



# Programa Alianza Cambio Andino

## Gira de Aprendizaje No. 2

### Empoderamiento de los Pequeños Productores Rurales (EPPR)

Experiencia de empoderamiento en el Caribe colombiano

Octubre 14 al 16 de 2008

Colombia

Realización de la gira:

Corporación PBA

con el apoyo del área Intercambio de Conocimiento

## Documento Memorias

Paola Andrea Peña Roa

(Área temática Intercambio de Conocimiento)

Yamile Nova

(Corporación PBA)

Noviembre de 2008

## Contenido

1. Definición de gira de aprendizaje	3
2. Objetivo planteado	3
3. Participantes	4
4. Metodología	4
5. Primera jornada	5
6. Segunda jornada	13
7. Jornada Final	19
8. Reflexión grupal sobre la metodología EPPR	23
9. Resultados de las evaluaciones	24
10. Evaluación general de la gira	31
11. Actividades que siguen con el EPPR	37

# Gira de Aprendizaje

## 1. Definición

Una **gira de aprendizaje** es una herramienta que facilita el **conocimiento vivencial** a través de visitas a experiencias, sobre las que interesa entender su desarrollo, resultados y principales lecciones aprendidas, con el propósito de promover el intercambio horizontal de conocimientos entre distintos actores en un área específica y motivar el interés para la réplica de experiencias similares.

Una gira de aprendizaje contempla los siguientes aspectos:

- Combina elementos teóricos y experiencias.
- Integra las expectativas de los participantes sobre los nuevos conocimientos que desean adquirir.
- Se cuenta con la participación de los protagonistas directos de las experiencias o realidades visitadas.
- Genera espacios de intercambio de conocimiento, análisis y reflexión.

En este texto se documenta la Gira de Aprendizaje sobre la metodología Empoderamiento de los Pequeños Productores Rurales (EPPR) en el Caribe colombiano. *(Ver anexo: A1 Ficha EPPR).*

Esta gira se enfocó especialmente en las experiencias que han tenido diferentes comunidades, localizadas en el Caribe colombiano, con la aplicación e implementación de la metodología EPPR. Se apreciaron aspectos importantes del mejoramiento de la autoestima, recuperación de la confianza, la generación de capacidades y habilidades individuales y grupales.

En la Alianza Cambio Andino, la metodología EPPR se trabaja de dos maneras: a través de la formación presencial en el método y otra a través de la formación virtual. Es por eso que esta gira de aprendizaje es una herramienta adicional para el proceso de formación.

En la gira hubo un espacio para conocer lo que cada organización visitada hace, sus proyectos y perspectivas a futuro. En cada lugar se hizo énfasis en un elemento de la metodología EPPR. Al finalizar cada jornada los participantes diligenciaron un formato de evaluación de lo realizado a lo largo del día. *(Ver anexo: A2 General gira).*

## 2. Objetivo planteado

Favorecer el intercambio de experiencias, la motivación y el aprendizaje colectivo, a través de la exposición de las organizaciones de Colombia sobre la información relevante acerca de las diversas experiencias de los pequeños productores de la región Caribe en la implementación y resultados de la metodología EPPR.

## 3. Participantes

Las personas que participaron en la Gira se clasificaron en cuatro grupos: grupo externo, grupo interno, facilitadores y organizadores. *(Ver anexo: A3 Participantes).*

### **3.1. Grupo externo**

Estuvo constituido por profesionales de entidades de desarrollo de Bolivia quienes se encuentran planeando la aplicación esta metodología en su país, dos productores bolivianos y un representante de la Alianza Cambio Andino. Los participantes fueron:

- Juan Fernández, miembro de la Fundación PROINPA
- Erodita Quispe, productora de maní y maíz
- Benedicto Colque, miembro de PRODII, productor de papas nativas
- Daniel Saldaño, miembro de la Fundación PROINPA
- Carlos Quirós, Coordinador general del Programa Alianza Cambio Andino

### **3.2. Grupo interno**

Estuvo conformado por los productores de las organizaciones visitadas en Colombia: Asomudepas, Agroprofor y Cooproc / Cooagrupar.

- Rosa Quiroz - Asomudepas
- Jorge Reyes - Asomudepas
- Eduardo Salgado - Aproagrofor
- Erenio Mejía - Aproagrofor
- Ramiro Martínez - Aproagrofor
- Luis Díaz - Cooproc

### **3.3. Grupo de facilitadores**

- Benjamín Anaya, miembro de la Corporación PBA.
- Yamile Nova, miembro de la Corporación PBA.

### **3.4. Grupo de organizadores**

- Diana Díaz, miembro de la Corporación PBA.
- Estela Escobar, miembro de la Corporación PBA.
- Diomara Suárez, miembro de la Corporación PBA.
- Paola Peña, integrante del área Intercambio de Conocimiento de la Alianza Cambio Andino.

## **4. Metodología**

Se utilizaron los siguientes mecanismos de aprendizaje:

- Observación directa: Mediante visitas de campo a lugares de producción donde se aplica el EPPR. De esta manera el grupo externo constató in-situ el proceso, los resultados y las lecciones obtenidas de la aplicación de esta metodología. Los asistentes tuvieron la opción de entrevistarse personalmente con los actores de las tres las organizaciones que vienen implementando el EPPR.
- Análisis y reflexión de lo observado, de este modo, el grupo interno recibió impresiones, percepciones y opiniones sobre las metodologías apreciadas por el grupo externo. Asimismo, se hizo énfasis en identificar los elementos favorables y desfavorables, recursos humanos, presupuesto, etc., que el grupo externo requiere para aplicar las metodologías en sus respectivos contextos.

## 5. Primera jornada - martes 14 de octubre de 2008

Lugar: San Jacinto, departamento de Bolívar, Colombia (*Ver anexo: A4 San Jacinto*).

Moderador: Benjamín Anaya.

Material entregado a los participantes:

- *Folder de la gira que incluyó:*
  - ✓ Tríptico de presentación de la Alianza Cambio Andino
  - ✓ Programación de la gira (*Ver anexo: A5 Programación*)
  - ✓ Documento general de la gira
  - ✓ Resumen sobre el método EPPR
  - ✓ Reseña sobre las organizaciones visitadas
  - ✓ Reseña sobre los municipios visitados
  - ✓ Libreta de apuntes
  - ✓ Credencial
  - ✓ Bolígrafo

### a. Apertura de la Gira: bienvenida a cargo de Benjamín Anaya

En este punto se hizo mención del objetivo central de la gira, motivando a los asistentes a participar en el intercambio directo de experiencias.

### b. Presentación y expectativas de los participantes.

- **Daniel Saldaño**, miembro de PROINPA, proveniente de la provincia del Gran Chaco ubicada en el departamento de Tarija, Bolivia. Se desempeña en cinco comunidades dedicadas al cultivo del maíz. Su expectativa fue conocer más sobre la metodología de Empoderamiento para replicarla en su región.
- **Benedicto Colque**, miembro de PRODII en Bolivia. Es promotor y productor de papas nativas del departamento de Potosí, Bolivia. Su expectativa es llevar nuevos conocimientos a su país sobre la metodología EPPR.
- **Juan Fernández**, miembro de PROINPA, forma parte del Equipo de métodos participativos de la Alianza Cambio Andino, asistió con la expectativa de conocer el funcionamiento de la metodología de empoderamiento de manera directa, ya que ha recibido capacitaciones teóricas de la misma y sabe que su conocimiento presencial da nuevas enseñanzas que no se obtienen teóricamente. Asimismo, busca replicar todos los aspectos positivos de la metodología en su país.
- **Erodita Quispe** es productora de maíz y maní, representante de las mujeres productoras de la provincia del Gran Chaco, interesada en poner en práctica la metodología de empoderamiento y de exportar maní a Colombia, ya que este último aspecto lo desarrolló en años anteriores. Le interesa la gira de aprendizaje por la posibilidad de intercambio entre los dos países, pudiéndose aprender de las vivencias de lado y lado.
- **Walter Fuentes**, miembro de PROINPA, proveniente del departamento de Sucre en Bolivia, su expectativa fue conocer más sobre el EPPR, a partir la visita a las experiencias de quienes ya lo han desarrollado, para llevar la misma motivación a su país.

- **Carlos Quirós**, miembro del CIAT y Coordinador General del Programa Alianza Cambio Andino, manifestó interés en conocer la metodología EPPR y su vivencia en el Caribe colombiano.
- c. **Presentación de Asomudepas**, a cargo de Jorge Reyes, Presidente de la organización.

Asomudepas es una asociación de 13 productores constituida legalmente, sin ánimo de lucro, con sede en la zona centro de los Montes de María en el departamento de Bolívar, que integra productores del Carmen de Bolívar, San Jacinto y San Juan Nepomuceno.

Esta organización se inició en el año 1993, cuando el Programa de Biotecnología Agrícola realizó un diagnóstico regional en la Costa Atlántica. Como resultado de dicho proceso, se iniciaron las acciones del programa con capacitaciones técnicas y organizacionales y se conformó el Grupo Participativo Local (GPL) de San Jacinto, encargado de hacer investigaciones participativas con proyectos de Corpoica y la Corporación PBA. (*Ver anexo: A6 Asomudepas*).

