



Escuela Agrícola Panamericana

Manual de Formadores de Promotores Agrícolas

Manual Metodológico

Formación de
Promotores Agrícolas





Formación de Promotores Agrícolas



PROMIPAC
Programa de Manejo Integrado
de Plagas en América Central



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Cooperación Suiza
en América Central

Programa de Manejo Integrado de Plagas en América Central "PROMIPAC"



Créditos

- Coordinación:** Alfredo Rueda, Ph.D.
Alcides Maradiaga, Ing.
Ernesto Garay, Ing.
Freddy Soza, Ing.
- Edición:** Freddy Soza, Ing.
- Contenido:** Freddy Soza, Ing.
Ivanna Vejarano, Ing.
- Revisión:** Freddy Soza, Ing. Patricia Valladares
- Fotografías:** Roberto Andrango, Ing.
Pedro Baca, Ing.
- Arte y diseño:** Daniel Orellana

©2012 **Derechos Reservados.** Escuela Agrícola Panamericana. Departamento de Ciencia y Producción Agropecuaria. Zamorano, Honduras. Programa Manejo Integrado de Plagas (PROMIPAC) de la Cooperación Suiza en América Central. Se autoriza la reproducción total o parcial de este documento con fines educativos, siempre y cuando se respeten los derechos de propiedad intelectual otorgándose los créditos respectivos. No se autoriza la reproducción con fines de lucro.

Soza, F. Vejarano, I. (2012). Formación de Promotores Agrícolas. Manual para facilitadores de procesos. Programa Manejo Integrado de Plagas de la Cooperación Suiza en América Central. Escuela Agrícola Panamericana. Zamorano, Honduras. 37 p.

Presentación

La Escuela Agrícola Panamericana, Zamorano y la Cooperación Suiza en América Central a través del Programa de Manejo Integrado de Plagas en América Central (PROMIPAC) presentan el manual: **Formación de Promotores Agrícolas**, como parte de la iniciativa de capacitación y certificación de la competencia laboral del Promotor Agrícola en Honduras.

Este manual pretende complementar la capacitación recibida por agricultores líderes participando en el programa de promotoría agrícola, desarrollado por el Instituto Nacional de Formación Profesional en Honduras (INFOP). Iniciativa que ha contado también con el liderazgo de reconocidas agencias de desarrollo rural en Honduras. Incluyendo a **Visión Mundial Honduras, La Central Nacional de Trabajadores del Campo, Oxfam Québec, Iglesia Episcopal de Honduras, Comisión de Acción Social Menonita Proyecto GOAL, Asociación Hermandad de Honduras, y al Movimiento Campesino de Valle.**

Son muchos los factores que intervienen en la decisión de implementar prácticas de conservación ambiental. La capacitación y concientización sobre prácticas que ayuden a conservar y mejorar el medio ambiente son fundamentales, sin embargo, no es suficiente. A la par de la difusión de prácticas básicas, se necesita un abordaje integral que permita capacitar, educar, demostrar, apoyar y acompañar en todo el proceso a los promotores agrícolas. En este manual se abordan tres dimensiones claves de la protección ambiental: el uso adecuado de plaguicidas, la protección de microcuencas y la reducción de liberación de gases que ocasionan calentamiento global.

Esperamos que el presente manual contribuya al trabajo que desempeñan los agricultores líderes en sus comunidades. Fortaleciendo las capacidades locales para el desarrollo integral comunitario, partiendo del manejo sostenible de la producción agrícola.

