

**MINISTERIO DE EDUCACIÓN**  
**INSTITUTO PROFESIONAL Y TÉCNICO MÉXICO PANAMÁ**  
**MATERIA DE INVESTIGACION Y EXTENSION AGROPECUARIA**



Profesor: Rodrigo Jiménez.

**Contacto: 6627-0785**

e-mail: [rjimenezpty@gmail.com](mailto:rjimenezpty@gmail.com)

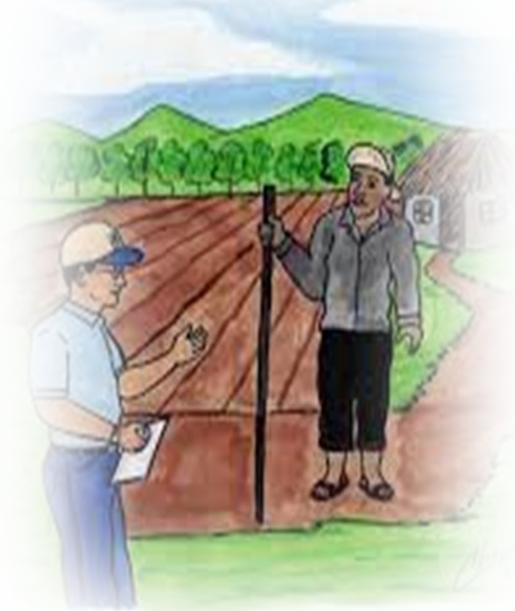
Grupos: 10° A, 10° B, 10° C, 10° D

Bachiller: Agropecuario

Área: Extensión Agropecuaria

Temas:

- Extensión Agropecuaria
- Comunicación
- Capacitación
- Perfil del extensionista



Objetivos:

- Identifica la importancia del concepto extensión agropecuaria con aportes (bibliográficos) de diferentes autores para familiarizarse con el contenido.
- Practica la comunicación oral y escrita en la capacitación como herramientas fundamentales para el logro del proceso de extensión efectiva.
- Adapta el perfil de un extensionista, internalizando los conocimientos adquiridos, con el fin de lograr que sea un agente facilitador de desarrollo.
- Valora la extensión agropecuaria como actividad que transfiere nuevos conocimientos a un grupo determinado de personas con la finalidad de actualizarlos sobre temas e información vanguardista del sector agropecuario.

## **MODULO #1**

### **ANTECEDENTE, EXTENCION AGROPECUARIA**

#### **Concepto**

La extensión agropecuaria es un bien y un servicio de carácter público, permanente y descentralizado; y comprende las acciones de acompañamiento integral orientadas a diagnosticar, recomendar, actualizar, capacitar, transferir, asistir, empoderar y generar competencias en los productores agropecuarios para que estos incorporen en su actividad productiva prácticas, productos tecnológicos, tecnologías, conocimientos y comportamientos que beneficien su desempeño y mejoren su competitividad y sostenibilidad, así como su aporte a la seguridad alimentaria y su desarrollo como ser humano integral.

En 1984 se estableció el Servicio Nacional de Extensión Agropecuaria (SENEAGRO), primera instancia en el MIDA con la responsabilidad de normar los servicios de extensión. Desde entonces este rol ha recaído en siete unidades administrativas diferentes, que establecieron los lineamientos y pautas del servicio.

En el año 1995 se inició un proceso para externalizar los servicios de extensión, mediante el “Programa de Modernización de los Servicios Agropecuarios” (PROMOSA) que contemplaba el asesoramiento a productores medianos y grandes, agrupados por sistemas agroproductivos, bajo la modalidad de tercerización de servicios.

Paralelamente, la institución implementó un sistema de transferencia de tecnología basado en la concertación con los productores, con una clientela definida por extensionista. El sistema incluyó la vinculación con el Instituto de Investigación Agropecuaria de Panamá (IDIAP), para capacitar y actualizar a técnicos y extensionistas. Ambos sistemas eran liderados por la Secretaría Técnica del MIDA. Sin embargo, el proceso de privatización maduro solamente en unos cuantos rubros.

En marzo de 2005 se planteó una directriz sobre la orientación de los servicios de extensión en función de la especialización por rubros y por región. Sin embargo, el sistema carecía de esquemas, procedimientos, normas y seguimiento.

Posteriormente se oficializa a través del Decreto 364 artículo 2, capítulo V del 31 de agosto de 2005, y se responsabiliza a la Secretaría Técnica del establecimiento de normas y procedimientos para la ejecución de los Servicios de Extensión Agropecuaria del MIDA.

Basado en este mandato, en el 2008, se decidió revisar el servicio de extensión, para lo que se solicitó la cooperación técnica al Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA) para colaborar en la elaboración del Marco Conceptual y Operativo del Sistema de Extensión, con la participación de los diferentes actores involucrados en las actividades de extensión y generación de tecnología.

### **Situación actual del Sistema de Extensión**

Actualmente el Ministerio de Desarrollo Agropecuario está estructurado en Direcciones Nacionales que cubren áreas técnicas y administrativas.

