



# **PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DE TRABAJADORES(AS) AGRÍCOLAS: GUÍA PARA PROMOTORES(AS)**

# Índice de contenidos

<b>I. Introducción al Proyecto Senderos .....</b>	<b>3</b>
<b>II. Introducción al programa de capacitación para trabajadores.....</b>	<b>4</b>
<b>III. Principios de aprendizaje para adultos .....</b>	<b>5</b>
¿Cómo aprenden los adultos? .....	5
¿Cuáles son algunas otras consideraciones cuando se facilitan procesos participativos? .....	6
<b>IV. Planificación de la formación.....</b>	<b>8</b>
Antecedentes del programa de capacitación para trabajadores .....	8
Preparación para las capacitaciones.....	9
<b>V. Impartir la formación .....</b>	<b>10</b>
Entendiendo el plan de lección .....	11
Consideraciones para cada lección.....	12

# I. Introducción al Proyecto Senderos

## Contexto del proyecto

El proyecto Senderos, lanzado en el 2020, es un programa innovador que busca fortalecer las capacidades de los actores de las relaciones de trabajo para promover los derechos laborales de manera más efectiva y participativa en el sector de la caña de azúcar y tabaco.

A medida que la integración comercial de América del Norte se fortalece, el mercado y ciertos factores sociopolíticos aumentan la presión en el sector agrícola, en particular para mejorar las condiciones laborales dentro de las cadenas de suministro. En respuesta, la organización internacional de trabajo justo, Verité, y sus socios aliados, American Institutes for Research (AIR), World Vision (WV) y Fundación Mexicana de Apoyo Infantil (FAI), proponen un modelo efectivo capaz de armonizar los intereses, capacidades y experiencia del gobierno mexicano, el sector privado y la sociedad civil para implementar Senderos.

Senderos combinará capacitaciones intensivas en materia de recursos y derechos laborales, que complementarán los esfuerzos existentes en las instituciones relevantes del gobierno mexicano, y de los actores del sector privado para crear un nuevo enfoque en el cumplimiento de los derechos laborales en un sector que ha experimentado retos durante décadas. Este proyecto tendrá una duración de cuatro años y es posible gracias a la generosa contribución de la Dirección de Asuntos Internacionales de Trabajo (ILAB) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL).

## Senderos en Jalisco y Nayarit

Con un enfoque territorial, Senderos operará en los estados de Jalisco y Nayarit en los sectores de caña de azúcar y de tabaco. De esta forma, el modelo mostrará eficacia y eficiencia para ser replicable en otros cultivos y con poblaciones trabajadoras que son relevantes para las industrias agrícolas, principalmente las que se encuentran bajo la jurisdicción estatal.

El trabajo en Jalisco y Nayarit se ajustará al objetivo más amplio de Senderos, que consiste en fortalecer las capacidades para el cumplimiento de las normas internacionales sobre trabajo infantil, trabajo forzoso, salud y seguridad ocupacional y otras condiciones de trabajo en el sector agrícola mexicano a nivel nacional.

Senderos busca alcanzar este objetivo a través de una estrategia múltiple, que incluye una mayor capacidad del gobierno para hacer cumplir la legislación laboral en las cadenas de suministro agrícolas; incrementar la sensibilización y acciones desde el sector privado para el cumplimiento de la legislación laboral y un mayor acceso a información y recursos en materia laboral para las y los trabajadores agrícolas mexicanos.

Cada elemento de Senderos estará unido por una estrategia central: brindar a los actores de cambio las herramientas necesarias para mejorar sus estrategias de intervención y debida diligencia para resolver problemas laborales en las cadenas de suministro agrícolas.