Ernesto Garay, Ing.
Coordinador PROMIPAC HONDURAS



Índice

M04: FORMACIÓN DE PROMOTORES AGRICOLAS

Introducción	5
1. Consideraciones Generales	6
2. Gestión comunitaria.....	7
3. Planificación y organización de procesos.....	10
a. Definición de perfiles de entrada y salida.....	11
b. Selección de participantes.....	12
c. Compromiso.....	13
d. Recursos necesarios: propios y complementarios.....	16
4. Desarrollo de plan curricular	17
a. Norma técnica promotor agrícola.....	17
b. Itinerario técnico de formación	17
c. Mapa funcional promotor agrícola.....	19
d. Descripción de módulos.....	19
e. Desarrollo de conceptos técnicos productivos	21
5. Implementación de plan de capacitación de Promotores Agrícolas	22
6. Implementación de plan de capacitación de Promotores Agrícolas	30
a. Lugar.....	30
b. Horarios.....	30
c. Principios de la formación de promotores agrícolas.....	33
i. Formación de liderazgo basado en valores.....	33
ii. Integración de técnicas y enfoques de manejo de sistemas de producción agrícola.....	34
d. Compromisos.....	34
e. Desarrollo de sesiones.....	34
7. Sistematización	36

Introducción

La Escuela Agrícola Panamericana (ZAMORANO) durante los últimos 16 años ha recibido el patrocinio de la Cooperación Suiza para implementar el Programa de Manejo Integrado de Plagas en América Central (PROMIPAC).

PROMIPAC es reconocido por su aporte al desarrollo de capacidades y la difusión de métodos de extensión agrícola estableciendo particularmente las Escuelas de Campo para Agricultores (ECA), como un estándar para la extensión y la enseñanza en cerca de 50 diversas instituciones distribuidas en los países de intervención.

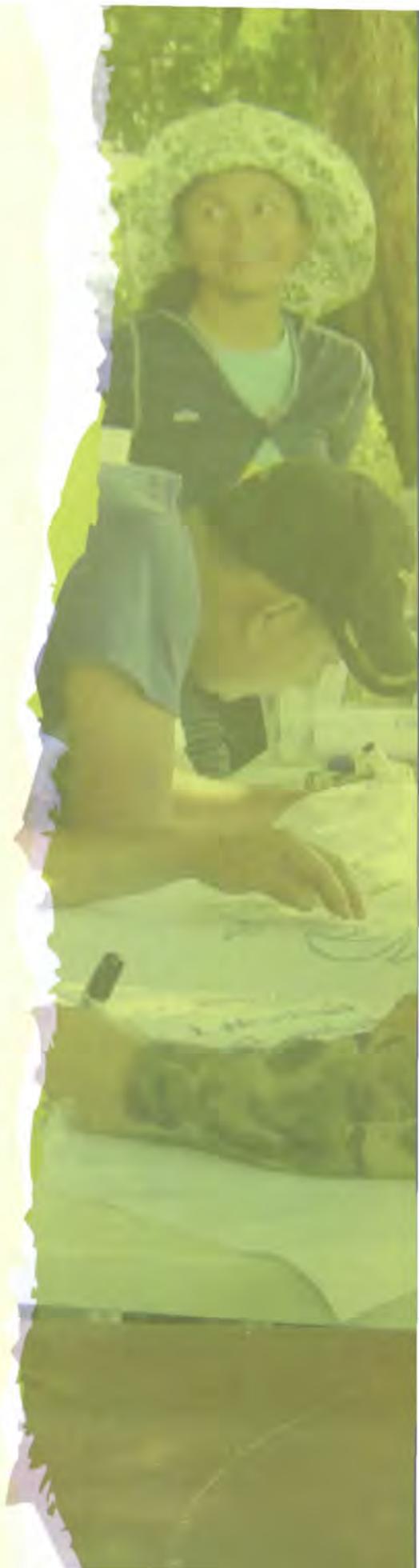
En los procesos de fortalecimiento institucional para la difusión de prácticas de Manejo Integrado de Plagas (MIP), los promotores agrícolas han sido actores fundamentales en los procesos de transferencia de tecnologías.

Los promotores agrícolas son agricultores líderes, con vocación de servicio comunitario, que actúan como enlace entre las organizaciones de desarrollo y sus comunidades para gestionar, planificar, organizar y ejecutar proyectos diversos y con diversas organizaciones.

Los promotores agrícolas al actuar como enlace entre las instituciones que promueven proyectos de desarrollo y las comunidades rurales beneficiarias, se constituyen en una pieza clave de las instituciones que promueven proyectos de desarrollo comunitario.

