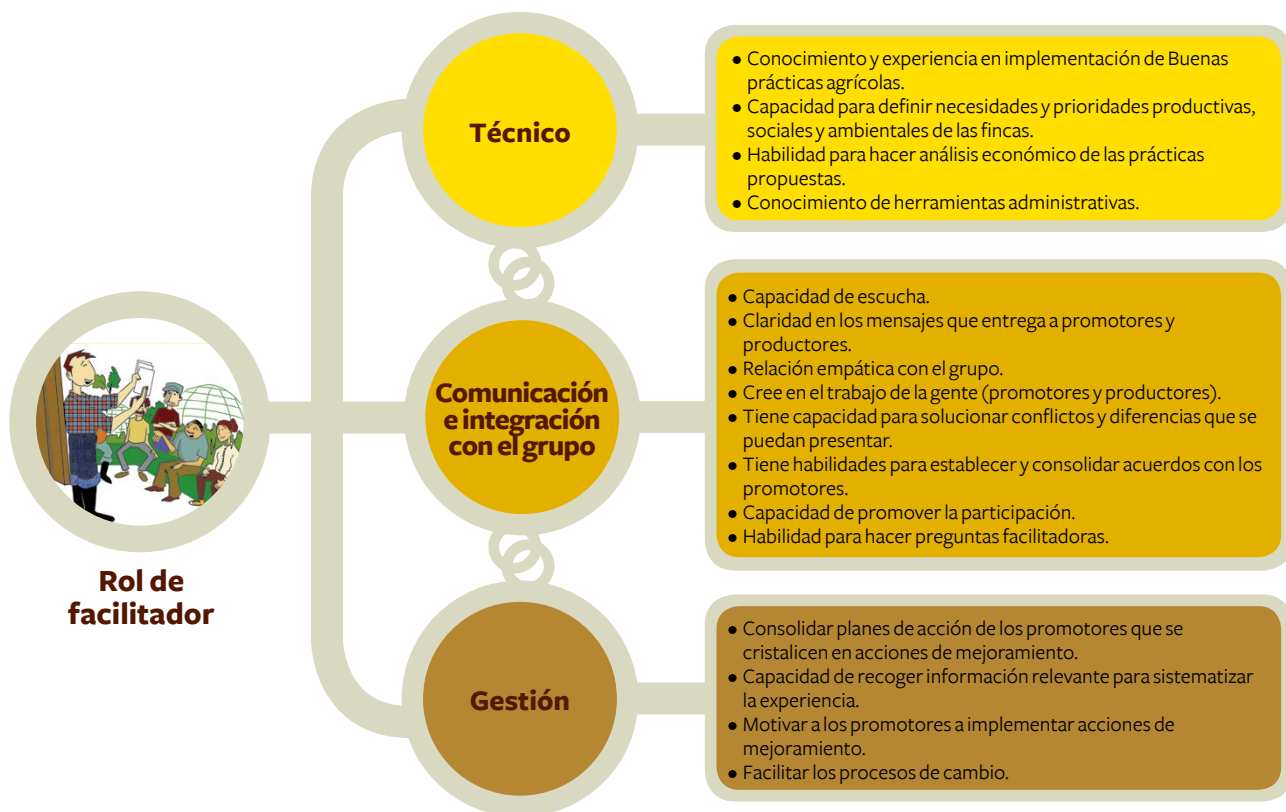
El facilitador es el Asistente técnico (TA) o profesional responsable del proceso de orientación y acompañamiento técnico, de los Promotores Cafeteros y productores participantes del proyecto.

Es una persona que sabe manejar procesos grupales. Tiene habilidades de comunicación y capacidad para proponer metodologías que fomenten la participación y el liderazgo de los Promotores Cafeteros. El facilitador “hace que las cosas funcionen”.

Se entiende la facilitación como un proceso que hace posible o más fácil determinada tarea o actividad. En este proyecto, la facilitación se enfoca en las actividades de mejoramiento que el Promotor Cafetero y los productores pueden implementar en sus fincas para que estas sean más productivas y sostenibles.

Un buen facilitador es dinámico, motivador, creativo. Le gusta escuchar más y hablar menos. Es puntual, espontáneo, tiene actitud positiva, da confianza al grupo, cree en la metodología, se le facilita comunicarse y respeta a los participantes, sus ideas y opiniones.