## II. Introducción al programa de capacitación para trabajadores agrícolas

**El objetivo de un programa de desarrollo de capacidades es transferir nuevos conocimientos y/o habilidades a los destinatarios del programa con el fin de ayudarlos a responder o adaptarse a algún(os) desafío(s) que se les presentan.**

El verdadero éxito final de un programa de capacitación depende de la combinación de conocimiento y acción. Pensemos en el refrán popular que dice: "Dale a un hombre un pez y comerá un día, enséñale a pescar y comerá toda la vida." El conocimiento puede ser una herramienta poderosa para el crecimiento y la transformación; sin embargo, ese conocimiento debe ser transferido efectivamente para lograr la acción deseada—en este caso, que el hombre o la mujer puedan mantenerse con la pesca.

Reflexione sobre la última vez que tuvo una experiencia de aprendizaje positiva. ¿Dónde y cuándo tuvo lugar esa experiencia? ¿Cómo se presentó la información? ¿Estaba viendo un video instructivo, sentado en un salón de clase o practicando una nueva habilidad? ¿Qué aspectos concretos de esta experiencia de aprendizaje le resultaron memorables y le ayudaron a retener los nuevos conocimientos?

El(la) promotor(a) tiene un rol muy influyente en cualquier programa o proceso de aprendizaje, poseyendo el poder de crear una experiencia de aprendizaje eficaz o una olvidable. Ser un promotor eficaz requiere no sólo una sólida comprensión del currículo de aprendizaje, sino también de las necesidades de los participantes, cómo procesan la información, y cómo involucrar a los participantes en el proceso de aprendizaje.

En este contexto, el programa de capacitación para trabajadores en los sectores agrícolas de caña y tabaco en México tiene el objetivo de mejorar su acceso a información y recursos sobre cuestiones laborales. El programa se encuentra integrado por múltiples temas, los primeros cinco cubren los siguientes aspectos: trabajo infantil, seguridad y salud en el trabajo, trabajo forzoso, y trabajo libre de violencia.

Esta guía sirve como referencia para que cualquier persona -en su rol de promotora- que vaya a impartir este programa de formación esté preparada para ayudar a trabajadores -en los sectores cañero y tabacalero- a mejorar sus vidas. El documento cubre información importante sobre los antecedentes del programa y consejos para prepararse para impartir este programa de formación, incluyendo: (II) principios de aprendizaje para adultos, (III) planificación de la formación, e (IV) impartir la formación, donde se encuentran los planes de lección.

## III. Principios de aprendizaje para adultos

### *¿Cómo aprenden los adultos?*

Entender “cómo” las personas aprenden es importante para cualquier facilitador. Este conocimiento lo ayuda considerar las necesidades de los participantes y cómo responder a éstas. Los siguientes puntos clave representan principios de aprendizaje importantes que se han integrado en el programa de capacitación y que pueden aprovecharse al máximo mediante la instrucción de cada promotor.

- 1. Primero, capte la atención de participantes.** Al comienzo de una nueva experiencia de aprendizaje, es habitual que se desee pasar directamente a transmitir la nueva información. Sin embargo, es importante captar la atención de las personas participantes de la capacitación para garantizar la retención del nuevo material. Esto puede hacerse a través de una anécdota, una analogía, o alguna actividad que ayude generar interés y emoción al respecto del material. La gente aprende mejor cuando puede relacionar los nuevos conceptos con su propia experiencia y aplicarlos, por lo que crear esta experiencia compartida a través de historias o actividades le ayudará a conectar los puntos clave de aprendizaje de una manera memorable más adelante en la lección. El programa de formación ha incorporado este aspecto en el plan de estudios, pero los facilitadores deben ser conscientes de su importancia para captar la atención de los alumnos adultos. No tenga miedo de “perder el tiempo”. Invertir energía y atención en esta fase facilitará su trabajo más adelante.
- 2. Dígalos lo que van a aprender y por qué es importante.** Cuando se trabaja con participantes adultos es igualmente importante tener claro el “por qué” de la lección. Los adultos pueden retener con mayor eficacia los nuevos conocimientos cuando entienden cómo estos les ayudarán a resolver un problema que están experimentando.