Como parte del apoyo continuo a la formación de liderazgo local, PROMIPAC ha gestionado con sus instituciones socias, el reconocimiento al trabajo realizado por estos agricultores líderes. A partir del 2011 en conjunto con INFOP y Visión Mundial se empezó a coordinar esfuerzos para trabajar en desarrollar el contenido de la competencia laboral a seguir en los procesos de formación y capacitación del recurso humano, que demanda el sector productivo en la rama profesional de Ciencias Sociales y Humanas, en la ocupación del Promotor Agrícola.

En el presente documento se comparten lineamientos que PROMIPAC ha trabajado para crear un marco de acciones para la certificación de la unidad ocupacional del promotor agrícola.





Consideraciones Generales

- **La formación de promotores agrícolas no es una capacitación específica o aislada.** Es un Proceso de formación de liderazgo comunitario desarrollado en conjunto con organizaciones afines o interesadas en la temática, trabajando bajo el marco regulatorio nacional de certificación ocupacional.
- **La formación de promotores/as es un proceso continuo y sistemático de formación:** Bajo una metodología teórica-práctica de aprender haciendo. Tomando como punto de partida los principios de educación de adultos planteados en la metodología de extensión de Escuela de Campo para Agricultores.
- **La ocupación del promotor agrícola es reconocida:** Por la Institución responsable de rectorar, dirigir, controlar, supervisar y evaluar las actividades encaminadas a la formación profesional a nivel nacional, en el caso de Honduras, el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP). Para la experiencia desarrollada por PROMIPAC Y sus socios, esta competencia laboral es también avalada por la Escuela Agrícola Panamericana.
- **El programa de formación de promotores agrícolas articula temas técnicos y contenidos éticos:** Enfatizando el fortalecimiento de valores que contribuyen al desarrollo de liderazgo efectivo para el desarrollo agrícola y comunitario.
- **La formación del liderazgo comunitario es multidimensional:** El equipo formador de promotores agrícolas deben tener la adecuada formación profesional que permita seleccionar las estrategias que respondan a los intereses locales ajustados a los patrones culturales y disponibilidad de recursos.



El punto de partida del proceso de formación de Promotores Agrícolas es el interés de contribuir con la formación de capacidades locales. Con lo expuesto, **la Autogestión comunitaria** se visualiza como un proceso para desarrollar capacidades individuales o de un grupo de personas de una comunidad para identificar los intereses o necesidades básicas que los afectan o que carecen y así mismo identificar e implementar soluciones.

La autogestión comunitaria fortalece la capacidad organizativa, por medio de la capacitación continua e integral. La autogestión comunitaria comienza, se desarrolla y culmina transformando la actitud, disposición de los miembros de la comunidad hacia sí mismos y hacia los demás. Orientando los procesos y acciones hacia el logro de cambios permanentes, por ello es imprescindible enmarcar las acciones dentro de las dimensiones del desarrollo sostenible:



La autogestión pretende el empoderamiento de los individuos para que cumplan objetivos por sí mismos.

Fundamentos de la autogestión comunitaria:

- **Comunicación permanente y eficaz:** las comunidades deben tener una expresión válida de ideas, anhelos, valores, inquietudes o propuestas desde los propios puntos de vista de sus integrantes.
- **Organización comunitaria:** entendida como la división de las acciones, deberes y funciones especializadas, donde un grupo se organiza para que las comunicaciones, las personas y los objetos fluyan de adentro hacia fuera, partiendo de las pequeñas acciones o pequeños avances que se van logrando esto impulsa los propósitos del grupo.
- **Conocimiento Aplicado:** La construcción de capacidades y solución de problemas comunes, requiere conocimiento aplicado. Todos tenemos una cantidad mayor o menor de conocimiento, cuando éste no es suficiente para construir una escena más cercana al ideal, hay que adquirir nuevas destrezas y habilidades, con el método de aprender haciendo.