Rosa Quiroz, secretaria de Asomudepas, comenta: “todo el desarrollo de Asomudepas no hubiera sido posible si la parte técnica no hubiera ido de la mano con la capacitación en desarrollo y crecimiento personal. Si nosotros no hubiésemos tenido ese acompañamiento continuo, es posible que no hubiéramos entendido el proceso y quizá no hubiéramos tenido los logros actuales. Hemos visto un crecimiento muy rápido en nuestra organización y de este modo, también han ido evolucionando las capacitaciones en crecimiento personal.

La primera preocupación de los integrantes de Asomudepas fue cómo manejar un proyecto sin tener ningún tipo de experiencia. Entonces las capacitaciones contempladas por la metodología de Empoderamiento les enseñaron a perder el miedo, a aumentar su autoestima y a generar nuevos líderes en la organización porque se contaba con uno solo.

“La idea de asociarnos vinculó inicialmente a 100 productores, pero paulatinamente la gente se fue retirando hasta llegar a 26 personas y finalmente a 13, que se consolidaron y estaban dispuestas a reunirse, capacitarse y creyeron en este tipo de trabajo”, aseguró Jorge Reyes, presidente de la asociación. El empoderamiento los ha llevado a manejar aspectos como el contable y el poder capacitar a otras organizaciones.

En Asomudepas todos los miembros se encuentran en igualdad de condiciones y conocen todas las iniciativas en las que se esté participando. La mentalidad de quienes quisieron vincularse inicialmente a la asociación, era la de saber cuánto dinero se iban a ganar para saber si estaban o no y, en realidad, lo que se buscaba era ejecutar proyectos para tener experiencia y luego de este conocimiento previo, ahí sí, constituirse como asociación.

#### d. Sesión de preguntas

**Walter Fuentes (WF):** Ustedes empezaron 100 y se redujeron hasta 13, disminuyeron en cantidad, pero han avanzado en calidad y cuentan con proyectos más grandes ¿Cómo ven esa situación de que estén agrupados tan pocos? ¿Eso puede repercutir negativamente en otros grupos?

**Jorge Reyes (JR):** Ejecutando proyectos, hemos empoderado a 14 asociaciones dejando instalada una capacidad en cada una de ellas. Nuestras experiencias las replicamos con otras organizaciones, quienes a su vez hacen lo mismo. Somos multiplicadores.

**Benjamín Anaya (BA):** “en la Corporación PBA, el proceso de deserción lo vemos como una condición natural del proceso social - grupal, poco a poco un grupo grande se va depurando en el proceso de un proyecto, hasta quedar consolidado un grupo base; sin embargo, en otros municipios hay organizaciones que se están articulando con Asomudepas, para diseñar una red de productores, en tales agrupaciones hay más consciencia de las virtudes del trabajo en grupo y frente a los problemas hay una conciencia de diálogo. Asomudepas es pionero de la metodología en la región y la idea es ampliar la cobertura de la misma.

**Carlos Arturo Quirós (CAQ):** Háblenos de su trabajo con las 14 asociaciones

**JR:** Antes de contar con nuestro apoyo, esas 14 asociaciones estaban huérfanas y eran muy pequeñas. Nosotros aplicamos la metodología de investigación con ellas y con eso salieron adelante. Otras entidades también nos han llamado para ejecutar proyectos y hasta el momento llevamos seis en la región.

#### e. Presentación de la metodología EPPR, a cargo de Benjamín Anaya.

El método de Empoderamiento es diferente, porque en éste se habla de lo humano, tema en el que es difícil establecer un horizonte de determinación porque los humanos son distintos.

El EPPR busca el desarrollo personal, la toma de consciencia por parte de las personas, el facilitar un aprendizaje rápido y que incentiva a que las personas participen y expresen sus opiniones e ideas rápidamente y también teniendo la capacidad de ser críticos.

En la Corporación PBA se ha tratado de recopilar toda la experiencia que se ha venido desarrollando en el método, que no es más que tratar aquellas dimensiones propias de los seres humanos como son: el autoestima y la recuperación de la confianza, temas no sólo indispensables para los productores sino también para cualquier ser humano, porque son condiciones humanas independientes del oficio que se tenga.

Un aspecto como la recuperación de la confianza en la metodología EPPR es vital, puesto que a los pequeños productores siempre se les dijo que no, con el argumento de no creerlos capaces, factor que se debe a la falsa creencia de que el desarrollo se hace sólo en las ciudades. Tal idea fue adoptada por los pequeños productores, quienes así vieron

castrada su palabra para la participación, quitándoseles la oportunidad de expresar cómo debería ser su crecimiento integral.

Trabajar en la recuperación de la confianza es fundamental para que el sinnúmero de experiencias de los pequeños productores pueda ser expresado y potenciado de alguna manera a través de la participación. Otras de las capacidades que es necesaria desarrollar en ellos es el liderazgo, pues es imprescindible la generación de líderes que puedan jalonar su propio desarrollo. No es posible trabajar de manera individual los procesos sociales de lo rural, es importante promover el trabajo colectivo y el papel de la Corporación PBA es sólo de acompañamiento.

El empoderamiento motiva a la toma de decisiones y a un compromiso frente a las mismas. La metodología EPPR consta de tres fases:

- Crecimiento personal y capacitación
- Gestión de procesos
- Líderes multiplicadores

#### **f. Visita a la finca Nápoles de Asomudepas**

En esta visita se desarrolló un conversatorio en el que los productores locales compartieron con los participantes de la gira su experiencia en el desarrollo del EPPR durante la primera fase. Este intercambio se hizo mediante una serie de preguntas.

**CAQ: ¿Cómo trabajaban ustedes antes de ser miembros de Asomudepas?**

**Manuel Peñalosa (MP)**, miembro de Asomudepas): Prácticamente nos desempeñábamos de manera individual, cada uno por su lado, pero cuando aparecieron las organizaciones comunitarias y las asociaciones, descubrimos que trabajar en equipo es mejor. Comenzamos 100 y ahora somos 13; hecho que, en mi concepto, se debe a que no entendieron la dinámica quienes se retiraron. Actualmente, muchos de ellos nos han llamado de nuevo para vincularse en nuestra experiencia como asociación.

**CAQ: Antes de ser una asociación ¿cómo era su relación con las instituciones?**

**JR:** La relación con las entidades era poca. Corpoica<sup>1</sup> era la institución más cercana a nosotros. Ahora como asociación nos relacionamos con demasiadas entidades y con ellas ejecutamos varios proyectos. Hemos llegado a tener contacto con el Ministerio de Agricultura de Colombia y personas del extranjero; el año pasado, por ejemplo, nos visitaron de Kenia.

**Juan Fernández (JF):** Vemos que ustedes han tenido cambios en el conocimiento, han crecido en capital humano y ha variado la forma en la que ustedes se relacionan con otras personas e instituciones, pero ¿Qué cambios han conseguido en lo económico, en la infraestructura y en el capital natural?

---

<sup>1</sup> Corpoica: Institución estatal colombiana de investigación, certificación y acompañamiento al sector agropecuario nacional.

**JR:** Nosotros carecíamos de capital, por ello, hacíamos actividades como rifas y la venta de pasteles<sup>2</sup>, esto con el fin tener un fondo para capitalizarnos y poder inscribirnos como asociación, puesto que teníamos que tener un capital suscrito o de lo contrario no lo podíamos hacer.

Para poder conformarnos, nos reuníamos constantemente y le pedíamos asesorías a otras asociaciones. El trabajo que realizamos durante esa fase fue muy arduo y hasta el momento llevamos 15 años. Al principio no teníamos nada, ninguna clase de terreno, los pequeños agricultores nos prestaban las fincas y en esos terrenos hacíamos nuestras investigaciones y en contraprestación les realizábamos mantenimientos. Hoy contamos con nuestra propia finca, dos computadores, un laboratorio, dos viveros y un invernadero.

**JF:** ¿Bajo la nueva forma en la que ustedes trabajan, sus familias perciben que tienen mayores ingresos?

**Ángel Mesa (AM,** miembro de Asomudepas): Al aumentar la producción hemos aumentado los ingresos y un valor agregado de nuestros productos es la implementación de un paquete tecnológico.

Por ejemplo, si yo le digo a alguien acá que me preste plata lo puedo hacer, entre nuestros miembros hay quienes han sacado su casa adelante, han invertido en tierras, ganado y otros. Cada uno ha hecho sus propias inversiones. La cantidad de dinero no es excesiva, pero se han podido adquirir bienes que antes no.

**JR:** Al respecto, yo creo que la riqueza más grande que tenemos nosotros como miembros de Asomudepas es que estamos bien empoderados, somos capaces de trabajar en cualquier parte y podemos brindar nuestra experiencia. La riqueza más grande de cualquier persona es tener conocimientos y poder replicarlos y transmitirlos en cualquier lugar del mundo.

**CAQ:** Si ustedes volvieran a reconstruir el proceso que han vivido ¿Cuáles serían aquellos grandes momentos a partir de que comenzaron a trabajar unidos? ¿Cómo fue que pudieron ir creciendo y lograr el empoderamiento del que nos hablan?

**JR:** Cuando Corpoica nos trajo unas semillas de plantas de yuca y ñame a raíz desnuda, pensamos que esa tecnología no nos iba a servir para nada y que no iban a sobrevivir las plantas; sin embargo, la adoptamos y la llevamos a campo y eso nos dio determinada producción de quintales de ñame, una parte la vendimos y la otra, la tomamos como semilla.