### En su trabajo cotidiano el facilitador debe:

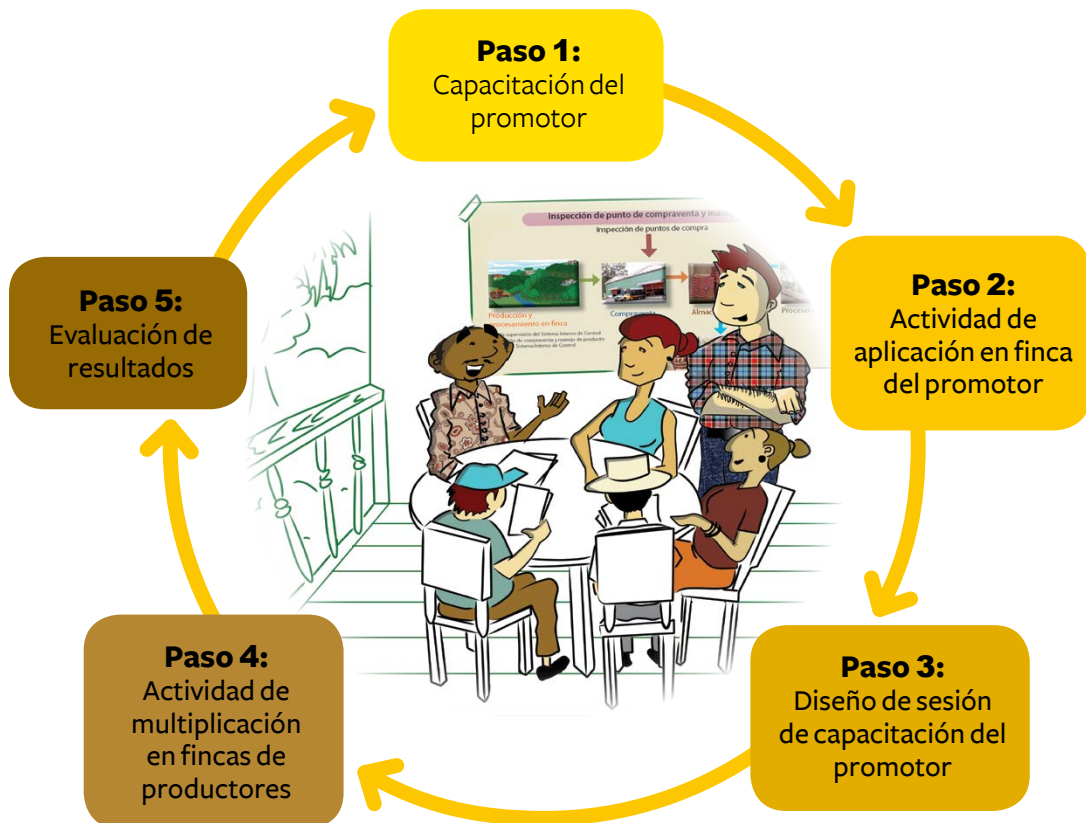
- Usar un lenguaje sencillo con palabras claves que sean entendibles y tengan significado para el agricultor.
- Fomentar que el Promotor Cafetero establezca objetivos claros en su trabajo.
- Mantener y estimular el autoestima de los promotores cafeteros y los productores.
- Acordar agendas y planes de acción con los promotores cafeteros y los productores.
- Hacer preguntas apropiadas que fomenten el análisis de las situaciones y favorezcan que los productores propongan soluciones prácticas.
- Facilitar la toma de conciencia relacionada con problemas productivos, ambientales y sociales de la región, con el grupo de productores y promotores.
- Apoyar a los productores para que hagan evaluación y seguimiento a las actividades implementadas en las fincas.
- Estimular la participación de los promotores.
- Reconocer en público los logros que alcanzan los participantes del proceso. Esto fortalece la motivación y el autoestima del grupo.
- Comprobar la comprensión de los temas de mejoramiento y facilitar la transmisión de conocimientos y experiencias de los promotores cafeteros.
- Mostrar los beneficios del proceso al grupo.
- Generar un ambiente permanente de diálogo, respeto y construcción colectiva.