Las sesiones están estructuradas de manera que comienzan con establecer claramente lo que el participante puede esperar aprender -no más de 2 o 3 puntos clave- y cómo se aplicará a su vida o trabajo.

- 3. Conecte la experiencia de participantes a la lección.** Los adultos ya son expertos en muchas cosas a través de sus experiencias y les gusta tener el control de su proceso de aprendizaje. Como promotor(a), es importante reconocer e integrar esta experiencia siempre que sea posible, ya que ayuda a reforzar la relevancia de la lección al desafío laboral/vital que la capacitación pretende abordar. Una forma de conectar la lección con su experiencia es el uso frecuente de preguntas. Permitir que los participantes compartan lo que saben o han experimentado no sólo sirve para que el contenido de la lección sea real para ellos, sino para que crea una experiencia de aprendizaje relacionable para otros participantes.
- 4. Integre enfoques variados de aprendizaje.** La instrucción auditiva es una de las formas más comunes de enseñanza. Sin embargo, existen otros medios de aprendizaje y es importante variar los estilos para una experiencia completa. En adición al estilo auditivo (aprender a través de escuchar), también existe el estilo visual (aprender a través de ver), y el estilo experiencial (aprender a través de hacer). Cuando se incorpora una mezcla de técnicas que facilitan estos tres enfoques diferentes, se maximiza la probabilidad de que la gente recuerde los nuevos conocimientos. Esto es importante también porque según muchos estudios, la capacidad de atención de los adultos oscila entre 10 y 20 minutos. Es importante variar los métodos de aprendizaje cada 5-10 minutos para ayudar a reenfocar la atención de las personas y maximizar su aprendizaje. Afortunadamente, esto se puede hacer de manera simple a través de ayudas visuales, hacer preguntas o integrar actividades participativas—todo lo cual está integrado dentro del programa de capacitación.
- 5. Concluya con la forma en la cual podrían aplicar lo que han aprendido a sus vidas.** Los adultos son muy prácticos. El vínculo a como se aplicará el aprendizaje en sus vidas debe ser explícito y es una buena práctica cerrar con esto. Cada lección en este plan de formación está acompañada con materiales para distribuirlos a los participantes. Los promotores deben explicar cómo usarlos y resumir el “por qué” de cada lección antes de concluir.

*¿Cuáles son algunas otras consideraciones cuando se facilitan procesos participativos?*

**Respete las limitaciones del tiempo.** Las sesiones deben ser breves porque el tiempo de los trabajadores es valioso y limitado. Al ejecutar la sesión es necesario tomar en cuenta que el tiempo invertido por los participantes en la capacitación puede formar parte de su jornada

de trabajo. Al trabajar por destajo es frecuente que estén destinando tiempo que podrían invertir cosechando, por ello, es importante hacer un manejo del tiempo efectivo y con una planeación adecuada de la sesión para evitar contratiempos que tengan un impacto en el salario de los trabajadores. Practique cada lección con antelación para asegurarse de que pueda cubrir el contenido en el tiempo asignado.