Al integrar la acción con el aprendizaje, la reflexión y el intercambio de experiencias, todos los integrantes del proceso aprenden de todos. Lo anterior reafirma la importancia de la capacitación, pero no se reduce a ella, sino al proceso de aprendizaje colectivo el cual se apoya en la capacitación, pero va mucho más allá, porque se trata de construir capacidades a través de un aprendizaje integral para el desarrollo.

Principios de educación de adultos aplicados en procesos de capacitación:

- El aprendizaje es una experiencia que **ocurre dentro de la persona y es activado por la misma persona**: el adulto oye lo que quiere oír, ve lo que quiere ver y aprende lo que le es relevante.
- El aprendizaje es consecuencia de la **experiencia**: por lo cual el aprendizaje debe ser basado en la aplicación práctica, en el intercambio y generación de experiencias.
- El aprendizaje es un **proceso colaborativo**: Una persona no tiene por qué saber todo, es necesaria la colaboración par poder encontrar soluciones conjuntas.
- El aprendizaje es un **proceso evolutivo**: La actualización constante es fundamental para mantenerse al día con respecto a los cambios que se están experimentando a nivel nacional y global.
- El aprendizaje es un **proceso doloroso**: El cambio de actitud de una persona es complejo y requiere en la mayoría de ocasiones de sacrificios, situaciones adversas e incluso negativas.
- El aprendizaje es un proceso **único e individual**: La persona es el recurso más rico del proceso de aprendizaje.
- El aprendizaje es una **satisfacción tanto emocional como intelectual**. Los procesos de capacitación deben contribuir a resolver vacíos de conocimientos para solucionar problemas y contribuir a generar soluciones. Convirtiendo el aprendizaje en un **descubrimiento de ideas relevantes** y de significado personal.





Para diseñar el proceso de entrenamiento, un punto de referencia clave es tener claro cuál es el perfil de promotor que queremos tener como líder o enlace en las comunidades de influencia. Para diseñar este perfil podemos tomar en consideración los siguientes aspectos:

- **Intereses y recursos institucionales:** Considerando zonas de influencia, alcance en cuanto a número de potenciales beneficiarios, niveles organizativos y tipos de organización.
- **Parámetros establecidos:** Por la institución rectora de enseñanza técnica profesional.
- **Experiencias desarrolladas:** En relación al tema por instituciones de reconocida trayectoria a nivel nacional e internacional sobre trabajo en extensión agrícola.
- **Registros actualizados:** Sobre cultivos de importancia agrícola y potencial de mercado.

i. Perfil de salida promotores PROMIPAC-Socios

PROMIPAC con sus socios, luego de consultas y análisis definió el siguiente perfil de salida para promotores agrícolas a involucrar en actividades de certificación:

El promotor agrícola es un líder, facilitador de procesos de asistencia técnica en Manejo Integrado de Cultivos, por medio de la organización comunitaria, coordinación con actores externos a la comunidad y colaboración activa en procesos de capacitación, en el marco de las intervenciones de desarrollo rural.

ii. Competencias de liderazgo:

El promotor agrícola, como líder en los procesos de gestión comunitaria, manifiesta su liderazgo por medio de valores, que fortalezcan su capacidad de dirigir iniciativas para mejorar las condiciones de vida de la comunidad. Estos valores están relacionados con:

- **Autoestima:** es el concepto que tenemos de nosotros mismos, de como nos miramos, de la forma que valoramos nuestras capacidades, características y condiciones. Manifestando así un conjunto de percepciones, pensamientos, evaluaciones, sentimientos y formas de comportamiento dirigidas hacia nosotros mismos, hacia nuestra manera de ser y de comportarnos, y hacia los rasgos de nuestro cuerpo y nuestro carácter.
- **Vocación de servicio:** disponibilidad de liderar iniciativas que beneficien a la comunidad, que fortalezcan las capacidades existentes, gestionar y representar los intereses de la comunidad.
- **Innovación y Productividad:** De acuerdo con Pilarte (2010), la innovación es la base fundamental de lo que se necesita en el campo para mejorar la productividad “las dos palabras van de la mano”. Entendiendo innovación como la implementación de nuevas ideas para mejorar la producción agrícola, reducir costos, mantener y mejorar la calidad del suelo, reducir la vulnerabilidad de los agricultores ante eventos climáticos, entre otros.
- **Equidad social:** De acuerdo con FAO la esencia de la equidad no reside en el tratamiento idéntico, el tratamiento debe ser igual o diferente, pero siempre debería considerarse equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades, a todos los miembros de la sociedad.