Las primeras incluyen:

ganadería, agricultura, agroindustrias, desarrollo rural, salud animal y sanidad vegetal, e ingeniería rural y riego, cuya finalidad fundamental es la promoción de tecnologías de apoyo, gestión de recursos a través de programas y proyectos. Adicionalmente, las Direcciones formulan las políticas en sus áreas de competencia, de acuerdo a las prioridades establecidas.

La ejecución de los programas mencionados se coordina a través de las Direcciones Regionales de Servicios Agropecuarios que tienen cobertura provincial y que cuentan con 84 unidades ejecutoras conocidas como Agencias de Servicios Agropecuarios, (ASAs) distribuidas en todo el país. Estas Unidades están encargadas de brindar los servicios de extensión como función primordial, sin embargo, en el transcurso del tiempo han estado adquiriendo responsabilidades adicionales.

Los programas y proyectos que se ejecutan en las ASAs surgen de las iniciativas de las Direcciones Técnicas Nacionales, que no reflejan necesariamente las demandas de los productores. Igualmente se desarrollan programas de apoyo a los sectores productivos, formulados y financiados por otras entidades u organizaciones externas al Ministerio que encargan para ejecución a las ASAs, muchas veces sin contemplar la logística necesaria para la ejecución, lo que reduce significativamente la capacidad de respuesta de los extensionistas para atender la demanda de los productores.

Hasta el primer trimestre del 2010, se reportó un total de 638 colaboradores asignados en las ASAs, de los cuales 367 son extensionistas con formación agrícola, y 271 se caracterizan por ser personal de apoyo (veterinarios, trabajadores agropecuarios, personal administrativo, y promotores comunitarios). Por consiguiente, el número de extensionistas por agencia oscila alrededor de 4. Por otra parte, un 36% de las ASAs, no cuentan con este personal de apoyo, por lo que los extensionistas deben realizar las funciones administrativas, mantenimiento, recepción, actividades de promoción de desarrollo rural y la coordinación de las campañas de vigilancia.

El sistema de extensión cubre de manera directa –fundamentalmente- a pequeños y medianos agricultores dedicados principalmente a la producción de arroz, maíz, ganado doble propósito, raíces y tubérculos: principalmente plátano y ñame.

La actualización técnica en el nivel institucional es escasa, no existe un programa formal de capacitación. El personal de Extensión debe buscar por sí solo los medios a su alcance para acrecentar su conocimiento. La vinculación con entidades de generación de tecnología es irregular, depende de la disposición del personal, situaciones coyunturales y condiciones particulares del territorio. En el uso y manejo de las tecnologías de información y comunicación (TICs) los extensionistas se encuentran desactualizados.

La administración actual ha definido orientaciones para cumplir con el Plan Estratégico de Gobierno, concentradas en 5 áreas de desarrollo:

- Disminución del costo de la canasta básica
- Reconversión productiva
- Comercialización
- Desarrollo rural
- La modernización institucional del sector público agropecuario integrado.

Adicionalmente, producto del proceso de revisión del sistema de extensión, se cuenta con el diseño de un Sistema Integrado de Extensión e Innovación Agropecuaria avalado por las autoridades del sector agropecuario, que se encuentra en la ejecución de una fase piloto, con el fin de hacer ajustes a la implementación del sistema.

## **MODULO # 2**

### **LA COMUNICACIÓN**

#### **Concepto**

La comunicación resulta esencial para el desarrollo sostenible, porque implica directamente a las personas y a las comunidades en los procesos de toma de decisiones que afectan a sus propias vidas y al desarrollo futuro. La Comunicación para el Desarrollo (CpD) es un motor de la agricultura y del desarrollo rural. Es un proceso de comunicación orientado al logro de resultados y basado en el diálogo y la participación. La CpD puede maximizar el impacto y la sostenibilidad de las iniciativas de desarrollo, facilitando el intercambio de conocimientos, la toma de decisiones bien fundamentadas y la acción colectiva.

La comunicación es el intercambio de información que se produce entre dos o más individuos con el objetivo de aportar información y recibirla. En este proceso intervienen un emisor y un receptor, además del mensaje que se pone de manifiesto.

La comunicación es vital para que exista un buen entendimiento entre las personas. Es un proceso en el cual se intercambian opiniones, datos o información sobre un tema determinado.

### **Objetivo de la comunicación**

Los seres humanos necesitan comunicarse para expresar lo que sienten, organizarse en sociedad, preguntar, resolver sus dudas y llegar a acuerdos eficaces.

Además, la comunicación se puede poner en práctica a través de un lenguaje verbal o no verbal. Si se opta por la primera opción, la comunicación se manifiesta a través del lenguaje hablado. Por el contrario, la comunicación no verbal se basa en gestos o se fundamenta en el lenguaje corporal.