- **Sea adaptable.** El tiempo es limitado, y aunque como promotor usted es responsable de gestionar la agenda, también es importante que sea flexible y responda a las necesidades del grupo. Por ejemplo, una pregunta de un participante puede suscitar un debate importante entre el grupo que reste tiempo a otras actividades. Cuando ocurra algo así, es importante usar el juicio para ver dónde está el interés de los participantes. Si la mayoría del grupo parece tener curiosidad y estar interesado en el debate, puede merecer la pena dedicar algo de tiempo a una actividad posterior para asegurarse de que los participantes sienten que el diálogo ha concluido de forma significativa. Esto puede echar por tierra cualquier estimación de tiempo original y requerir la adaptación (posiblemente el recorte) de alguna actividad o dialogo posterior de la lección. El promotor debe estar preparado para hacer los ajustes necesarios, pero dando prioridad a los objetivos de aprendizaje de los participantes.
- **Demuestre respeto en situaciones difíciles.** Es casi inevitable que se encuentre con un participante difícil al impartir la formación. En particular, es probable que el tema desafiante de este programa de formación produzca cierto escepticismo o resistencia por parte de algunos participantes. No existe una fórmula mágica para superar estos encuentros difíciles, pero hay algunas cosas clave que hay que tener en cuenta. En particular, siempre hay que respetar la dignidad de la persona. Debe evitar menospreciar o avergonzar a la otra persona con respuestas como "estás equivocado", "no sabes lo que dices" o "estás siendo muy negativo". Evita la agresividad o transmitir una sensación de fastidio. Ten en cuenta que el grupo en general está observando cómo responde el promotor a la situación, por lo que es importante hacer sentir a la persona que se valora su perspectiva y luego intentar reconducir la conversación. De lo contrario, los participantes pueden caer en desánimo. Una táctica que puede usar es dividir el grupo en pequeños grupos para realizar una actividad en ese momento o decir: "Entiendo tu perspectiva, ¿qué piensan los demás?". Proveer una oportunidad a otros responder puede ayudar a difundir la tensión.
- **Elogie y confíe en la experiencia de los participantes para fomentar la participación.** Al igual que se debe mostrar respeto por los participantes difíciles, se debe conceder a todos los participantes. Como ya se ha dicho, los alumnos adultos vienen con una profunda experiencia personal relacionada con los temas de la formación. Su experiencia representa una forma de pericia sobre el tema que debe respetarse y valorarse a lo largo de la formación. Siempre que los participantes

respondan a una pregunta o compartan su experiencia, se les debe agradecer su aportación y participación de forma afirmativa para motivar una mayor participación, incluso si su respuesta no es la que usted tenía en mente.

## IV. Planificación de la formación

### *Antecedentes del programa de capacitación para trabajadores*

#### Objetivo:

Este programa de capacitación existe bajo el marco del proyecto SENDEROS, un proyecto para mejorar la adhesión a los estándares internacionales en materia de trabajo infantil, trabajo forzoso, seguridad y salud en el trabajo (SST) y otras condiciones aceptables de trabajo en el sector agrícola de México. El Proyecto SENDEROS alcanzará este objetivo a través de la combinación de una capacidad mejorada de las personas trabajadoras agrícolas sobre sus derechos y acceso a canales para reportar quejas y obtener soluciones significativas.

comprensión de los derechos laborales y un conocimiento sobre las opciones de remediación que se encuentran disponibles para atender sus necesidades de atención que pueden ser de carácter social, legal y de otra índole.

Este programa de capacitación consistirá en asegurar que trabajadores y trabajadoras conocen sus derechos laborales y saben dónde buscar y cómo hacer uso de servicios ofrecidos por instituciones públicas, entidades del sector privado y organizaciones de la sociedad civil para resolver sus necesidades.

Las capacitaciones están desarrolladas como un mecanismo de fortalecimiento de capacidades y empoderamiento de los trabajadores. Por esta razón, los contenidos de las capacitaciones están dirigidos a identificar de qué manera ellos pueden identificar, prevenir y responder a riesgos laborales, independientemente del contexto en el que se encuentren. Debe prestarse especial atención a evitar escenarios de cumplimiento ideal, y verificar a lo largo de las sesiones con qué elementos cuentan los trabajadores (por ejemplo, evitar el “use el botiquín de primeros auxilios” si no está seguro de que el frente cuenta con uno)



### Audiencia:

Trabajadores agrícolas en los sectores de caña de azúcar y tabaco en los y Nayarit. Muchos de estos trabajadores son locales, mientras que otros son migrantes provenientes de otras partes del país.

### Formato:

Para acomodar el tiempo limitado de los trabajadores, las lecciones serán entre 25 minutos trabajan siempre que sea posible. Por ello, las formaciones se han diseñado teniendo en cuenta esta brevedad y limitación de recursos.