En la parte comunitaria, nos reuníamos en grupo para dar a conocer el programa de biotecnología que se iba a aplicar, que pretendía el mejoramiento de la semilla, mayor variedad y cantidad.

---

<sup>2</sup> Pasteles: Comida típica de la región, que contiene arroz y carne de cerdo y su envoltura es en hojas de plátano.

**RQ:** Paralelamente, nos capacitamos en crecimiento personal y luego aplicamos lo que nos enseñaron, vimos temas como autoestima, valores, liderazgo, el respeto hacia nosotros mismos y cómo tratar a las demás personas; esto nos ayudó a cambiar nuestra mentalidad, por ejemplo, reflexionamos en un aspecto como el vestir bien, pues muchas veces pensamos que como campesinos no era necesario. Aprendimos a exteriorizar nuestros sentimientos y a perder el miedo. La mayoría de nosotros, incluyéndome, no nos atrevíamos a hablar en público. Es el empoderamiento el que nos ha ayudado a conseguir lo que hemos adquirido hasta hoy tanto en lo económico como en nuestro proyecto de vida.

**AM:** Otro de los factores claves que agregaría es el hecho de que cada uno aprendió a manifestar su pensar, hasta llegar a un acuerdo, sin que dichas confrontaciones pasaran a lo personal y solucionando los problemas nosotros mismos. Adquirir esa capacidad me mostró el crecimiento que podíamos obtener.

**Walter Fuentes (WF):** El crecimiento personal no tiene límite y es algo que probablemente concluya con el fin de la vida. Desde que iniciaron ese proceso de formación a través de PBA ¿Qué tiempo ha transcurrido y cómo lo han hecho?

**RQ:** Antes de conformarnos como asociación, la Corporación PBA ya nos venía dictando talleres de crecimiento personal cada 15 días, haciéndonos un seguimiento constante. Ahora con nuestro progreso las visitas son más esporádicas y pues esto también se debe a que ya hemos culminado la primera fase del EPPR.

**Benjamín Anaya (BA):** “Rosa, uno de los miembros de Asomudepas, pese a no ser profesional formula los proyectos mejor que cualquiera y se ha empoderado aquí, yo en este momento ya no tengo que acompañarla en sus procesos.

**Benedicto Colque (BC):** ¿Cómo piensan trabajar a futuro cuando las instituciones que los han apoyado hasta el momento los dejen continuar en el proceso por sí solos?

**JR:** Estamos trabajando en un plan de negocios para convertirnos en una empresa de base tecnológica. En este caso, como tenemos la metodología de multiplicación de semillas limpias, la idea es vendérselas a los agricultores a un precio módico pues su capital es escaso. Dicha producción se generará por medio de los laboratorios de bajo costo, a ellos les haríamos seguimiento y les daríamos una asesoría técnica.

Otra de nuestras fuentes de ingreso a desarrollar son los bioinsumos orgánicos, nosotros ya se los hemos estado vendiendo a productores de cacao orgánico. El año pasado, por ejemplo, vendimos 60 toneladas y estamos realizando un convenio para entregar 200 toneladas.

**Benedicto Colque (BC):** Como asociación productora, ¿Han pensado en la transformación y comercialización de sus productos?

**JR:** Estuve en años anteriores en el África y allí microempresas familiares producen el ñame y la yuca y los transforman en harina, en algunos casos combinan ambos productos y los venden por kilo y bultos. De nuestra parte, hemos estado hablando con algunas industrias para exportar ñame a granel. En las dos ferias de agrodiversidad que hemos realizado, presentamos una gama de productos a base del ñame que pueden desarrollarse empresarialmente.

**CAQ: Ustedes son 13 asociados, si llegara una nueva persona buscando formar parte de la asociación ¿Qué tendría que hacer?**

Primero, presentar una carta en la que manifieste su aspiración de ingresar a la organización. Hemos mirado que al inicio estábamos los 13 y que conseguimos determinado patrimonio que llega a un límite y eso lo tenemos que cuantificar, quien aspire a ingresar tiene que tener la cuantía alta y normalmente un campesino no tendría esos recursos. El único mecanismo por el que entraría sería siendo socio potencial que se beneficia de los proyectos y de la propia asociación.

Todavía no tenemos socios en esa modalidad, nos han enviado cartas que estamos estudiando y pues queremos ser asertivos con la selección de la gente, porque queremos gente que se vincule de manera permanente y no por períodos cortos. A nosotros nos interesan personas que tengan nuestras mismas cualidades y disposición. Entre más cobertura tengamos y estemos manejando más negocios, más personal vamos a necesitar.

**JF: En el municipio hay 28 mil habitantes y la asociación sólo involucra a 13 personas que están empoderadas ¿Podría decirse que el resto de la gente no está empoderada con ustedes?**

El municipio y la Alcaldía conocen nuestras capacidades y las valoran, incluso ellos a través de la Unidad Municipal de Asistencia Técnica, UMATA, hicieron con nosotros una alianza en donde ellos nos brindan unas condiciones y nosotros otras. En esta alianza hemos capacitado en empoderamiento a la comunidad del municipio.

#### **d. Recorrido por la finca de Asomudepas.**

En este recorrido se visitaron experiencias de la asociación Asomudepas en:

- Multiplicación de semillas en el laboratorio de bajo costo realizado por mujeres
- Producción y escalamiento de bioinsumos y repique de plantas en vivero

Los participantes de la gira conocieron el laboratorio de bajo costo y la técnica que maneja Asomudepas para el repique de plantas. A continuación algunas imágenes del recorrido.





#### e. Evaluación oral de la jornada

En este espacio los participantes compartieron las experiencias adquiridas a lo largo del día e hicieron sus comentarios a la organización visitada.

**Daniel Saldaño:** “He quedado muy animado al conocer sus experiencias y anécdotas. La tengo muy grabadas y me he motivado aún más para trabajar el EPPR con las comunidades en Bolivia. Es muy bueno el trabajo que ustedes han venido desarrollando. Lo que más me gusta de este caso es que todos los miembros participan y conocen el proceso de su organización”.

**Juan Fernández:** “Los felicito porque han llegado a un nivel muy importante de desarrollo personal e irradian seguridad”.

**Walter Fuentes:** “Hemos visto que en el campo no sólo es necesario el crecimiento tecnológico, también debe ir de la mano el desarrollo humano. Una de las lecciones que me llevo es que no siempre las asociaciones numerosas son exitosas, parece más bien lo inverso porque éstas llegan más fácil a conocerse y a compatibilizar caracteres.”

**Benedicto Colque:** “Con esta jornada de intercambio de experiencias veo que se puede nutrir más el proceso de Bolivia en EPPR que estamos iniciando”.

**Erodita Quispe:** “Me llevo el ejemplo de cómo están trabajando ustedes y yo también trabajaré por mi departamento Tarija con mis compañeros y compañeras. Gracias al apoyo de PROINPA por llegar acá, porque ustedes me han dado más ánimo y valor para trabajar y reflexionar con mi organización”.

**Carlos Quirós:** “Los felicito por su trabajo. Hago énfasis en que se sondee si en verdad es necesario que la asociación sea tan reducida, porque en verdad lo veo como un aspecto negativo. Crecer los puede ayudar a fortalecerse y ustedes pueden ayudar a formar a quienes ingresen, por otro lado, si las demandas crecen estarían en capacidad de responder a ellas”.

#### f. Evaluación escrita del día 1 y ejercicio de reflexión sobre la metodología EPPR

A cada uno de los participantes se les hizo entrega de la evaluación individual de la primera jornada (*Ver anexo: A7 Evaluación día 1*) y del ejercicio de reflexión del método (*Ver anexo: A8 Reflexiones diarias*) que elaboraron en grupo. Al final de estas memorias se encontrará la sistematización tanto de la evaluación como del ejercicio de reflexión.

## **6. Segunda jornada - miércoles 15 de octubre de 2008**

**Lugar:** María la baja, departamento de Bolívar, Colombia (*Ver anexo: A9 María la baja*).

**Moderador:** Benjamín Anaya.

**a. Presentación de la asociación Aproagrofor y su experiencia con la metodología, a cargo de Yarledy Pacheco.**

En esta presentación los miembros de Aproagrofor relataron las alianzas y sinergias que establecieron con otras instituciones y organizaciones para sacar adelante la asociación; tal proceso se derivó de la participación en proyectos regionales y locales en los que se fueron incorporando otras agrupaciones de agricultores.

Aproagrofor empezó a gestarse en 2001 como grupo participativo local, época en la que tuvo 16 integrantes, con los que se desarrollaron procesos de innovación participativa rural, tanto en aspectos tecnológicos como en innovación organizacional, a partir de procesos de acompañamiento y capacitación.

En el año 2003, este grupo se constituyó legalmente en la Asociación de Productores Agroforestales de María La Baja, Aproagrofor, la cual se ha fortalecido de manera notable contando con 246 afiliados. (*Ver anexo: A10 Aproagrofor*).

Adicionalmente, representantes de la asociación relataron cómo los problemas de orden público afectaron la vida de los agricultores y las medidas que tomó el Estado colombiano para apoyarlos en el retorno a sus tierras.