# 7

## PASOS DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN CON PROMOTORES

En el siguiente gráfico se describen los pasos que desde la metodología propuesta, se sugieren para capacitar a los productores cafeteros a partir del fortalecimiento del grupo de promotores.



## **Paso 1: Capacitación del promotor cafetero**

### **Construcción de línea de base:**

Una vez conformado el grupo de Promotores Cafeteros, se construye una línea de base que reúna aspectos productivos, sociales, ambientales y económicos de sus fincas. Este diagnóstico inicial permite identificar las fortalezas de cada promotor. En la práctica, se podrán encontrar productores que manejen muy bien determinadas actividades del proceso productivo pero que son débiles en otras. A partir de este diagnóstico, se agrupará a los productores de acuerdo con los temas en los que son fuertes y, así mismo, se tendrán identificadas las debilidades.

### **Capacitación de promotores en la finca de un promotor líder:**

La capacitación de los Promotores Cafeteros es el punto de partida para una efectiva implementación del sistema de mejoramiento continuo en las fincas de los productores. Los temas de capacitación incluyen los diferentes componentes para garantizar la sostenibilidad: productivos, ambientales, de seguridad y bienestar en el trabajo, de calidad y manejo del negocio.

Para la capacitación, se parte de un tema puntual que sea objeto de mejoramiento y se escoge una finca donde el tema sea aplicado de la mejor manera o sea una fortaleza o se esté haciendo un buen manejo del mismo caso en el que el promotor de dicha finca será el promotor líder del tema seleccionado.

El promotor líder, con la ayuda del facilitador, planea la sesión de capacitación y la desarrolla con el grupo de promotores.

## **Paso 2: Actividad de aplicación en la finca del promotor**

Después de realizar la capacitación, los Promotores Cafeteros proponen actividades de implementación en cada una de sus fincas que repliquen lo aprendido en esta. Para esto pueden contar con el acompañamiento del promotor líder del tema y del facilitador. Las actividades implementadas en la finca del promotor deben tener seguimiento y evaluación. Esta evaluación debe realizarla el promotor con el acompañamiento del técnico facilitador.

El facilitador debe observar cuáles son las acciones implementadas con éxito y quiénes son los promotores que presentan mayor habilidad y motivación para el manejo de cada tema. Estos promotores serán los encargados de desarrollar la actividad de capacitación con el grupo de productores.

## **Paso 3: Diseño de la sesión de capacitación del promotor**

Con el grupo de promotores más motivados por un tema específico y los que han tenido el mejor desempeño de la actividad de mejoramiento en su finca, se realiza la planeación de la sesión de capacitación con la que podrán multiplicar dicho tema en un grupo de productores.

El facilitador ayuda al promotor cafetero a diseñar las ayudas educativas y lo capacita en técnicas básicas de comunicación y de manejo de grupos. Adicionalmente, este acompaña al productor en una sesión de multiplicación del tema con el fin de darle soporte al promotor y de hacer un seguimiento que permita mejorar su desempeño como multiplicador.

#### **Paso 4: Actividad de multiplicación en fincas de productores**

El Promotor Cafetero se encarga de desarrollar la actividad de multiplicación con un grupo de productores. Aprovechando la metodología grupal, selecciona algunas fincas donde reúne pequeños grupos y desarrolla la actividad de multiplicación del tema seleccionado. En estas actividades deben establecerse planes de acción que permitan multiplicar el tema en todo el grupo de productores capacitados.

El proyecto compensa al promotor y lo apoya económicamente o con algunos insumos para las labores de implementación en su finca. Esto, como retribución por el aporte de conocimiento y tiempo que ha compartido con los productores.