## *Preparación para las capacitaciones*

### 1. Revise los planes de lección

Los promotores deben familiarizarse con cada plan de lección en la siguiente sección. Los facilitadores deben tomar notas dentro de cada plan con detalles relevantes de cómo quieren manejar la sesión. También, es importante que identifiquen y reconozcan las distinciones que deben hacer en sus presentaciones dependiendo del grupo al cual le presentan (trabajadores de caña de azúcar, trabajadores en tabaco, trabajadores migrantes, etc.).

Después de repasar cada plan de lección varias veces para alcanzar un nivel de comodidad con el material antes de la formación, sería una buena práctica considerar la posibilidad de preparar un esquema para sí mismo de los puntos clave basados en este guion que pueda utilizar como referencia mientras imparte la formación.

### 2. Realice cualquier lectura y/o investigación adicional para complementar su propia comprensión

Si bien los planes de las lecciones proporcionarán una orientación descriptiva sobre el tema a tratar y cómo facilitar cada sesión, el promotor podría beneficiarse de una investigación adicional sobre los temas en cuestión. El conocimiento que un promotor aporta a una formación es especialmente útil en caso de que los trabajadores hagan preguntas difíciles durante o después de una sesión de formación. Comprender el contexto y la situación de los participantes puede ayudar a garantizar una mejor participación durante la formación porque se reflejará en su forma de impartir las sesiones.

Documente la información relevante en una bitácora relacionada con cada frente de corte. Esta información le permitirá recuperar el rapport en visitas siguientes, y tener referencias sobre las condiciones de cumplimiento a las que puede hacer referencia sin dificultad (por ejemplo, si en la primera sesión alguien mencionó que hay kit de primeros auxilios, será más fácil entrar en detalles durante la sesión de SST). Mencionar una anécdota simpática de visitas anteriores también facilita el rompehielos en sesiones subsecuentes. Por ejemplo, “¿se acuerdan de que en la primera sesión tal persona se llevó todos los chocolates? A ver si en esta ocasión tal otra persona que estaba distraído sí le gana”.

### 3. Repase el siguiente checklist de pasos para preparación

Lista de verificación antes de la capacitación		✓
¿Ha revisado y comprendido el plan de estudios y las actividades?		
¿Aprendizaje adicional o investigación realizada?		
¿Folletos imprimidos, incluyendo la hoja de asistencia?		
¿Materiales impresos recopilados y organizados para su fácil distribución a los participantes?		
¿Se han revisado las actividades, especialmente las que requieren preparación?		
¿Se adquirió material adicional, como post-its, marcadores, dulces, y banners?		

## V. Impartir la formación

La siguiente sección proveerá (1) la base de conocimiento con la cual el(la) promotor(a) debe familiarizarse de antemano para impartir la formación y (2) los planes de lección para cada sesión.

Los planes de lección de este programa de capacitación están estructurados con el formato de un guion. La intención no es que los facilitadores utilicen el plan de la lección como un guion literal para ser leído palabra por palabra con los participantes, sino más bien para presentar la información de una manera conversacional que dé al facilitador una idea de cómo conectar los puntos clave e introducir los temas importantes.

## Entendiendo el plan de lección

Clave:

Dentro de cada sección, verá los siguientes símbolos que se utilizan para resaltar algo importante de lo que el facilitador debe tomar nota:



**Caña de azúcar.** Ciertos ejercicios o explicaciones en cada módulo son distintos dependiendo del grupo de trabajadores al que está capacitando. Este símbolo ayuda a llamar la atención a los puntos en los que deben tenerse consideraciones especiales al capacitar trabajadores de la caña de azúcar.



**Tabaco.** Ciertos ejercicios o explicaciones en cada módulo son distintos dependiendo del grupo de trabajadores al que está capacitando. Este símbolo ayuda a llamar la atención a los puntos en los que deben tenerse consideraciones especiales al capacitar trabajadores de la caña de azúcar.