### **Tipos de comunicación**

La comunicación puede clasificarse de acuerdo a los mecanismos que emplea para transmitir el mensaje, en:

- Comunicación verbal. Es aquella que se da mediante la palabra, o sea, mediante signos lingüísticos. Puede ser oral o escrita.
  - Comunicación oral. Es la que se realiza a través de la palabra hablada, ya sea cara a cara o a través de algún medio auditivo, como el teléfono, los mensajes de voz o la radio.
  - Comunicación escrita. Es la que tiene lugar a través de la palabra escrita y cualquier otro código escrito (por ejemplo, un pictograma). A diferencia de la comunicación oral, que puede ser inmediata (por ejemplo, en una conversación telefónica o cara a cara), la comunicación escrita es siempre diferida en el tiempo y el espacio. Además, es duradera, al contrario de gran parte de la comunicación oral, que es efímera.
- Comunicación no verbal. Es aquella que no depende de la palabra para transmitir su mensaje, sino de gestos, movimientos o sonidos. La comunicación de los animales está en esta categoría, así como el llamado “lenguaje corporal” de los seres humanos.
- Comunicación bioquímica. Son las formas de comunicación que dependen de la transmisión y recepción de señales químicas, tal y como ocurre dentro de nuestro

propio organismo. Obviamente, este tipo de comunicación es también una forma no verbal.

La comunicación también se puede clasificar teniendo en cuenta los participantes o actores involucrados. En este caso, se distingue entre la comunicación interpersonal, grupal o masiva.

- Comunicación interpersonal. Es la que se establece entre dos o más personas. Tradicionalmente, las personas se encuentran físicamente próximas, de manera tal que cada participante puede utilizar sus sentidos en el intercambio comunicacional. Implica el uso de formas de comunicación verbales y no verbales.
- Comunicación grupal. Es la que se establece dentro de un grupo particular; típicamente, ese grupo es la familia.
- Comunicación masiva. Es la que se establece entre un único emisor y un gran número de receptores (una audiencia), empleando para ello una tecnología como canal de comunicación (prensa, radio, internet, etc.).

### **MODULO #3**

### **CAPACITACION**

#### **¿Qué es la capacitación?**

En el mundo laboral y empresarial, la capacitación es el conjunto de actividades didácticas o de enseñanza y mejoramiento de las capacidades de trabajo que se ofrecen a los trabajadores de una organización o empresa. Tienen como objetivo expandir sus conocimientos, habilidades o aptitudes.

Las distintas formas de capacitación existentes apuntan a diversos rasgos y destrezas necesarios para cumplir los objetivos de la organización. Para el trabajador, constituyen una fuente de mejoramiento, que le permite aspirar a mejoras laborales o a formas más sofisticadas de trabajo, que a su vez pueden traducirse, por ejemplo, en mejoras salariales.

Desde todos los puntos de vista, se trata de una forma de mejoramiento de los recursos humanos de cualquier organización.

#### **Objetivo de la capacitación**

El principal objetivo de toda forma de capacitación es la transmisión de nuevos saberes, el desarrollo de nuevas destrezas o el aprendizaje en el manejo de nuevas herramientas.

Del modo que sea, siempre entrañan la adquisición de un conocimiento que luego podrá ser puesto en práctica, y generalmente están orientadas hacia la satisfacción de alguna meta de la organización, aspirando así a potenciar sus recursos humanos.

### **Importancia de la capacitación**

La importancia de la capacitación dentro de una empresa u organización no debe nunca subestimarse. La formación de personal especializado garantiza el desempeño de las labores necesarias para que la organización cumpla con sus cometidos.

Es necesaria especialmente en aquellos casos en que se requiera del empleo de herramientas complejas, artefactos peligrosos o simplemente se necesiten saberes muy puntuales que, de otro modo, los trabajadores no podrían poseer.

Por ejemplo, una capacitación mínima se hace indispensable para que un obrero de una planta siderúrgica emplee una máquina de fundición de manera experta, segura y productiva. De otro modo, el obrero tendría que adquirir el conocimiento mediante la experiencia, poniéndose en riesgo a sí mismo y a otros en el proceso.

Además, en muchos casos, la experiencia no es suficiente, ya que existen factores que sólo puede apreciarse al largo plazo pero que deben tenerse en cuenta en la tarea diaria.

### **Beneficios de la capacitación**

Las empresas que invierten en la capacitación de su personal generalmente obtienen beneficios a corto, mediano y largo plazo como:

- Obtención de trabajadores especializados en labores de alta precisión, de mucho riesgo o de manejo de herramientas complejas, que llevarán adelante las labores prioritarias de la empresa.
- Fomento del sentido de pertenencia entre el cuerpo de los trabajadores y la empresa, permitiendo además el ascenso laboral y la apertura de nuevos cargos, crucial para el crecimiento de la organización.
- Aumento de la productividad y disminución de las pérdidas, retrasos o “cuellos de botella” organizacionales.

## **MODULO #4**

### **PERFIL DEL EXTENSIONISTA**

#### **Concepto**

Que es El perfil del extensionista, definido como un conjunto de capacidades y competencias que identifican su formación para enfrentar funciones y tareas de su trabajo, permiten asumir las responsabilidades que se presentan.