### **Empoderamiento de los pequeños productores**

En esta jornada se hizo énfasis en la segunda fase de la metodología EPPR, gestión de procesos, explicándose la estructura de la organización Aproagrofor.

### **Trabajo en equipo y mesas de trabajo**

En Aproagrofor se cuenta con los siguientes grupos de trabajo.

- Asamblea general de asociados: Máxima autoridad de la organización
- Junta directiva: Participa en la toma de decisiones en materia de proyectos
- Comités directivos: se amoldan a las necesidades de cada proyecto
- Equipo técnico
- Equipo administrativo

Aproagrofor estableció alianzas y sinergias con organizaciones tanto de carácter público como privado, tales como:

- Unidad Municipal de Asistencia Técnica Agropecuaria, UMATA, en asistencia técnica.
- Secretaría de Agricultura de la Gobernación local, en apoyo social a los productores involucrados en proyectos.

- Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural de Colombia, apoyando alianzas productivas
- Instituto Colombiano Agropecuario, ICA, apoyando en certificación de semillas y manejo fitosanitario
- Corporación PBA
- Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.
- Continental Food

A las entidades con las que se establecen alianzas se les realiza una rendición pública de cuentas, informando lo que se viene realizando, cómo se hace y concertando nuevas acciones.

#### **e. Sesión de preguntas**

**WF:** En la gestión de procesos que han venido desarrollando ¿En qué les ha beneficiado el haber tenido una capacitación en empoderamiento?

**Erenio Mejía (SM, Presidente de Aproagrofor):** Nos ha contribuido en mucho, porque al principio no teníamos apoyo de nadie y ahora sabemos conseguir esos apoyos. Hemos asegurado nuestra parte de gestión y vemos con valor nuestras parcelas. En lo que tiene que ver con el área de crecimiento personal, aprendimos a buscar nuestras oportunidades y ya no esperamos a que simplemente nos las traigan, somos participativos, tomamos decisiones y luchamos por nuestra organización.

**CAQ:** ¿Cómo han conseguido lo que actualmente tienen? ¿Cuál es el proceso? ¿Cómo se logra que las comunidades participen?

**Yarledy Pacheco (YP, Secretaria de Aproagrofor):** Esto se logró a través de la metodología EPPR que nos impartió la Corporación PBA, a partir de allí se crearon unas normas en las que se les brinda un espacio de participación a los productores, por ejemplo el comité directivo de la organización está conformado por el representante legal de la organización y un miembro de la junta directiva, ellos son productores y tiene voz y voto en este comité que toma decisiones, a diferencia de muchas organizaciones en las que sólo se escuchan opiniones que no inciden en votos. Los miembros de Aproagrofor son partícipes de todos los procesos que se realizan al interior de la organización.

**Salomón Morales (SM, contador de Aproagrofor):** Realmente no ha sido fácil lograrlo porque muchos campesinos no tienen esa disciplina, ni formación y son apáticos a las reuniones y capacitaciones bajo la creencia "yo para qué voy a aprender eso a la edad que tengo", sin embargo, nos hemos dado a la tarea de un proceso permanente de concientización con la gente, brindándoles nuestro apoyo y dejando en claro los compromisos que ellos deben asumir para participar.

**BQ:** ¿Cómo apoya a los productores el gobierno municipal?

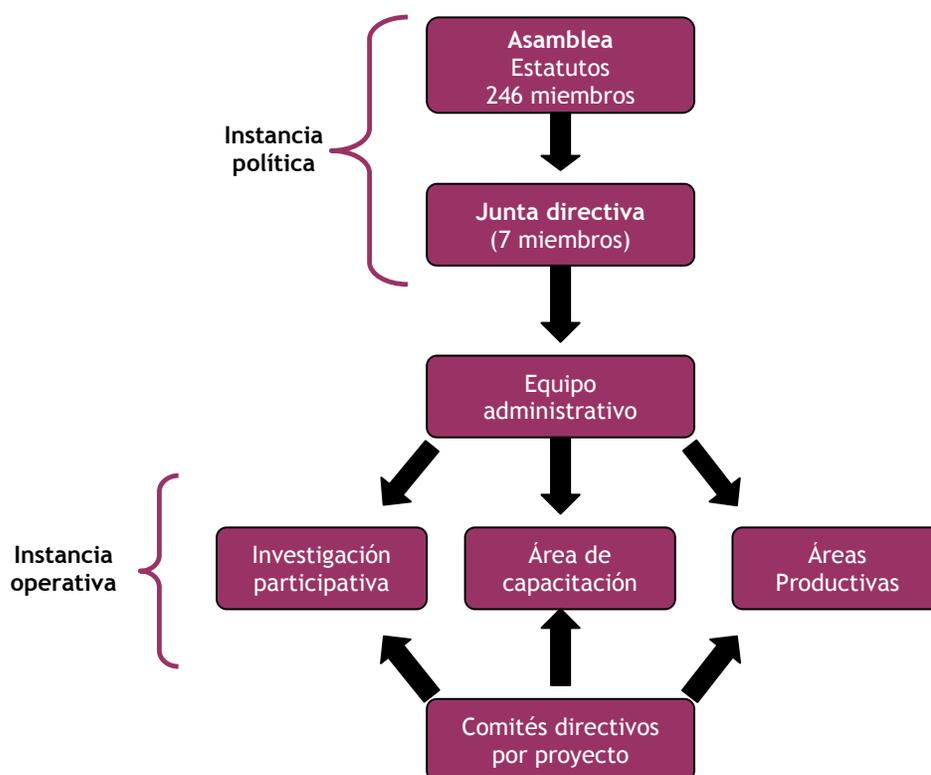
**SM:** El gobierno municipal apoya los proyectos con unos porcentajes de cofinanciación, algunos los brindan en capacitación, asistencia técnica y aspectos sociales. A través de un trabajo sinérgico hemos logrado la participación de varias instituciones en las que cada una pone su cuota en función a sus características.

**JF:** Si en algún momento el apoyo de las instituciones se retira ¿Tienen ustedes algún mecanismo establecido para lograr una auto sostenibilidad?

**SM:** Anteriormente los proyectos los subvencionaba el Estado y siempre llegaban a un fin, se quedaban huérfanos o morían, y lo que se producía era de bolsillo. Hoy en día buscamos proyectos sostenibles en donde las organizaciones crezcan. Siempre nos dicen que debemos ser autosostenibles porque va a llegar un momento en el que no tengamos el apoyo ni de las organizaciones, ni del Estado. Le estamos apuntando a no ser los mismos jornaleros de siempre y una de mis propuestas es que la asociación produzca conjuntamente y no haya una producción individual, en conjunto podemos tener un capital de trabajo grande que nos brinde sostenibilidad.

Hemos visionado un proyecto a cinco años que le dé sostenibilidad a la organización, por un lado trabajaríamos con un fondo común para los asociados, la venta de bioinsumos, producción y brindando asistencia técnica a otras organizaciones.

**CAQ:** ¿Nos podrían armar un esquema de cómo funciona la organización?



**BA:** En la instancia política se toman las decisiones, la junta directiva forma parte de ésta y se reúne una vez al año y en caso extraordinario dos. Por su parte, la instancia operativa está conformada por las áreas de investigación participativa, productivas y capacitación, encargadas de realizar las actividades de la asociación y que se rigen por un reglamento.

En la instancia operativa cada área cuenta con un coordinador y un veedor, quienes se encargan de reunir los grupos y establecer roles. Internamente éstos tienen reglamentos que se ajustan a las transformaciones que se vayan dando. Las personas que asumen estas responsabilidades se van rotando para darle a otros productores la oportunidad de participar. Los grupos de trabajo de la instancia operativa son apoyados en su fase inicial por técnicos, agrónomos, especialistas en la parte empresarial y desarrollo personal.

El equipo administrativo maneja los recursos solicitados por la instancia operativa. Este equipo es nombrado por el comité directivo, que se encarga de las actividades y proyectos de la asociación, mientras que la junta directiva revisa el funcionamiento de Aproagrofor.

### **Comentario**

**JF:** PROINPA, socio de la Alianza Cambio Andino en el área de métodos participativos, promueve la metodología de Seguimiento y Evaluación Participativa, SEP. Mientras el EPPR se enfoca en el desarrollo de las personas, el SEP apunta hacia una acción colectiva.

Por lo que estoy conociendo de la experiencia de Aproagrofor, creo que el SEP podría ser un complemento, porque veo que en su asociación hay muchas actividades y el SEP puede darle a éstas un mayor orden, porque define conceptos permitiendo que se aceleren los procesos y se garantiza el cumplimiento de la misión - visión, detallando los objetivos y productos a los que se quieren llegar, inclusive tocando aspectos de inclusión, que busquen la participación segura de los productores, conociendo sus aspiraciones.

**SM:** ¿Cómo podríamos los miembros de Aproagrofor acceder a la metodología SEP?

**CAQ:** A través de Cambio Andino, la Corporación PBA se ha capacitado en la metodología SEP de la fundación PROINPA, por medio de un proyecto que se viene desarrollando en Cundinamarca, Colombia. Cambio Andino da la oportunidad de que se demanden las metodologías, puesto que la intención es que éstas se den a conocer y sean útiles para los productores. Ustedes pueden ya solicitarle a la Corporación PBA su instrucción en la metodología SEP y con ello comprobarían su utilidad.