iii. Selección de participantes

El proceso de selección de participantes no debe realizarse al azar, si bien es de manera abierta e inclusiva, se prioriza la selección de agricultores con demostrado potencial de liderazgo comunitario. En el siguiente perfil de entrada se detallan algunas consideraciones para la selección de participantes en el proceso de formación, este perfil de entrada es consensuado con las instituciones participando.



iv. Perfil de entrada

- Ser receptivo a cambios tecnológicos
- Con disposición y disponibilidad para compartir y apoyar a otros
- Debe ser respetado y aceptado por la comunidad
- Residir, de preferencia permanentemente, en la comunidad
- Mantener buena relación armónica y de respeto con el cónyuge y la familia
- Es indispensable que sepan leer y escribir
- Dispuesto a participar en la totalidad de los encuentros formativos
- Es deseable que sea dueño de su propia parcela
- Deben formar parte del tejido social de su comunidad

v. Compromiso



Una vez seleccionado, el productor deberá firmar un convenio de educación que incluirá:

- Asistir a las sesiones de aprendizaje teórico práctico que convoque la institución que desarrolle la formación de los promotores. Estas sesiones son de carácter indelegables, comprometiéndose a participar en al menos el 95 por ciento de los eventos formativos programados.
- Reunir a las y los productores beneficiarios, para transmitir los conocimientos teóricos prácticos adquiridos.
- Llevar registro de las reuniones y visitas en los formatos facilitados por el proyecto.
- Ser agente facilitador entre las familias beneficiarias y la institución que ejecute el proyecto.
- Identificar las problemáticas agrícolas de las familias beneficiarias que demanden la intervención las organizaciones de desarrollo.
- Deberá informar al proyecto sobre los eventos positivos y negativos en la situación productiva y elaborar propuestas junto a las familias beneficiarias.
- Apoyar las acciones de asistencia técnica en agricultura.
- Deberá mantener comunicación y coordinación con los técnicos extensionistas del proyecto.
- Establecer parcelas demostrativas, para dar a conocer las prácticas de manejo integrado de cultivo.

Acuerdo individual de Certificación, Desarrollo y Desempeño

COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO

Declaro que el presente Plan individual de Certificación y Desempeño me exige el cumplimiento de metas formuladas en este, relacionadas a mi asistencia y desempeño durante las 5 SESIONES establecidas para el Desarrollo de las Capacidades del Promotor Agrícola, desarrollado por personal de INFOP.

El incumplimiento del mismo puede llegar a causarme acciones disciplinarias por parte de INFOP y PROMIPAC- Zamorano. Asimismo declaro que me comprometo a cumplir con todos y cada uno de los elementos aquí mencionados y que los detallo a continuación:

Nombre Completo	
Comunidad	
Patrocinador	

Me comprometo a completar con el itinerario técnico de capacitación del promotor agrícola y completar los 5 módulos formativos, mismos que tendrán una duración de ___ días, presenciales, planeados y acordados, para completar una asistencia de 180 horas en total. En estos eventos presenciales se utilizarán metodologías participativas (talleres vivenciales, jornadas de trabajo, estudios de caso) que faciliten los procesos de aprendizaje a todos los participantes. Estos eventos presenciales abordaran:

1. El promotor agrícola en los procesos de desarrollo comunitario
2. Planes de desarrollo comunitario
3. Métodos de extensión participativa
4. Manejo Integrado de Plagas y Buenas Prácticas Agrícolas
5. Medidas básicas de protección ambiental

Acuerdo de Evaluación

Estoy plenamente entendido que las evaluaciones de la capacitación se harán en forma continua y frecuente, para la respectiva retroalimentación y afinamiento de todo el proceso de Capacitación.