#### **Características del extensionista**

Las características que necesitan los nuevos profesionales, según Jeanne Meister (2000) se resumen en seis grupos:

(1) aprender a aprender; (2) trabajo en equipo y en red; (3) pensamiento creativo y capacidad de solucionar problemas; (4) cultura tecnológica; liderazgo; (5) comprensión del “gran panorama mundial” en que se inscribe la organización; y (6) autogestión de la carrera profesional.”

Las que Cano (2004) reinterpreta y visualiza adaptándolas al extensionista agropecuario en estos tiempos de globalización como:

1. Aprender a aprender
2. Capacidad para comunicarse
3. Capacidad para convivir
4. Capacidad para tomar decisiones
5. Capacidad para organizarse
6. Capacidad para gestionar iniciativas de desarrollo personal y colectivo.

Además, los espacios de trabajo en los que los extensionistas hoy día se desempeñan exigen que los mismos posean no sólo las aptitudes básicas de lectura, escritura y razonamiento cognitivo, sino también las habilidades para utilizar la última tecnología en software, hacer presentaciones concisas, organizar la información y sacar conclusiones, lo que significa desarrollar aptitudes creativas para la solución de problemas, la colaboración y la comunicación.

#### **Capacidades del extensionista.**

¿Qué Capacidades específicas queremos como extensionistas? Quienes han ejercido la función de extensión, han accionado en una interfaz de debate permanente entre la “oferta” de conocimientos técnicos, por un lado, y las “demandas” reales de la población receptora, por el otro, generándose así un espacio de conflictos que aún perdura. Quizás, porque la extensión, fue por mucho tiempo entendida como una herramienta cuyo propósito era “dar al extensionista un listado de formas de comunicarse, para que luego pudiese comunicar bien

los conocimientos que se quisiesen transmitir”. Por eso nuestro desafío es hacer una reflexión profunda del concepto y la praxis de la Extensión, identificando los nuevos espacios cognitivos capaces de brindar los saberes necesarios al extensionista, para enfrentar la realidad con la solvencia suficiente y generar las acciones adecuadas, desde una comprensión holística de la complejidad de las diferentes situaciones que debe resolver.

Un proceso general de transformación de la extensión conduce a que el extensionista incorpore a sus prácticas un nuevo tipo de relación: la de mediación, típica del desarrollo local y del trabajo participativo. Estas dinámicas de los saberes y habilidades son también un proceso de aprendizaje en el cual, entran en confrontación diversos saberes sobre un mismo objeto.

### **Herramientas metodológicas para la intervención en extensión**

Cuando se han identificado las necesidades de una zona o comunidad rural, toca al extensionista elegir los métodos de enseñanza que serán más eficaces, para conseguir sus objetivos educacionales.

El extensionista debe conocer las metodologías propias para su trabajo con los productores y también las otras metodologías que hacen a su participación como extensionista en el ámbito profesional.

#### **1. Metodologías participativas**

Metodología es el conjunto de pasos que tratan de llegar a un resultado concreto.

Las metodologías participativas buscan fomentar en las personas las diferentes formas de adquirir conocimientos (intuitivo y racional) y que de esta forma permita tener una visión amplia de la realidad.

Las metodologías participativas se fundamentan en tres pedestales básicos.

- Primero, no es producto de una moda ni de la época moderna, pues presentan un largo trayecto histórico.
- Segundo, no están diseñadas con el único fin de ser divertidas, sino que existe un fundamento neurofisiológico que recomienda el uso de las mismas aplicando una serie de técnicas y materiales didácticos para apoyar el aprendizaje.
- Tercero, sus fundamentos pedagógicos han sido probados por diferentes escuelas de la enseñanza y del estudio de la conducta. Se considera que las metodologías participativas dan mejores resultados cuando los grupos interesados tienen una conducción sólida y un liderazgo innovador.

El principio básico de la participación en el proceso es aprovechar el potencial de los participantes, sus experiencias y conocimientos acerca del tema.

Existen dos métodos de extensión: individuales y grupales o comunitarios. Le cabe al facilitador, decidir uno u otro acorde a su percepción, considerando que la utilización de estos métodos no tiene una lógica pre-establecida, sino que los diferentes estados de situación son los que determinan su apropiada implementación. A continuación, los detallamos:

### 1.1. Métodos individuales

Los métodos individuales se prestan muy bien para ganar la confianza de líderes y de otros colaboradores. Los cambios logrados con estos métodos pueden servir de ejemplo, facilitando el empleo de nuevas prácticas y conocimientos. Además, permiten un íntimo contacto con los productores y un adecuado conocimiento de áreas y de las características de la población. La influencia de los contactos individuales es apreciable en cualquier programa de extensión.



#### a. Visitas a la Finca Y hogar

Las visitas son elementos muy esenciales en la educación de Extensión Agropecuaria y provee una comunicación personal entre el productor y el agente de extensión, creando un ambiente donde ellos pueden discutir e intercambiar ideas sin distracciones. Ello hace posible el conocimiento directo de los problemas de la gente rural y permite al extensionista sugerir soluciones adecuadas a la específica y particular situación de la familia visitada.