**Erodita Quispe (EQ):** ¿Cómo trabajan las mujeres productoras en la región? ¿Tienen su propia organización? En Bolivia aparte de las organizaciones generales que tenemos, nos agrupamos también sólo mujeres y me gustaría saber su forma de trabajo para compartirla con mis compañeras en Bolivia.

**YP:** En Aproagrofor no se tiene separación de género, la mujer participa en las actividades, igual que el hombre. Lo que sucede es que la participación de las mujeres acá es mínima. De 246 miembros sólo 15 somos mujeres.

**SM:** En otras partes de Colombia la participación de la mujer en el campo es mayor y hasta realizan trabajos de fuerza arduos, pero en el Caribe colombiano es más reducida

por las costumbres culturales en donde es el hombre quien se dedica a estas labores, acá hay mucho más machismo.

### Reflexiones complementarias

**JF:** En PROINPA el tema de género ha sido de bastante análisis y es un tema muy complejo. Se ha tratado de promover la organización de mujeres, pero hemos visto que podríamos generar conflictos en materia de familia. Ahora estamos queriendo iniciar un proceso con un enfoque integral pensando en la familia.

**WF:** Un aspecto muy importante en el EPPR, que debemos tomar en cuenta es el rol del facilitador. Ustedes acá han tenido la suerte de tener a Benjamín Anaya, psicólogo social experto en desarrollo humano. En Bolivia sucede que en un proyecto un mismo técnico tiene que hacer de especialista de maíz, especialista de maní, sacerdote de la comunidad, partero y facilitador, haciendo entonces más compleja la labor. El facilitador debe tener una actitud reflexiva y de construcción para sacar adelante una institución.

**CAQ:** Ustedes han tenido el apoyo de varias instituciones y es muy necesario que busquen la sostenibilidad del grupo porque las alianzas con las instituciones no son vitalicias. Tienen que ver cómo desprenderse de ese cordón umbilical que los mantiene hacia las instituciones y el EPPR es clave en ello. El SEP sería fundamental para que ustedes busquen sus propias metas, recursos y sostenibilidad.

**BA:** En los trabajos comunitarios estos procesos nunca terminan de acabarse, porque constantemente se van involucrando nuevas personas que invitan a otras y a todas ellas hay que capacitarlas. En el EPPR se pueden establecer tiempos, pero realmente crear hábitos y costumbres cuesta mucho, por que esto se deriva de factores culturales. Después de 6 años de trabajo con Aproagrofor, hasta hace ocho meses estoy dejando de venir, puesto que ellos ya no dependen de mí, ya hay quienes al interior de la asociación coordinan y desarrollan propuestas por iniciativa propia.

### f. Recorrido por las instalaciones de Aproagrofor.

Los participantes visitaron en las instalaciones de la asociación Aproagrofor los módulos de micorrizas, hombre abono, bocashi y biol. A continuación algunas imágenes del recorrido.





#### g. Evaluación escrita del día 2 y ejercicio de reflexión sobre la metodología

A cada uno de los participantes se les hizo entrega de la evaluación individual de la segunda jornada (**Ver anexo: A11 Evaluación día 2**) y basados en las actividades del día continuaron desarrollando en grupo el ejercicio de reflexión del método (**Ver anexo: A8 Reflexiones diarias**). Al final de estas memorias se encontrará la sistematización tanto de la evaluación como del ejercicio de reflexión.

## **7. Tercera jornada - miércoles 15 de octubre de 2008**

**Lugar:** Repelón, departamento del Atlántico, Colombia (*Ver anexo: A12 Repelón*).

**Moderador:** Oscar Torrenegra, pequeño productor de COOGRUPAR

### **a. Presentación de las asociaciones Cooproscer y Coogrupar.**

En el año 1997, comunidades de pequeños productores del municipio de Repelón establecieron un nuevo proceso con la puesta en marcha del Programa de Biotecnología Agrícola para pequeños productores de la Costa Atlántica, conformando un Grupo Participativo Local, GPL, para construir y adaptar tecnologías de punta, bajo un esquema de investigación participativa en el desarrollo sostenible de cultivos de yuca, plátano y ñame.

De manera paralela, el programa contempló un fuerte componente de capacitación, no sólo a nivel técnico sino también empresarial y de formación humana, para contribuir con el desarrollo integral de las comunidades y lograr de manera eficaz el afianzamiento de los procesos gestados. Como parte de los esquemas planteados, se inicia el proceso de conformación de la primera Empresa de Base Tecnológica (EBT) para la producción de semilla limpia, constituyéndose legalmente en el año 2001, como la Cooperativa de Productores de Semilla Certificada de Repelón, Cooproscer. Asimismo, el GPL previamente conformado, se organiza jurídicamente en la Cooperativa del Grupo Participativo Local de Repelón, Coogrupar, compuesta por pequeños productores involucrados en los procesos de producción sostenible y capacitación integral. (*Ver anexo: A13 Cooproscer - Coogrupar*).

### **b. Experiencia de los multiplicadores y ejercicio de multiplicación.**

En esta intervención se estableció un diálogo entre los productores y los asistentes a la gira. Los multiplicadores de las cooperativas Cooproscer - Coogrupar mostraron mediante una exposición sobre la “Instalación del cultivo de plátano” la forma como capacitan a otros productores.

*“Para ser multiplicadores hay que prepararse en varios sentidos. Lo que se aprende se pone en práctica y se le enseña a otros”,* tal premisa fue mencionada por uno de los miembros de Cooproscer y Coogrupar.

Los productores empoderados de estas asociaciones capacitan a productores de veredas, corregimientos y municipios de la región. Todo interesado, también puede visitar la sede de estos multiplicadores.

Gracias a sus conocimientos, varios de los multiplicadores han sido solicitados por organizaciones del Estado colombiano (como el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA), en donde replican sus saberes a otros productores en conocimientos técnicos, empíricos y de desarrollo organizacional. Asimismo, se viene trabajando en la tarea de multiplicadores con los estudiantes de las instituciones técnicas agropecuarias (IETAS) de la región. Uno de los mensajes transmitidos es el de la agricultura sostenible y la tenencia de varios cultivos, cuidando las aguas y los suelos. Hasta el momento, en estas capacitaciones, los multiplicadores no reciben remuneración, pero se busca obtener una en el futuro.

Tanto mujeres como hombres desarrollan las labores de multiplicadores, aunque predomina un mayor número de hombres. Los productores narraron cómo fue su proceso de formación para llegar a ser multiplicadores.

c. **Modelo de evaluación por parte del multiplicador**, a cargo de Miguel Mesino, pequeño productor de Cooproscer.

En esta presentación Miguel Mesino, productor de la asociación, mostró el modelo de evaluación que realizan los multiplicadores en una capacitación a sus asistentes. Miguel realizó una exposición sobre la Sigatoka negra<sup>3</sup> del plátano y luego evaluó a un grupo de estudiantes oralmente, para comprobar la efectividad de la charla brindada por él.

d. **Sesión de preguntas**

**WF: ¿Cómo contribuyó el empoderamiento en su proceso de formación como multiplicador?**

**Policarpo Ruíz (PR)**, miembro de Cooproscer). Los conocimientos en los que me he empoderado los he brindado a otros y ellos han hecho lo mismo. El ser multiplicador es algo que me gusta y encuentro facilidad en ello, pero no todas las personas cuentan con la misma facilidad, sin embargo, el empoderamiento les da esas capacidades y ellos empiezan a asumir tal responsabilidad. La primera forma de ser multiplicador es en la familia y los padres y las madres multiplican sus saberes en los hijos. De 118 productores, hay un total de 16 multiplicadores.

**Miguel Mesino (MM)**, miembro de Cooproscer). Nos hemos capacitado en competencias laborales y evaluación, elaboración de planes de negocio, formulación de proyectos y educación. En la parte técnica hemos realizado varios cursos. En general, no dejamos escapar ninguna capacitación y estamos atentos a recibir todos los cursos que vengan y los nuevos procesos. Por parte de la Corporación PBA han venido muchas capacitaciones y un acompañamiento total.

Todas las capacitaciones las hemos llevado a la práctica, esa es la forma de empoderarse y así podemos multiplicar. En nuestras capacitaciones a los productores les recalcamos que cada uno de ellos es importante, no sólo lo es quien dirige la asociación, pues cada individuo que conforme un todo contribuye a su crecimiento.

En las organizaciones empoderadas de la región hemos visto, también que sus integrantes están viviendo una mejor situación económica. El volumen de productos vendidos ha aumentado y los grupos han crecido y se han consolidado. El ver este progreso en ciertas organizaciones ha motivado a otros a seguir por este camino.

**José Castillo (JC)**, miembro de Cooproscer). Haciendo un balance desde 1991 hasta hoy, de 120 productores que se han hecho partícipes en este proceso, contamos con 20

<sup>3</sup> Sigatoka negra: Hongo Ascomycete llamado *Mycosphaerella fijiensis* que ataca al plátano. El manejo de la Sigatoka negra en plantaciones comerciales de bananos en el mundo es altamente dependiente del uso de fungicidas, los cuales son apoyados con prácticas de cultivos (deshoje, deshije, drenaje, control de maleza y nutrición) para reducir fuentes de inóculos y evitar condiciones favorables para el desarrollo del patógeno.

líderes. Al principio hablaba yo solo, hoy hablan 20 en cualquier sitio y momento y eso es resultado del empoderamiento, que nos permite expresar los conocimientos adquiridos. Hemos ido a varios escenarios y hemos sentido la aprobación de quienes están frente a nosotros.

