

“1º FORO DE EXTENSIÓN, COMPARTIENDO MI EXPERIENCIA” Consorcio Lechero - Catalina Montalvo A. Mayo 2013

El presente documento presenta los resultados extraídos de la reciente realización del “1º Foro de extensión, compartiendo mi experiencia” el día 26 de marzo de 2013, y sus sesiones concurrentes .

1. PRESENTACION DE LA ACTIVIDAD

“1º FORO DE EXTENSIÓN, COMPARTIENDO MI EXPERIENCIA”

Descripción

El “1º Foro de extensión, compartiendo mi experiencia” fue el primer encuentro de extensionistas organizado en el país y dirigido al sector agropecuario. Su organización constó de 4 exposiciones de experiencias tanto nacionales como internacionales de personas e instituciones relacionadas a la transferencia tecnológica. Además de talleres de trabajo guiados por los mismos expositores como facilitadores de la instancia y de la temática presentada.

La actividad estaba orientada a mejorarse las competencias profesionales para organizar y ejecutar actividades de transferencia tecnológica. Reconocíamos ésta como una necesidad priorizada tanto por el Consorcio, como por los organismos públicos vinculados al tema transferencia tecnológica.

Su lugar de realización fue la ciudad de Pucón, región de la Araucanía con el fin de centralizar la ubicación y que pudieran asistir extensionistas de todo Chile. Se reunió cerca de 100 profesionales desde la región de Coquimbo hasta la región de Magallanes, del rubro agropecuario que trabajan de manera constante con agricultores realizando actividades de Transferencia Tecnológica.

2. EXPOSICIONES

a. Subsecretaría de Agricultura - Alvaro Cruzat

Se contó con la presencia del señor subsecretario Alvaro Cruzat, quien a nombre del Ministerio de Agricultura presentó las direcciones “hacia un modelo de extensión agrícola”. Destacó a importancia que le da el ministerio a la transferencia tecnológica y su adopción por tres razones principales:

- Mejorar la productividad en el campo
- Ayuda a la eficiencia en la inversión pública en I+D
- Es la mejor manera de retroalimentar activamente la investigación.

Por parte del ministerio, se han hecho algunas modificaciones como un aumento importante en la Cobertura de los Programas de INDAP y una completa reformulación de los SAT's y Alianzas productivas. Además se ha trabajado ensistemas más amigables para la recopilación de datos del productor.

También se hizo un relanzamiento del instrumento G.T.T. con foco en los medianos productores, donde su objetivo será aglutinar la demanda por tecnología y facilitar la labor de INIA. En cuanto a la estructura, hoy INIA cuenta con coordinaciones por rubro lo que facilitaría la coordinación de temáticas abarcadas.

La subsecretaría reconoce que aún queda por trabajar, y la dirección de este trabajo va por la creación de un sistema de acreditación y capacitación de extensionistas que sea único y compatible con las herramientas dirigidas a la transferencia tecnológica. Esta capacitación debe mezclar componentes técnicos y de habilidades blandas y manejo de grupos.

En cuanto a los desafíos que quedan pendientes, el subsecretario señaló la definición de valor que cada actor debe asumir dentro de un sistema de extensión y la forma en que estas se articularán.

b. Campaña Yo Pastoreo, Consorcio Lechero - Sebastian Ganderats

Ante un objetivo claramente priorizado por el sector lácteo nacional, "Aumentar la producción de forraje por hectárea y su eficiencia de utilización" y el escenario presentado en temas de manejo de pastoreo el 2010:

- Contaminado:
 - Estacionalidad
 - Baja producción
 - Asociado a malas experiencias
- Traslado en pastoreo:
 - Unidad de negocio
 - Forma de diferenciación
- Muchos esfuerzos aislados
- Productor: entorno de mucha confusión

El CL notó la necesidad de un mensaje nítido y sin compromisos. Analizamos las ventajas competitivas de la zona sur en términos recursos forrajeros. Y así se reunió a todos los actores en el tema de pastoreo y quisimos conocer que era lo que estaba haciendo cada uno de ellos en el tema del pastoreo, creamos un espacio de discusión temático específico, y se creó el Comité de Pastoreo. El comité está compuesto por especialistas en el tema de praderas de distintas instituciones pertenecientes al sector lechero nacional, y son el alimento técnico para todas las iniciativas presentadas bajo esta temática. Es así, como se definió una campaña con un mensaje único, dirigido al productor lechero y donde se centralizó la información sobre este tema. Luego nació un proyecto de Transferencia Tecnológica que acompañó estos esfuerzos, con la elaboración de material técnico, un poco más digerido y que transmite ese mensaje común alineado por el comité, además reúne algunos esfuerzos adicionales como la publicación de información conjunta de distintas empresas. Además se realizaron charlas técnicas y rutas de pastoreo, donde lo importante es aprender entre pares y en terreno, aquellos manejos enseñados teóricamente.

Hay muchas lecciones aprendidas de esta experiencia:

- Empresas tienen mucho que aportar en:
 - Competencias
 - Información
- Escenario de alta competitividad: espacios de colaboración
- Productor demanda mensajes técnicos: nítidos-independientes

Se cree fuertemente que el CL puede hacer frente a dichas demandas.

c. El trabajo grupal en la generación y transferencia de conocimientos. La experiencia CREA - Marcelo Torrent

Se hizo un pequeño repaso sobre la historia de CREA como institución. Sus principios están basados en:

- Ø Puesta en común de ideas y experiencias.
- Ø Formación de empresarios y técnicos.
- Ø Eficiencia en acción.
- Ø Conservación de los recursos.
- Ø Vocación de servicio.