Las visitas tienen como propósito:

- Establecer buenas relaciones entre el técnico y la familia rural.
- Dar recomendaciones prácticas al productor.
- Planificar actividades futuras, reuniones, demostraciones.

- Invitar al productor o algunos vecinos a participar en la planificación de actividades y discutir.
- Interesar a productores que no están participando en las actividades organizadas.

#### **b. Consulta en la oficina**

En este método existe la relación directa entre el agente de extensión y la persona que desea una información. Cuando una persona acude a la oficina en busca de información, es debido a alguna necesidad, con lo cual demuestran confianza en el servicio, acción que favorece el proceso de aprendizaje.

Es fundamental que el productor conozca el dónde y cuándo puede encontrar al técnico. Nos da la oportunidad de brindar información sistematizada en folletos, cartillas, documentos que ayudan al objetivo de la visita.

#### **c. Los medios de interacción personal**

Cartas, correo electrónico, mensajes de texto, mensajería vía web, llamadas telefónicas-- son usuales para dar respuestas, información, noticias, etc.; después de una visita o consulta en la oficina y contactos informales con productores, colaboradores, jefes de grupo y/o dirigentes sindicales.

Para invitaciones a eventos, estos medios de interacción personal son muy efectivos, ya que el productor al recibirlas siente que ha sido tomado en cuenta por el extensionista y tiene mayor compromiso de asistencia.

#### **d. Contactos informales**

En muchas oportunidades, el extensionista es abordado por productores en las calles, comunidades, etc., para consultas, informaciones técnicas y otros problemas relacionados con la actividad cotidiana que realiza el hombre rural y no siempre sobre la agropecuaria.

Es importante que el extensionista, al responder al productor, esté completamente seguro de su respuesta, si tiene alguna duda mejor postergarla para otro momento, pero no dejar de responderla.

#### **e. Productor cooperante**

La finalidad que se persigue con la designación del productor es que servirá luego como modelo, para exponer buenas prácticas de producción en su propiedad, poniendo en relieve un ejemplo local, e incentivar a sus vecinos y colegas a adoptar nuevas prácticas productivas y de esta forma crear una situación de aprendizaje.

El productor seleccionado, debe ser electo por sus compañeros de grupo, ser un líder, contar con la aceptación del resto de la comunidad, además de ser confiable y responsable con sus actos. Este productor cooperante será promotor, demostrador, colaborador, etc.

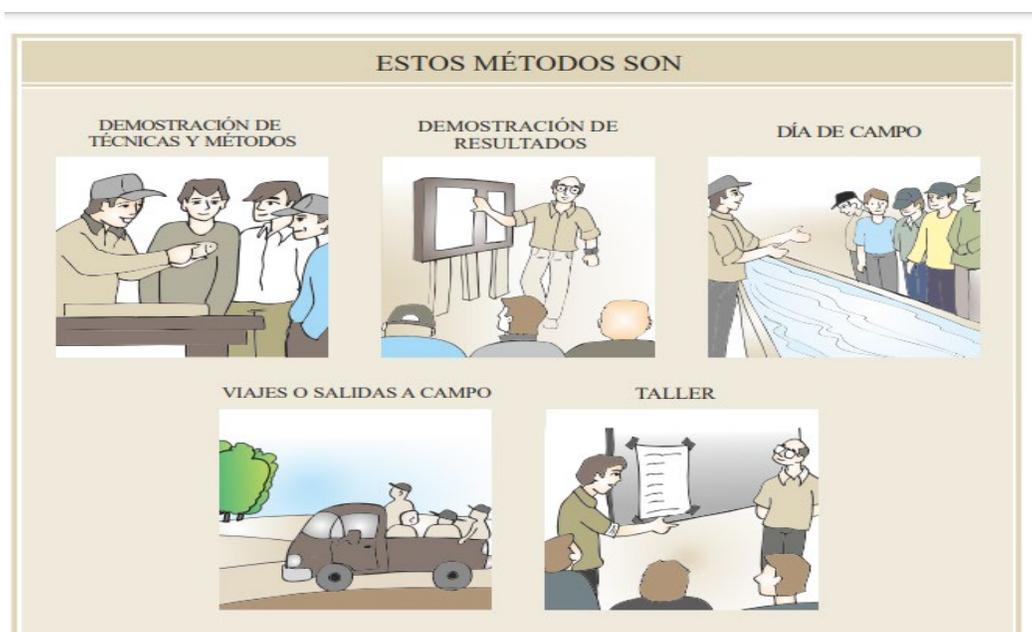
## 1.2. Métodos grupales y/o comunitarios

En la labor de extensión, se utilizan los métodos masivos de enseñanza de grupo y son más frecuentes que los métodos individuales, debido a que con ellos se puede llegar a más gente cuando el tiempo es limitado, el personal reducido y los recursos escasos.