**EQ: ¿Cómo es la participación de la mujer en su organización?**

**Edilma Escobar (EE, miembro de Cooproscer).** Formo parte del Consejo de administración de Cooproscer, también soy replicadora. En nuestra organización somos cuatro mujeres, de 13 que empezamos. Como tuvimos dificultades al inicio y no se contaba con un salario, algunas compañeras se fueron retirando. Nosotras las mujeres trabajamos en el vivero recibiendo las vitro plantas, preparando sustratos, producimos de abonos líquidos y sólidos para nuestros propios cultivos. A los pequeños productores les replicamos nuestros conocimientos técnicos y sociales.

**e. Recorrido por finca de Cooproscer - Coogrupar.**

Los participantes de la gira visitaron en la finca de la asociación Cooproscer - Coogrupar el módulo lombriabono y el vivero. A continuación algunas imágenes del recorrido.



**f. Evaluación oral de la jornada**

En este espacio los participantes compartieron las experiencias adquiridas a lo largo del día e hicieron sus comentarios a las organizaciones visitadas.

**Walter Fuentes:** “Primero los felicito. Venimos a ver la experiencia de multiplicadores y llenamos nuestras expectativas. Con ustedes aprendí que son los productores los más indicados para compartir con otros productores lo aprendido en algún proceso, viéndose

un proceso de formación de agricultor a agricultor y también en la juventud que los rodea”.

**Erodita Quispe:** “He podido ver cómo están trabajando ustedes y eso lo difundiré en el lugar en el que vivo, pues es muy provechoso. Me ha gustado mucho Colombia y le agradezco a Proinpa el haberme traído aquí”.

**Juan Fernández:** “Les agradezco por su calurosa acogida y los felicito por el nivel que han alcanzado como grupo. Mis expectativas eran conocer la tercera fase del EPPR en cuanto al papel de los multiplicadores. Veo que dominan la parte técnica muy bien y deben poner al mismo nivel el empoderamiento y desarrollo humano”.

**Benedicto Colque:** “Me siento muy feliz de conocer Colombia. Les agradezco las capacidades que nos han enseñado, tanto los alumnos como el profesor. Del trabajo de ustedes, lo que más me ha llamado la atención es la producción orgánica y es una tarea que queremos desarrollar en Bolivia”.

**Daniel Saldaño:** “Me ha quedado claro el rol de los multiplicadores y destaco mucho el trabajo que se viene realizando involucrando a los más jóvenes en el empoderamiento y la entrega por el campo.

#### f. Evaluación escrita del día 3, evaluación general y ejercicio de reflexión sobre la metodología EPPR

A cada uno de los participantes se le hizo entrega de la evaluación individual de la tercera jornada (**Ver anexo: A14 Evaluación día 3**) y una evaluación general de la gira (**Ver anexo: A15 Evaluación general gira**). Después del diligenciamiento de tales evaluaciones, se realizó el ejercicio final de reflexión sobre el método (**Ver anexo: A8 Reflexiones diarias**) que elaboraron en grupo. Al final de estas memorias se encontrará la sistematización tanto de la evaluación como del ejercicio de reflexión.

#### g. Entrega de certificados

La entrega de los certificados a los participantes de la gira se realizó en las oficinas de las cooperativas Cooproscer - Coogrupar en el municipio de Repelón. Algunas imágenes a continuación.



## 8. Reflexión grupal sobre la metodología EPPR

Aprendizajes Nuevos	Logros y resultados	Dificultades	Aspectos positivos
* Aprendizaje sobre la formación de grupos de trabajo en EPPR desde la fase inicial.	* La seguridad de los productores. El hablar con confianza de sus experiencias.	* Requiere de una cantidad amplia de tiempo. Es un proceso largo.	* Ante las circunstancias negativas dadas por el problema social y político, la comunidad de productores está alerta aprovechando toda clase de oportunidades que se presentan y gestiona por sí misma sus iniciativas. Todo ello, gracias a la preparación por la que se esmeran a diario.
* Un mejor aprendizaje de la metodología al verla de manera directa. Hay un entendimiento más cercano de lo que es la metodología EPPR y ya se cuenta con herramientas para replicarla.	* Cuenta con infraestructura para la gestión. * Son capaces de gestionar proyectos	* Si las entidades no velan porque el método sea inclusivo, se pueden generar diferencias o brechas amplias entre los miembros de la comunidad que si participa y los que están ajenos a la metodología.	* Hay una buena organización y aplicación de la metodología
* La metodología se aplica indistintamente en grupos pequeños y grandes. * Mayor claridad sobre el método.	* La motivación y el autoestima de los productores ha hecho que se consoliden las organizaciones en las cuales éstos trabajan.	* Esta metodología necesita tener objetivos claros, los cuales el grupo debe identificar.	* Hay una motivación y autoestima entre los productores. Estimula la superación de las personas
* La metodología tiene procesos que no son dados en secuencia, sino que van llegando de acuerdo a su contexto y a la realidad que se esté viviendo en el lugar donde ésta se practique.	* Se está forjando progreso en las comunidades con base a sus propios rubros y recursos, a través del uso de la metodología y sin tener que cambiar de oficio. El método contribuye a aprovechar las oportunidades de proyectos que aparecen y a la cohesión de grupo.	* El desarrollo de la metodología depende en gran parte de la actitud del facilitador y su conocimiento del método.  La eficiencia de la metodología depende de las capacidades potenciales que tengan las personas que se vinculen al método.  Entendimiento entre el facilitador y las personas que se vinculen.	* Los productores manejan de manera autónoma sus proyectos.
* Se conoció el método desde la óptica del productor y no sólo del facilitador.	* Ver cómo trabajan los productores en Colombia y la manera cómo superan las dificultades de la zona y hasta las dadas por el mismo Gobierno.	* Hay una dependencia de los productores con los facilitadores e instituciones de apoyo.	* Participación de jóvenes en el proceso de crecimiento personal y capacitación en manejo de cultivos.
* Conocimiento de los proyectos y el tema de abonos orgánicos		* El proceso de capacitación está mezclado entre EPPR y DOI, <sup>4</sup> no se puede discernir entre el uno y el otro, de tal forma que no se puede evaluar con exactitud de dónde provienen los resultados.  * Los multiplicadores difunden procesos de innovación tecnológica y no del método EPPR.	

<sup>4</sup> DOI: Desarrollo Organizativo para la Innovación, es otra metodología de la Corporación PBA, miembro de la Alianza Cambio Andino.

## 9. Resultados de las evaluaciones

### Participantes

1. Carlos Quirós (CQ)
2. Daniel Saldaño (DS)
3. Erodita Quispe (EQ)
4. Walter Fuentes (WF)
5. Juan Fernández (JF)
6. Benedicto Colque (BC)

### 1. ¿Considera que se cumplieron los objetivos definidos para la jornada de hoy?

#### Martes 14 de Octubre - San Jacinto

CQ: Parcialmente, porque se aprecia crecimiento personal pero no es muy claro cómo lo lograron.

DS: Totalmente, porque los socios de Asomudepas se desarrollaron bien. Tienen seguridad en sus respuestas.

EQ: Totalmente, porque nos informaron cómo estar organizados y lo que es estar trabajando en el grupo.

WF: Totalmente.

JF: Totalmente, Yo conozco teóricamente, pero hubiera sido ideal un repaso ordenado del método.

BC: Totalmente, los productores nos explican detalladamente con ejemplos.

#### Miércoles 15 de octubre - María la baja

CQ: Totalmente.

DS: Totalmente, si explicaron todos los pasos de acuerdo al cronograma. Están organizados

EQ: Totalmente, porque están totalmente definidos sus planes.

WF: Totalmente.

JF: Totalmente, se profundizó sobre el método.

BC: Totalmente, según lo planificado se cumplió los objetivos de visita a la comunidad.

### Jueves 15 de octubre - Repelón

DS: Totalmente, fueron bien definidos los objetivos y se cumplieron a cabalidad.

EQ: Parcialmente, porque trabajan sus propias iniciativas.

WF: Totalmente.

JF: Parcialmente, mi expectativa fue conocer experiencias de multiplicadores de EPPR y más bien son multiplicadores técnicos.

BC: Totalmente, los productores de Repelón nos contaron todas las experiencias que han tenido.

## **2. ¿Durante la jornada tuvo algún aprendizaje nuevo?**

### Martes 14 de Octubre - San Jacinto

CQ: No, metodológicamente.

DS: Tuve una gran motivación para aplicar esta metodología. Me gustó su desenvolvimiento.

EQ: Me han dado valor y fuerza para seguir trabajando en el campo con mis compañeras en Bolivia.

WF: Que no sólo las organizaciones grandes son exitosas, sino también las pequeñas.

JF: Reforzó y confirmó conocimientos teóricos de los cultivos de la región (Ñame).

BC: Los productores son mucho más avanzados sobre empoderamiento, liderazgo y la equidad de género.

### Miércoles 15 de octubre - María la baja

CQ: Comprendí cómo es el aporte del método al fortalecimiento organizacional.

DS: Aprendí sobre la creación de equipos de trabajo. Alianzas en sí y toda la fase II.