Así mismo me comprometo a una participación de un 100% de asistencia a todas las actividades, así como realizar todas las actividades planificadas y aprobar todas las evaluaciones programadas. **En caso de una inasistencia dará lugar a que NO se me otorgue la certificación en la formación, solo un certificado de participación en las Capacitaciones donde participe.**

La evaluación de la capacitación será diagnóstica, formativa y se realizarán de acuerdo a los lineamientos del INFOP, para certificar competencias laborales.

Perfil de egreso

Declaro estar totalmente de acuerdo de todas las formas de evaluación, asimismo que al aprobarles obtendré el certificado como Promotor Agrícola y tendré una acreditación del INFOP y la Escuela Agrícola Panamericana, ZAMORANO.

Para poder optar a esta acreditación será requisito haber cumplido el 100% de horas establecidas por cada una de las unidades temáticas y de las modalidades de capacitación definidas y de haber aprobado los ejercicios de evaluación.

Para seguridad y formalización del presente Acuerdo individual de Certificación, desarrollo y desempeño con el Instituto de Formación Profesional (INFOP), y la Escuela Agrícola Panamericana, ZAMORANO, firmo el presente en: _____, departamento de _____, a los _____ días del mes de _____ de 2012.

Firma del Participante

Firma del Instructor

vi. Recursos necesarios (Propios y complementarios)

El entrenamiento de productores requiere de disponibilidad de recursos tanto económicos como humanos para garantizar el desarrollo del plan de capacitación. En el siguiente cuadro se presenta un resumen de estos elementos a tomar en cuenta.



Para cubrir logística:

- Transporte
- Alimentación
- Materiales de enseñanza

Para cubrir sesiones de entrenamiento:

- Diseño curricular
- Elaboración y edición de material educativo
- Entrenamiento a capacitadores
- Formadores de promotores



El plan curricular deberá estar regido por la norma técnica. El contenido de la norma técnica se define mediante consultas con los agricultores. Para esta consulta se debe trabajar bajo la coordinación metodológica del personal de la Unidad de Diseño Curricular de INFOP.

i. Norma Técnica:

Contiene los elementos necesarios para la aplicación del proceso de selección, normalización, formación y certificación de ocupaciones laborales, en aquellas personas que participen en procesos formativos o quieran que se les reconozca la posesión de habilidades, conocimientos y destrezas sin importar la forma en que fueron adquiridos. La vigencia de la norma estará sujeta a la actualización de los criterios de desempeño, que se obtengan de los sectores productivos y su período de validez en el caso del sector agrícola es de 3 años oficializándose su aplicación a través de la División Técnico Docente.

- **La norma técnica se utiliza como insumo para orientar las siguientes actividades:**
 - Validar la posesión de las diferentes competencias adquiridas por la persona en ambientes productivos o formativos.
 - Definir programas formativos, material didáctico escrito, audiovisual y otras actividades conducentes del proceso formativo.
 - Orientar a los trabajadores en la ruta de formación a seguir y el perfil profesional por alcanzar.
 - Informar a posibles empleadores sobre las calificaciones que poseerá un trabajador que será certificado o formado en procesos regidos por la norma técnica.
 - Guiar el proceso de certificación de competencias ocupacionales.



En Honduras, el ámbito legal de las normas técnicas ocupacionales se fundamenta en el capítulo V, artículo 140 y capítulo VIII, artículo 155 de La Constitución de La República que promueve la formación profesional, capacitación técnica y protege la libertad de investigación y de cátedra. Asimismo en el decreto Ley No. 10 de la Ley de Creación del Instituto Nacional de Formación Profesional, capítulo I, artículo 2 y 3 capítulo II, artículo 5 que faculta al INFOP a dirigir, controlar, supervisar y evaluar actividades de formación profesional.

Las normas técnicas ocupacionales entran en vigencia en el momento de su publicación por el INFOP y sólo podrán utilizarla otras instituciones o personas naturales o jurídicas con la debida autorización y acreditación de parte del instituto.