Los métodos de grupo, son eficaces para persuadir al productor a experimentar una nueva práctica. Ayudan a generar confianza entre los participantes, integra a la gente por un interés común, cohesión grupal, pertenencia, intercambio de experiencias y conocimientos.

Los objetivos de estas técnicas son aportar espontáneamente ideas, mejorar la eficiencia del interrelacionamiento colectivo y estimular la participación de los asistentes, intensificando así el interés y el mejoramiento del aprendizaje.

Los métodos de grupo entran en la denominación informal “ver para creer” porque comprenden la demostración material de prácticas que el extensionista quiere promover.



Otros métodos grupales permiten una instancia expositiva que se comparte con el grupo, generándose ámbitos de debate, análisis, intercambio, preguntas, etc.



## 2. Herramientas de un extensionista

Se encuadra en la teoría dialéctica del conocimiento: a partir siempre de la práctica, lo que la gente sabe, vive y siente. Su validez radica en el uso en función de un objetivo.

Son instrumentos en el proceso de formación (los recursos pedagógicos), que facilitan la participación y los diversos trabajos. Una de las más utilizadas son el diagnóstico y la planificación.

### 2.1. Diagnóstico rural participativo

El Diagnóstico Rural Participativo (DRP) es un conjunto de técnicas y herramientas que permite que las comunidades hagan su propio diagnóstico y a partir de ahí comiencen a autogestionar su planificación y desarrollo.

De esta manera, los participantes podrán compartir experiencias y analizar sus conocimientos, a fin de mejorar sus habilidades de planificación y acción.

El DRP pretende desarrollar procesos de investigación desde las condiciones y posibilidades del grupo meta, basándose en sus propios conceptos y criterios de explicación. En lugar de confrontar a la gente con una lista de preguntas previamente formuladas, la idea es que los propios participantes analicen su situación y valoren distintas opciones para mejorarla.

La intervención de las personas que componen el equipo que facilita el DRP debe ser mínima, idealmente se reduce a poner a disposición las herramientas para el autoanálisis de los y las participantes.

No se pretende únicamente recoger datos del grupo meta, sino que éste inicie un proceso de auto reflexión sobre sus propios problemas y las posibilidades para solucionarlos.

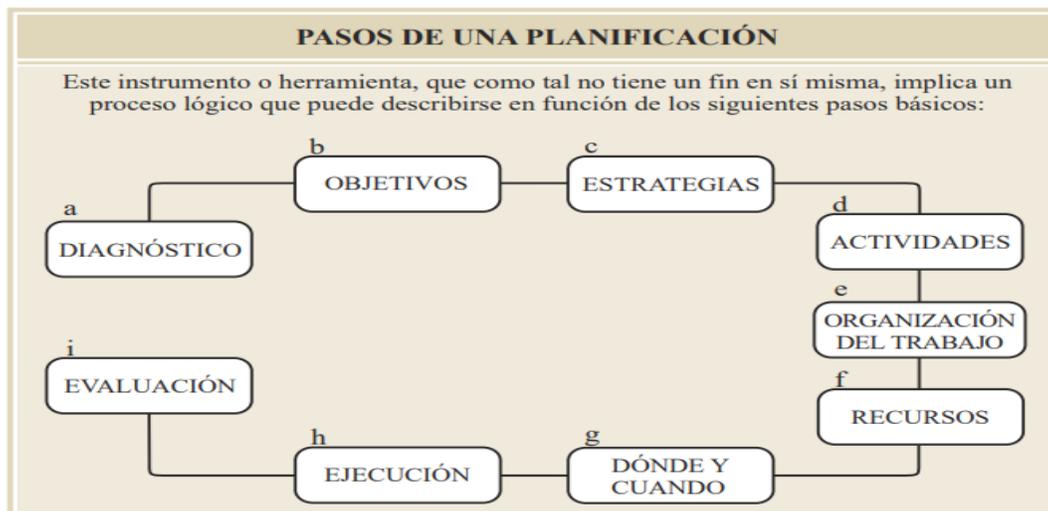
## 2.2. Planificación

La planificación es una de las herramientas básicas para el trabajo grupal/comunitario. Planificar es pensar y organizar actividades, medios y recursos, para lograr un determinado fin u objetivo en un plazo determinado.

Un plan es un camino que trazamos para cambiar una situación en la que nos encontramos para mejorarla.

**LA PLANIFICACIÓN ES PARTICIPATIVA CUANDO LOS MIEMBROS DE UNA ORGANIZACIÓN AYUDAN A:**

- Identificar los problemas y necesidades que tienen.
- Discutir las acciones y actividades que ayudaran a solucionar esos problemas.
- Definir (decidir) los pasos que se van a dar.
- Decidir quiénes asumirán las distintas tareas necesarias para la realización del plan.
- Implementar las acciones y actividades.
- Analizar y evaluar los resultados obtenidos con la acción.