EQ: Sí, porque trabajan unidos pero con dificultades.

WF: La creación y organización de equipos de trabajo fue una experiencia aprendida.

JF: La programación “libreto” normalmente no se cumple al pie de la letra.

BC: La organización tiene mucho empoderamiento en el crecimiento personal, desarrollo local y sus propias infraestructuras.

### Jueves 15 de octubre - Repelón

DS: Me quedaron claros los roles que cumplen todos, en especial los multiplicadores.

EQ: Valor, fuerza y ánimo.

WF: Los multiplicadores no son explícitamente del método.

JF: La motivación y la autorrealización para contar con multiplicadores a bajo costo.

BC: Manejo de producción orgánica y conservación de la biodiversidad.

### **3. ¿Qué aspectos de los presentados la jornada de hoy llamaron más su atención?**

#### Martes 14 de Octubre - San Jacinto

CQ: La cohesión del grupo, el que ellos ya están manejando sus propios proyectos, se han fortalecido en sus capacidades.

DS: La participación, se desarrollaron bien y conocen sus actividades.

EQ: Totalmente, porque nos informaron cómo estar organizados y lo que es estar trabajando en el grupo.

WF: El cambio de actitud de los socios, de un estado pasivo a uno proactivo.

JF: La seguridad en las respuestas por parte de todos los miembros de la asociación y el compromiso que tienen.

BC: Demostración con la práctica, haciendo y mostrando en las parcelas.

#### Miércoles 15 de octubre - María la baja

CQ: La multiplicación de los grupos a través de los proyectos con el apoyo institucional.

DS: La organización y preparación que tienen. Me gustó que planifican más y se organizan todos los trabajos.

EQ: Trabajar con los abonos orgánicos.

WF: Todo lo organizado por los equipos de trabajo.

JF: La interacción de la asociación con muchas instituciones -captura de fondos-.

BC: Organización bien fortalecida con su propio reglamento y estatuto orgánico.

#### Jueves 15 de octubre - Repelón

DS: La participación de todo el grupo fue especial. La participación de jóvenes interesados en trabajar en el método.

EQ: Abonos orgánicos, microorganismos y plantaciones.

WF: La capacidad de transmitir conocimientos. La producción biotecnológica.

JF: La participación de jóvenes en el proceso.

BC: Los multiplicadores se detectan más en lo teórico o práctico en los cultivos de producción.

#### **4. ¿Cuáles considera usted son los principales logros o resultados de la aplicación de EPPR en la organización visitada en cada día?**

#### Martes 14 de Octubre - San Jacinto

CQ: Hay distribución de labores, se les parecía muy empoderados de lo que hacen.

DS: La capacitación que tienen. Conocen al detalle el EPPR. De los resultados no hablar porque son excelentes. (Felicidades).

EQ: Superar la timidez, vergüenza, miedo al hablar y a pedir la palabra en la sala de reuniones.

WF: Autoconfianza del grupo y autoestima de los socios.

JF: La consolidación como grupo de interés. Pequeño pero muy sólido.

BC: Crecimiento personal y autoestima de los productores.

#### Miércoles 15 de octubre - María la baja

CQ: El desarrollo personal que sus integrantes han conseguido y el empoderamiento con sus procesos.

DS: La obtención de recursos, la adopción del EPPR y la organización Aproagrofor que está bien organizada.

EQ: En 6 años lo que tienen, los muebles e instalaciones.

WF: La organización de equipos de trabajo. Los procesos de gestión iniciados.

JF: El trabajo con muchos proyectos o instituciones.

BC: La metodología EPPR se practica y aplica.

### Jueves 15 de octubre - Repelón

**DS:** Los logros más importantes la confianza, la autoestima y la preparación que tienen los multiplicadores.

**EQ:** Seguimiento, innovación en la ejecución del proyecto.

**WF:** La autoestima, el crecimiento personal de algunos miembros, no de todo el grupo.

**JF:** La formación de multiplicadores técnicos.

**BC:** Empoderados como los productores de Repelón.

**5. Con la información que recibió hoy sobre la aplicación del EPPR, responda: ¿Qué dificultades percibió de la aplicación del método?**

### Martes 14 de Octubre - San Jacinto

**CQ:** El poder de convicción y de convencimiento que debe tener el facilitador para convocar al grupo y mantener el ánimo y tener objetivos productivos claros.

**DS:** La verdad no vi dificultades, porque sólo conozco el EPPR teóricamente. Cuando esté aplicándolo yo creo que siempre tendré como ejemplo la organización Asomudepas.

**EQ:** Coraje y tener fuerza para trabajar con las instituciones.

**WF:** El tiempo de implementación.

**JF:** Cuanto más sólido el grupo, más difícil aceptar nuevos integrantes. En principio demanda mucha atención de la entidad que la propone (Oferente).

**BC:** Les falta la comercialización de productos transformados. Son capaces de andar solos como organización.

### Miércoles 15 de octubre - María la baja

**CQ:** Se requiere mucho tiempo para lograrlo. Es demasiado dependiente de las instituciones de apoyo. La metodología no tiene unos pasos bien definidos, por lo tanto está muy ligado a la forma como los procesos se dan y al tipo de personas que integran el grupo.

**DS:** Ninguna.

**EQ:** Todos participan en sus grupos, hombres y mujeres.

WF: El tiempo del proceso. Requiere de un facilitador con experiencia y conocimiento.

JF: No se percibe seguimiento participativo a la acción colectiva.

BC: En equidad de género les falta un poco más.

#### Jueves 15 de octubre - Repelón

DS: Falta un poco de participación de mujeres en los multiplicadores.

EQ: Falta participación del género en la organización.

WF: No sé cuánto de lo que son los multiplicadores se deba al EPPR.

JF: Se capacita sobre Innovación Rural Participativa en su conjunto y el proceso lleva mucho tiempo.

BC: Crecimiento personal de ser capaces de gestionar los proyectos.

### **6. ¿Qué aspectos positivos identificó de la aplicación del método?**

#### Martes 14 de Octubre - San Jacinto

CQ: No tengo claro cómo se aplica el método.

DS: La equidad de género que existe. Ambos tienen participación y conocen los trabajos que realizan todos.

EQ: Liderazgo, organización y participación.

WF: El desarrollo personal de los socios. La actitud proactiva de los socios.

JF: Promueve la autoconfianza. Anima la autosuperación “yo puedo”.

BC: Perder el miedo como productores. Operar y gestionar los proyectos.

#### Miércoles 15 de octubre - María la baja

CQ: Se nota mucho beneficio personal en sus participantes. Se aprecia mucho empoderamiento. Están gestionando y estableciendo alianzas.

DS: La participación de género; la capacidad de que todos saben lo que hacen en sus grupos de trabajo.

EQ: La participación de todos y la toma de decisiones con voz y voto.

WF: El desarrollo personal.

JF: El haber contribuido al desarrollo personal, principalmente de líderes.

BC: Seguir con las capacitaciones de la metodología EPPR.

#### Jueves 15 de octubre - Repelón

DS: Participación de jóvenes con facilidad de desenvolvimiento. Trabajaron bien con los jóvenes. Felicidades.

EQ: Sus propias iniciativas.

WF: El desarrollo personal.

JF: El haber logrado la participación de diferentes actores en el proceso, por ejemplo la labor del profesor fue complementada por el multiplicador.

BC: Conservación de la biodiversidad.

#### **6. A partir de lo que conoció hoy en la gira ¿Existe algún aspecto sobre el que le interesaría profundizar?**

#### Martes 14 de Octubre - San Jacinto

CQ: Cómo aplicar el método y mantener el ánimo de la gente para no tener tanta deserción. Esta es una metodología que debe tener incentivos paralelos a la metodología para mantener el cultivo y al tiempo, fortaleciéndoles en su superación personal.

DS: La formación de grupos de trabajo y formación de multiplicadores.

EQ: En mi organización hacer el seguimiento de proyectos y hacer la evaluación de talleres.

WF: Los proyectos hoy en día (1 - 2 años) y el método requiere tiempo al ser un proceso. El tema que debería tratarse es la estrategia para poder replicar la metodología en otros contextos.

JF: *No hay respuesta.*

BC: Asociación bien fortalecida, con capacidad de gestionar. Dar opinión de soluciones.

#### Miércoles 15 de octubre - María la baja

CQ: Los procedimientos del método. Las herramientas a utilizar. Las guías para su aplicación en las diferentes fases.

DS: Conforme.

EQ: Lo que yo quiero es una explicación más despacio.

WF: Ver como acortar procesos.

JF: *No hay respuesta.*

BC: Aplicar las experiencias que tienen las organizaciones de las asociaciones de Colombia y replicarlas en Bolivia.

#### Jueves 15 de octubre - Repelón

DS: No, con la visita a esta comunidad lleno los espacios que tenía pendientes. Espero desarrollarlo como lo hicieron. Espero llegar a formar multiplicadores como ustedes.

EQ: Más talleres y hacer seguimiento a los proyectos.

WF: El proceso de formación de los multiplicadores no sé si efectivamente se deba al EPPR.

JF: *No hay respuesta.*

BC: Aplicar la metodología EPPR en Bolivia justamente con los productores. Conservar la biodiversidad.