#### **Paso 5: Evaluación de resultados**

Con el objetivo de identificar las fortalezas y debilidades de cada Promotor Cafetero y de definir los logros del proyecto, se realizan actividades de evaluación las cuales deben manifestarse en **los resultados, el proceso y el impacto**, de la siguiente manera:

**Resultados:** ¿Cuáles fueron los resultados al implementar las actividades de mejoramiento en la finca?

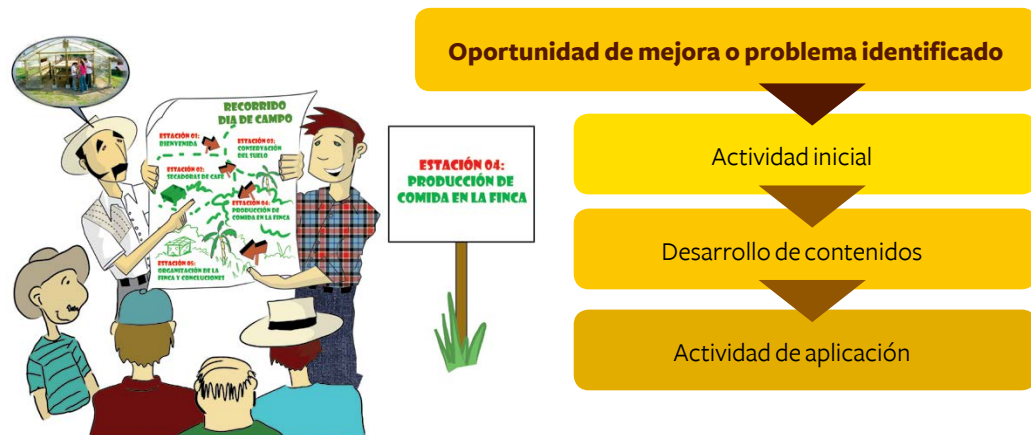
Con la participación de los promotores y las instituciones involucradas en el proyecto, se construyen indicadores SMART que sirven como punto de referencia.

**Proceso:** ¿Qué efectividad tuvieron las actividades de mejoramiento y la metodología aplicada?

También debe considerarse qué tanto la metodología y el proyecto responden a las necesidades y a las expectativas de los participantes.

**Impacto:** ¿Qué pueden lograr los participantes en sus propias fincas con la implementación del sistema de mejoramiento continuo en el largo plazo?

## ESTRUCTURA DE LAS SESIONES DE CAPACITACIÓN



Se sugiere el siguiente modelo de aplicación para una sesión de capacitación con objetivos previamente definidos. Este cual consta de diferentes etapas y actividades. La secuencia busca integrar actividades de mejoramiento en las fincas de los promotores y los productores participantes.

### Oportunidad de mejora o problema identificado

El punto de partida es trabajar en temas que correspondan con un problema o una oportunidad de mejora identificados por el grupo de participantes. Una herramienta útil para esto es la línea de base construida en el Paso 1.

Se sugiere partir de la experiencia que tienen los productores y orientar el contenido técnico tomando como base los conocimientos y las habilidades del grupo; limitar el contenido a las necesidades prioritarias, en lugar de tratar todos los problemas sobre la producción del cultivo en un sólo curso. El contenido debe limitarse a aquellos temas que permitan tomar

decisiones para una mejora rápida y fácil de reconocer en el manejo del cultivo. Recordemos que los pequeños éxitos motivan al productor a involucrarse más en los procesos de aprendizaje y acción, y, a largo plazo, inspiran una mayor participación.

### **Actividad inicial**

La actividad de introducción puede ser una vivencia o el recuerdo de alguna experiencia que le permita al grupo:

- Crear conciencia sobre la importancia del tema que se va a tratar.
- Precisar aún más el problema e identificar la necesidad de implementar acciones de mejoramiento.
- Dar un marco de referencia que motive al grupo a profundizar en alternativas de manejo del problema.

Sobre la vivencia o recuerdo de una experiencia se debe generar un proceso de reflexión y análisis en el grupo. El orientador de la actividad, facilitador o Promotor Cafetero, dependiendo del caso, es responsable de generar un ambiente que motive la participación del grupo.

Algunas actividades que se pueden desarrollar durante esta primera parte son:

- Iniciar con una integración grupal que sea dinámica, divertida y culturalmente apropiada.
- Diseñar y desarrollar dinámicas o ejercicios vivenciales que al ser ejecutados por los participantes, les permitan “vivir en carne propia” las experiencias necesarias para deducir posteriormente una teoría que les aporte nuevas opciones.
- Construir un estudio de caso para que el grupo realice su análisis.
- Visitar un lote donde se presente el problema. Con el grupo se realizará la evaluación y el análisis.
- Presentar información estadística o resultados de pérdidas causadas por el problema en una región o finca.
- Facilitar un diálogo sobre la vivencia en el que se compartan percepciones, creencias y sentimientos.
- Hacer preguntas facilitadoras que motiven a la reflexión y el análisis de la experiencia.
- Facilitar una percepción positiva de la diversidad de vivencias y opiniones y de la posibilidad de aprender de otras personas y experiencias.
- Elaborar conclusiones que motiven al grupo a construir nuevos conocimientos y a buscar nuevas alternativas para solucionar los problemas.