### **a) Diagnóstico.**

**¿Cuál es la realidad?** Línea de base, situación inicial. En el primer momento nos enfrentamos a una situación real, frente a la cual deseamos hacer algo para modificarla, vamos a planificar por qué queremos modificar esta situación. Para esto necesitamos conocer nuestra realidad a fondo, para esto realizamos un análisis de la realidad -diagnóstico-- de la situación como es y las causas que la originan.

Es aconsejable que el análisis sea lo más completo posible, en el cual participen todos los involucrados. Esta instancia debería plantearse en el marco de una visión territorial cuyos componentes contengan las diferentes características del territorio; entre ellas podemos destacar la multidimensionalidad (económica, social, cultural, ambiental, religiosa y política), y la multisectorialidad del territorio, haciendo una profundización del estado de desarrollo del área productiva que nos interesa.

### **b) Objetivos.**

**Fijar las metas.** En este segundo momento definimos con la mayor claridad posible qué pretendemos lograr, lo que queremos (y podemos) hacer, fijando hacia dónde vamos.

Hay objetivos generales que son más abarcativos, el fin común de un conjunto de otros más específicos, estos son los productos concretos que queremos lograr. Por ejemplo un objetivo general es fortalecer la piscicultura en el distrito. Desde este objetivo podemos pensar en algunos objetivos específicos; como lograr que el comité produzca peces para el autoconsumo y venta de excedente; mejorar la dieta alimentaria de las familias de los miembros del comité, etc.

### **c) Estrategias.**

**¿Cómo llegar a esos objetivos?** Se trata de ver el "cómo", es decir el camino que debemos seguir para alcanzar nuestros objetivos. Suele haber varias alternativas, aquí hay que resolver cuál de ellas tomamos o consideramos la más adecuada.

### **d) Actividades.**

**¿Qué vamos hacer?** En función de nuestro diagnóstico, de los objetivos fijados y de las estrategias trazadas, definimos la/s actividad/es.

### **e) Organización del trabajo.**

**Nombrar responsables.** Acordar en el grupo u organización, quienes son los responsables de llevar adelante cada actividad, procurando que todos participen, con criterio de distribución de dichas responsabilidades. Hay que fijar bien los roles y funciones de cada uno, asociado a las habilidades y/o conocimiento de cada uno.

#### **f) Recursos.**

**Con qué vamos hacer.** Se trata de calcular los recursos que son necesarios para llevar adelante o concretar las actividades (es decir, qué necesitamos, en qué cantidad, cuánto cuesta, etc.). Ver los recursos propios que disponemos y organizar la gestión de los recursos con los cuales no contamos, ante quien corresponda (presupuestar).

#### **g) Dónde y cuándo.**

**Fijar el lugar,** la fecha (día y hora) en que se desarrollarán las actividades.

Armar un cronograma.

#### **h) Ejecución.**

**Manos a la obra.** Consiste en llevar a la práctica las actividades. Suele suceder que se presentan situaciones no previstas, en cuyo caso hay que hacer el ajuste de la planificación de acuerdo a la realidad.

#### **i) Evaluación.**

**Revisión de la planificación.** Consiste en revisar lo hecho, si se alcanzó lo deseado, cómo se alcanzó, por qué el proyecto anduvo de tal o cual manera. Hay que superar la evaluación como control, para orientarla hacia el mejoramiento de la práctica.

### **3. Técnicas de un extensionista**

Técnicas Sirven para facilitar procesos de reflexión, discusión y análisis. Enriquecer y potenciar el conocimiento colectivo, tanto en la elaboración como en la práctica, están para generar un cambio de actitud. Con la finalidad de comprender mejor la importancia de las técnicas participativas y los objetivos que se persiguen con las mismas, a continuación, se señalan dos clasificaciones, una que clasifica a las técnicas según los sentidos que se utilizan para la comunicación, y otra que es más una agrupación de técnicas según el objetivo principal de las técnicas participativas.

#### **Técnicas auditivas y audiovisuales**

Se caracterizan por la expresión corporal, a través de la cual se representan situaciones de comportamiento y formas de pensar, por ejemplo el sociodrama, los títeres, etc. Se caracterizan por el uso del sonido o de la combinación con imágenes, por ejemplo el “Radiodrama”, el “Diaporama”, la “proyección de vídeos, etc.

Estas técnicas permiten aportar elementos de información adicional y/o enriquecer el análisis y reflexión sobre algún tema.

#### Técnicas visuales

Son las técnicas escritas y las técnicas gráficas. Las primeras se refieren a todo material que utiliza la escritura como elemento central (por ejemplo “papelógrafo o trabajo de grupos), cuya característica es que el producto final es el resultado directo de lo que el grupo conoce, piensa o sabe de un determinado tema. Las técnicas gráficas se refieren a todo material que se expresa a través de dibujos y símbolos, por ejemplo “mapas parlantes”, “dibujos”, “afiches”, etc.