## 10. Evaluación final de la Gira

### A. Contenido

#### 1. ¿Se cumplieron los objetivos definidos para la Gira de Aprendizaje?

- a. Totalmente.
- b. Totalmente, en los 3 días de visita a Colombia - Cartagena nos recibieron bien con las manos abiertas explicándonos sus experiencias que tienen en la producción.
- c. Totalmente, se cumplió con todo lo planificado en el programa y lógicamente con el objetivo.
- d. Totalmente, aprendí mucho más que el taller teórico, ver la gente con su preparación y animo.
- e. Totalmente, se ha favorecido el intercambio dinámico de experiencias y conocimientos.

## **2. Claridad del lenguaje utilizado**

- a. Lenguaje aceptable con algunos términos desconocidos (Jerga).
- b. Lenguaje aceptable con algunos términos desconocidos (Jerga). Lenguaje claro y preciso
- c. Lenguaje aceptable con algunos términos desconocidos (Jerga) pero se supero al final.
- d. Lenguaje aceptable con algunos términos desconocidos (Jerga).
- e. Lenguaje aceptable con algunos términos desconocidos (Jerga).

## **3. Aprendizaje conseguido**

- a. Me gustaría profundizar más
- b. Aprendí más de lo que esperaba.  
Complementé conocimientos previos.  
No tengo claro todos los conceptos.  
Me gustaría profundizar más.  
Recibí información estratégica para implementar el método.  
Comentario: Con las explicaciones de los productores y multiplicadores estoy bien conforme y soy capaz de replicar todo lo aprendido en Cartagena.
- c. Complementé conocimientos previos.  
Comentario; después de una capacitación teórica que tuve, la gira me permitió complementar aspectos de la metodología que no me quedaron claros en la capacitación teórica.
- d. Aprendí mas de los que esperaba.  
Comentario: con esta gira de aprendizaje quedé conforme, aprendí demasiado de actores claves y organizaciones formadas.
- e. Aprendí más de lo que esperaba  
Comentario: aprendí no solo lo relativo al método, sino sobre muchas cosas técnicas útiles para los contextos bolivianos.

## **B. Metodología**

### **4. Aspectos a calificar como Excelente (E), Bueno (B) Regular (R) Deficiente (D) y Muy Deficiente (MD)**

**Estructuración de las jornadas de trabajo (orden, temas propuestos, actores visitados)**

- a. B
- b. E, B, D Estoy conforme con las explicaciones.
- c. B la estructura buena, pero in situ muy informal.
- d. E se cumplió con el cronograma y los objetivos.
- e. B no fue E porque fallaron algunos aspectos como la falta de presentación del método al inicio.

### Diseño de los talleres

- a. R
- b. E, B, D aplicable.
- c. B estaban bien estructurados.
- d. E muy participativo, dinámico y agradable.
- e. E favoreció el intercambio de experiencias.

### El número de participantes de la gira

- a. E
- b. E explicación con ejemplos y práctica en las parcelas
- c. R podía haberse aprovechado la participación de más participantes de otras entidades
- d. B sería ideal buscar más participantes de cada lugar para luego evaluar de acuerdo a las zonas.
- e. B faltó participación de otros sitios del interior de Colombia.

### Duración de cada actividad

- a. B aclaratorias claras.
- b. E
- c. B Estuvo bien, todo acorde al cronograma.
- d. B En algunos casos se improvisó moderación.

### Orientación recibida por parte de los organizadores para el desarrollo de las actividades

- a. E
- b. B bien organizado.
- c. E
- d. B se tuvo una orientación completa.
- e. E estaban en todo.

## C. Logística

### 5. Aspectos a calificar como Excelente (E), Bueno (B) Regular (R) Deficiente (D) y Muy Deficiente (MD)

#### Información suministrada antes del inicio de la gira (programa y logística en Colombia)

- a. B
- b. B con lo práctico
- c. B faltó información y algunos detalles (posibles precipitaciones) para preveer ropa adecuada.
- d. B se cumplió con todo.
- e. B faltó contextualizar a los grupos de productores.

#### **Material entregado durante la gira**

- a. E
- b. R no había material biptecos.
- c. E
- d. B estaba bien, sirvió de mucho.
- e. B

#### **Las herramientas utilizadas para exponer la información**

- a. B
- b. R
- c. E
- d. B contaban con todo.
- e. R porque faltó data show en María la baja.

#### **Cumplimiento de los tiempos establecidos**

- a. B
- b. B
- c. B en algunas visitas no supimos manejar el tiempo por las discusiones y los comentarios, que por cierto fueron enriquecedores.
- d. B se cumplió.
- e. E

#### **Atención de los organizadores durante la gira**

- a. E
- b. B
- c. E
- d. E Bien, agradable.
- e. R Si no estaba la coordinación general e intercambio de conocimientos hubiéramos tenido problemas para desplazamientos.

### **D. Impresiones generales**

#### **6. Completar la idea con mínimo 20 palabras**

##### **a. Aprendí ....**

1. Participar en organización, valorar nuestros trabajos para nuestra opinión y tener voz y voto en nuestro país.
2. Conocer Colombia. Cartagena viendo las experiencias logradas.
3. Que el método se puede aplicar de acuerdo a las situaciones de los grupos.
4. Todo el proceso -las fases del EPPR- que conforme con todas las actividades uno aprende mejor de esta forma, porque uno observa las dificultades y logros que tienen los actores clave.
5. Que los procesos participativos llevan mucho tiempo y no se pueden hacer cronogramas rígidos en pasos de cortos periodos de tiempo.

- b. Ya sabía ...**
  - 1. Algunos temas no conocía como por ejemplo la metodología DOI y ERRP
  - 2. La importancia del Empoderamiento.
  - 3. Conceptos teóricos generales del EPPR.
  
- c. Me sorprendí por ...**
  - 1. El potencial que tenían en Colombia, en Cartagena el clima y el mar.
  - 2. La capacidad de algunos líderes y multiplicadores.
  - 3. La capacidad; el empoderamiento que lograron las organizaciones, la facilidad de manejar una reunión o taller que ya no requieren de un facilitador para realizarlo. Muy buena participación.
  - 4. El nivel alcanzado por productores de Asomudepas, pero es un grupo pequeño.
  
- d. Me moleste por ...**
  - 1. El clima que tienen es muy fuerte en Colombia.
  - 2. La lluvia, que dificultó el ir a ver algunas experiencias en campo.
  - 3. La poca atención desde nuestro arribo. Se limitaron a desarrollar y apoyar las actividades programadas con productores. (Este último fue muy bueno).
  
- e. Me agradó ...**
  - 1. El acogimiento de los colombianos con manos abiertas, tanto productores y facilitadores.
  - 2. La hospitalidad de las asociaciones cooperativas y los organizadores.
  - 3. Las personas muy amables. Son capaces de lograr lo que quieren. Son personas con una autoestima alta.
  - 4. La atención de la coordinación general y el apoyo del área Intercambio de conocimientos.
  
- f. Me gustaría saber más sobre ...**
  - 1. Metodología EPPR y DOI y aplicación de producción orgánica.
  
- g. Se me dificultó ...**
  - 1. La lluvia en la finca de Repelón y San Jacinto.
  - 2. El atribuir qué efecto se debe al EPPR y qué al DOI
  - 3. Todo estuvo muy entendible, no tuve problemas.
  - 4. Entender el proceso de capacitación en EPPR separado de DOI o Innovación Participativa en general.
  
- h. Una pregunta que todavía tengo es ...**
  - 1. Para las compañeras que hagan y formen sus organizaciones, para que se capaciten como mujeres qué derechos tienen.
  - 2. De la metodología DOI
  - 3. ¿Qué efecto se debe al EPPR y qué al DOI?
  - 4. Cómo se atribuye los logros de EPPR y de DOI o definitivamente no se separan???

**i. Mis recomendaciones para una nueva gira de aprendizaje son:**

1. Que sean más unidos y trabajen como organización. Me gustaba que compartían en una mesa redonda.
2. Seguir adelante con más ganas y voluntad de sacar adelante a los productores de Repelón, para alcanzar la calidad de vida. Aprovechando las potencialidades. Aplicando las metodologías.
3. Mayor información antes de la gira. Planear un Plan B, por si hay lluvia todo el día ¿qué haríamos?. Explicar mejor la metodología (EPPR) en la visita.
4. Recorrer más comunidades y ver las organizaciones que tienen. Las evaluaciones realizarlas en forma grupal para que todos participen.
5. Se olvidaron de la parte de intercambio cultural.

## 11. Actividades que siguen con el EPPR

Las actividades que la Corporación PBA plantea después de la gira de aprendizaje en función del proceso de formación que se está adelantando sobre la metodología EPPR son:

1. Continuar el proceso de formación virtual, modificando la programación, atendiendo las siguientes sugerencias:
  - a. Tiempos más flexibles y plazos más largos para el cumplimiento de las tareas.
  - b. Calendarios ajustados a la programación de las instituciones contrapartes.
  - c. Proinpa se involucra más en el seguimiento al cumplimiento de tareas de los participantes.
2. Visitas de reforzamiento se complementen con un taller presencial de profundización para dar más fuerza a lo presencial que a lo virtual.
3. Depurar la lista de participantes, basada en reporte de asistencia a las actividades en línea.
  - a. Informe del curso.
  - b. Informe de asistencia.
  - c. Depuración de lista de participantes.
4. Nueva programación del curso (tanto fase virtual como presencial).