## Desarrollo de contenidos

En esta etapa se facilitan nuevos aprendizajes con el grupo de participantes. Se desarrollan actividades que permiten tanto a Promotores Cafeteros como a productores, profundizar en el estudio del tema definido. Luego se construye conocimiento con la participación activa del grupo.

El desarrollo de contenidos busca:

- Facilitar la adquisición y definición de información relevante. Nuevos conocimientos que permitan entender mejor el tema de estudio.
- Facilitar la elaboración de una visión en la cual las experiencias personales, la vivencia y lo descubierto se integran para formar un nuevo aprendizaje.
- Desarrollar las destrezas y habilidades necesarias para implementar alternativas de mejoramiento. Por ejemplo, aprender la forma de calibrar adecuadamente una máquina despulpadora.

Algunas actividades que se pueden desarrollar en esta etapa son:

- Facilitar actividades prácticas, como demostraciones de métodos y resultados o visitas a fincas donde se puedan ver nuevas prácticas de cultivo y se adquieran nuevos conocimientos.
- Seleccionar cuidadosamente la información que se va a compartir con el grupo, la cual debe presentarse de manera secuencial y articulada.
- Facilitar actividades de discusión en las que los participantes relacionen los conocimientos que tienen del tema, con la nueva información entregada.
- Usar una variedad de medios y materiales que estimulen el aprendizaje de los productores.
- Facilitar actividades que estimulen los diferentes sentidos (auditivas, visuales y cinésicas) y que permitan sacar conclusiones con relación al tema o a la actividad de mejoramiento que se espera aplicar en las fincas. Por ejemplo, facilitar el desarrollo de mapas conceptuales, dibujos, poemas, dramatizaciones, composiciones musicales, entre otros.

## Actividad de aplicación

Consiste en facilitar a los participantes la oportunidad de ensayar o practicar lo aprendido. Los conocimientos que no se traducen en acciones tienden a no asimilarse en la vida diaria de las personas. Por esta razón se podría afirmar que estos no se aprenden.

Además, lo que no se practica una y otra vez tiende a olvidarse; la práctica constante es lo que nos da la habilidad para hacer algo. Hacer una práctica inicial supervisada por el facilitador o el promotor es importante para retroalimentar al participante y verificar que las actividades de mejoramiento o nuevas prácticas se han entendido bien. También permite corregir errores, perfeccionar acciones y brinda seguridad antes de aplicarlas en la finca.

La aplicación busca:

- Facilitar un ensayo preliminar de la aplicación de lo descubierto y de sus correspondientes destrezas con el fin de evaluar, individual y colectivamente, los resultados y de introducir modificaciones.
- Facilitar la aplicación del ensayo a la realidad de la finca.

Algunas actividades que se pueden desarrollar en esta etapa son:

- Facilitar una práctica guiada en la que se puedan comprobar el entendimiento de los contenidos y el manejo de las nuevas destrezas y habilidades.
- Reconocer los progresos del grupo y los resultados positivos obtenidos. Los aciertos y logros de los participantes permiten ganar confianza y favorecer el autoestima.
- Facilitar que los participantes comparen y contrasten sus resultados.
- Facilitar procesos de auto-evaluación personal y grupal.
- Pedir a los participantes que realicen planes de acción que describan las actividades que van a implementar en sus fincas.
- Facilitar actividades de monitoreo y seguimiento a las actividades implementadas en las fincas.



## **E** L TRABAJO CON **PROMOTORES** **CAFETEROS**

Una metodología para tener mejores  
resultados

# **Solidaridad**

[www.solidaridadnetwork.org](http://www.solidaridadnetwork.org)  
[www.comerciosostenible.org](http://www.comerciosostenible.org)