**INSTITUTO PROFESIONAL Y TECNICO MEXICO PANAMA**  
**TALLERES PARA MODULOS 1, 2, 3, 4.**  
**INVESTIGACION Y EXTENSION AGROPECUARIA 10°**  
**A, B, C, D**  
**Prof.: Rodrigo A. Jiménez. V.**



**TEMAS:**

- Extensión Agropecuaria
- Comunicación
- Capacitación
- Perfil del extensionista

Nombre del estudiante: \_\_\_\_\_

Bachiller: \_\_\_\_\_

Grado: 11° \_\_\_\_\_

Fecha que retira el módulo y cuadernillo de trabajo: \_\_\_\_\_

Nombre y Firma del acudiente: \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_

Fecha que entrega: **19 de septiembre del 2022**

**Indicaciones**

- ✓ Realice las actividades asignadas para cada módulo.
- ✓ las actividades deben estar realizadas con bolígrafo de color negro o azul.
- ✓ Al finalizar las actividades correspondientes a cada módulo debe entregarlas en la dirección del IPT México – Panamá. (Notificar al profesor Rodrigo Jiménez de la entrega.)

**Evaluación:**

- ✓ El desarrollo de cada módulo equivale a 2 notas
- ✓ Se evaluará orden, aseo, creatividad, ortografía.

## ACTIVIDAD MODULO #1

(20 Pts)

### I PARTE. Llene los espacios en blancos con la respuesta correcta (5 Pts.)

1. En el año \_\_\_\_\_ se inició un proceso para externalizar los servicios de extensión, mediante el \_\_\_\_\_ que contemplaba el asesoramiento a productores medianos y grandes, agrupados por sistemas agroproductivos, bajo la modalidad de tercerización de servicios.
2. En marzo de 2005 se planteó una directriz sobre la orientación de los servicios de extensión en función de la \_\_\_\_\_ y por \_\_\_\_\_.
3. A través del Decreto \_\_\_\_\_ artículo 2, capítulo V del 31 de agosto de 2005, y se responsabiliza a la Secretaría Técnica del establecimiento de normas y procedimientos para la ejecución de los Servicios de Extensión Agropecuaria del MIDA.

### II PARTE: DESARROLLE (5 Pts.)

1. ¿Qué es la extensión agropecuaria?
2. ¿En qué año se estableció el (SENEAGRO) y donde fue su primera instancia?
3. ¿Qué significa las siglas (IICA)?

## **ACTIVIDAD MODULO #2 COMUNICACIÓN**

**I PARTE.** Seleccione la respuesta correcta ( Marque la casilla que corresponde al enunciado correcto). (10Pts)

**La comunicación es:**

- La comunicación es el intercambio de información que se produce entre dos o más individuos
- La comunicación resulta esencial para el desarrollo sostenible
- Es un proceso en el cual se intercambian opiniones, datos o información
- Todas las anteriores.

**La comunicación no verbal se basa en:**

- Gestos o se fundamenta en el lenguaje corporal.
- Se manifiesta a través del lenguaje hablado
- Ninguna de las anteriores

**Comunicación interpersonal se establece entre:**

- 6 o más personas
- 10 o más personas
- 2 o más personas
- Todas las anteriores

**Comunicación masiva se establece entre**

- Dos emisores y un gran numero de receptores
- Un único emisor y un gran número de receptores
- Un único emisor y un receptor
- Ninguna de las anteriores

**En la comunicación interviene**

- Un emisor y un receptor
- Un emisor y un receptor, además del mensaje que se pone de manifiesto
- Un receptor y el mensaje en manifiesto

**ACTIVIDAD MODULO # 3**  
**PLANIFICACION**

**I PARTE Investigue y desarrolle las siguientes preguntas. (20Pts).**

1. ¿Qué es la Planificación de la Capacitación?
2. ¿Por qué es necesario la capacitación?
3. ¿Cuál es el objetivo de la capacitación?
4. ¿Cómo se da la evaluación de resultados?

**ACTIVIDAD MODULO #4**  
**PERFIL DEL EXTENSIONISTA**  
**(35Pts)**

**I PARTE. Llene los espacios en blanco con las respuestas correctas. (20 Pts)**

- 1) Las características del extensionista que Cano (2004) reinterpreta y visualiza adaptándolas al extensionista agropecuario en estos tiempos de globalización como:
  - a) \_\_\_\_\_
  - b) \_\_\_\_\_
  - c) \_\_\_\_\_
  - d) \_\_\_\_\_
  - e) \_\_\_\_\_
  - f) \_\_\_\_\_
  
- 2) El extensionista debe conocer las \_\_\_\_\_ propias para su trabajo con los \_\_\_\_\_ y también las otras metodologías que hacen a su participación como extensionista en el ámbito profesional.
  
- 3) Métodos de extensión individual: \_\_\_\_\_,  
\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_,  
\_\_\_\_\_.
  
- 4) Métodos de extensión Grupal: \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_,  
\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_,  
\_\_\_\_\_.
  
- 5) Dos métodos grupales permiten una instancia expositiva que se comparte con el grupo, generándose ámbitos de debate, análisis, intercambio, preguntas, etc. Son:  
\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_.

**II PARTE**

**Elabore un mapa conceptual explicando cómo se desarrolla la planificación (use su creatividad) 15Pts.**