**Banner.** Cada lección incluye banners como ayudas visuales. Este símbolo le indica en qué momento de la lección debe hacer referencia a la ayuda visual en su instrucción.



**Panfleto.** Cada lección tendrá un panfleto para reforzar la lección con algunos puntos principales y detalles de recursos/ agencias implementadoras. Estos deben ser imprimidos de antemano y se repartirán al final de cada lección.

## Estructura del plan de lección:

Cada plan de lección está estructurado basado en ciertos componentes claves:

- **Nombre y número de la lección**
- **Objetivos de aprendizaje**
- **Lección y actividad:** Esta sección está dividida en dos, el “diálogo” y “consideraciones para el promotor”.
  - Diálogo: La sección de dialogo describe el desarrollo del programa para cada lección. El texto que aparece en *itálicas* está estructurado como un diálogo y representa lenguaje que podría transmitirse directamente a los participantes en forma de conversación. El texto sin itálicas representa texto que debe servir de guía para el facilitador en cuanto a las instrucciones de la actividad o los puntos de alto nivel que debe transmitir al grupo.

- Consideraciones para el promotor: Esta sección transmite puntos importantes para tener en cuenta en su facilitación que requieren cierta reflexión y preparación previa.
- **Materiales necesarios:** Un checklist que indica los banners, panfletos, y otros materiales que debe procurar de antemano a la lección.

## Consideraciones para cada lección

### Lección 1: Trabajo infantil

Como este es la lección de apertura, el objetivo al comenzar deberá ser crear un espacio en la cual las personas se sientan bienvenidas y cómodas mientras participan en la capacitación. La bienvenida marca el tono de las sesiones de formación, así que procure crear un ambiente relajado, ligero y divertido. También es crítico establecer el “por qué” de la serie de capacitaciones. La lección incluye detalles para garantizar que los facilitadores sean capaces de cumplir estos objetivos junto con la transmisión de los objetivos de aprendizaje.

También, en presentar los banners, el promotor debe asegurarse de presentar el contenido relevante a los participantes ya que los banners están diseñados para ser usadas con ambos grupos, pero todo el contenido es relevante. En particular, el primer banner correspondiendo a los riesgos que se pueden enfrentar los trabajadores tiene 8 riesgos descritos, pero solo 6 son relevantes a los trabajadores de caña de azúcar. Mientras tanto, el tema de CDKu que se presenta en los dos banners solo se debe cubrir con los trabajadores de caña de azúcar.

### Lección 2: SST - Riesgos biológicos

En esta lección, hay distintos banners para presentar dependiendo de la región en la cual el entrenamiento está localizado y los riesgos que corresponden. Es importante presentar el contenido correspondiente al cultivo (caña de azúcar o tabaco) y la región (Nayarit vs Jalisco).

### Lección 3: SST - Riesgos físicos

En esta lección, el promotor debe prestar atención al tema de CKDu ya que es una condición común en el cultivo de caña de azúcar, pero menos prevalente en el tabaco. Es importante presentar el contenido que corresponde dependiendo del cultivo (caña de azúcar o tabaco).

### Lección 4: Trabajo forzoso

En esta lección, los banners están organizadas de acuerdo con la relevancia temática del contenido, no por orden cronológico de discusión. Después de repasar el contenido inicial

del Banner 1 (la definición de trabajo forzoso), debe saltar al Banner 2 para la próxima actividad antes de regresar al contenido final de Banner 1.

### **Lección 5: Trabajo libre de violencia**

Esta lección, tal como los otros, toca en un tema sensitivo y se debe de tratar con delicadeza. El taller para promotores que tomará lugar en persona cubrirá en más detalle como discutir estos temas sensitivos. Sin embargo, en preparación para este taller puede repasar con detalle los escenarios presentados en este plan de lección que representan la mayoría de la discusión para venir preparado con preguntas.