Destacó el gran desafío de crear empresas sustentables, donde además de considerar la trascendencia del negocio, los valores compartidos y el bienestar de las personas; se busca la inmediatez económica, valores concretos y rentabilidad. Sustentabilidad comprende la convergencia del beneficio económico, social y ecológico.

Un grupo CREA es un grupo de empresas agrícolas que comparten sus experiencias y donde se utilizan las habilidades individuales. Gracias al trabajo grupal se facilita la identificación y resolución de problemas.

El funcionamiento de CREA se basa en reuniones periódicas dirigidas por un asesor CREA, quien actúa como facilitador del proceso de intercambio de información. Él ayuda a crear conversaciones creativas que lleven a la resolución problemas. El asesor tiene como función principal llevar el plan de trabajo del grupo CREA, y hacerlos moverse constantemente a través del ciclo de aprendizaje de adultos (Acción, generar, reflexionar y compartir la información).

Sus desafíos van hacia una organización en red. Buscando el movimiento conectado y en expansión desde las relaciones interpersonales, una mayor capacidad de respuesta y gestionando conocimiento. Cada asesor forma parte de un comité de asesores con un coordinador de estos mismos. Por los que los objetivos de cada grupo se van alineando con otros en estas instancias.

d. Centro de transferencia tecnológica y extensión. Experiencias de TT en el Archipiélago de Chiloé - Rodrigo de la Barra

Para poder buscar soluciones a la problemática productiva de la zona de Chiloé, el CTE hizo un completo análisis de la situación actual al momento de tomar la experiencia.

La situación mostraba una tradición de ovejería, con un bajo porcentaje de crecimiento, alta mortalidad de corderos y alto precio vivo. Había un problema.

Partieron analizando la metodología GTT, trabajos en grupo con rubros de trabajo y problemas comunes, buscando nivelar el conocimiento técnico de los participantes, reuniones de capacitación, aprender haciendo.

Ante el modelo explicativo que se plantearon, notaron que había resistencia al cambio tecnológico, que necesitaban una nueva actitud del individuo ante el conocimiento nuevo y conocimiento social.

El conocimiento social subyacente les ayudó a entender la actitud de los productores frente a un problema productivo. Notaron además como había conservación de prácticas productivas antiguas. La ganadería ovina había conservado manejos durante 300 años, y la situación se mantenía en un estado similar en la actualidad. Además, se hizo un análisis de las prácticas técnicas aplicadas por productores y los ámbitos de conocimiento en temas técnicos de sus asesores.

Una vez conocido todo esto, el modelo fue replanteado, incorporando la estática psicológica en la transferencia técnica, e integrando el entorno social al problema productivo.

Es así como se plantearon una nueva estrategia de intervención, asociando productores por problema común dentro del rubro, buscando alterar el conocimiento social inconciente o subyacente independientemente al cambio productivo y finalmente modificar la inmovilidad psicológica en base a un plan técnico convenido entre asesor-productor. Todo con una plazo de tiempo determinado.

Crearon un nuevo sistema de trabajo planificado, donde habían acciones específicas a cada ítem del plan de trabajo. Se incorporó también en la solución el concepto territorial, y los productores fueron divididos en comunas, con problemáticas comunes.

Se formuló y montó un plan técnico completo, tomando en cuenta las problemáticas principales del sector. Se validó la información entregada en ese plan. Y así todo esto llevó a un plan de TT.

Finalmente se comprobó cuantitativamente un importante cambio productivo y económico en indicadores relevantes como lo son carga animal, prolificidad, mortalidad y Kg de carne PV durante el primer año; que continuó el segundo año.

Con ejemplos muy claros mostraron el cambio en el contenido técnico del relato social de los productores ovinos. Ellos al final del programa tenían una nueva mirada del sistema productivo en general.

e. **Habilidades para trabajar con grupos de productores en Australia; ayudándoles a alcanzar sus metas - Christine Rinehart**

Christine hizo un repaso de algunas definiciones sobre la extensión, como por ejemplo entender que ésta significa la suma de hacer transferencia tecnológica y utilizar los principios del aprendizaje de adultos. Y la facilitación por su parte, consiste en la capacidad de ayudar a un individuo a alcanzar sus metas.

Contó un poco sobre su capacitación en el área de la extensión y sobre la extensión en el rubro agrícola en Australia, donde concluye que se necesita acuerdos institucionales innovadores entre la industria, gobierno, universidades y sector privado para proveer extensión.

Frente a un modelo de extensión (Coutts *et al* 2005) se reconocen 5 elementos:

- Acceso a la información
- Capacitación
- Grupos de facilitación
- Asesoría
- Desarrollo de tecnología

Y cada uno de ellos se requiere al formar un programa de extensión.

Realizó algunos ejercicios con los participantes, donde los hizo reflexionar sobre sus experiencias de aprendizaje personal y las características que las hicieron beneficiosas o no, ya sea el expositor, contenido, el proceso de aprendizaje o el ambiente donde se desarrollaron.

Ya entrando más en materia, explicó el concepto “andragogía”: ciencia de enseñarle a adultos. Lo que implica considerar su condición de adultos al momento de realizar la transferencia tecnológica, basándose en el ciclo de aprendizaje de adultos. Ella nos habló sobre los principios de aprendizaje de Stanfield:

1. Yo les ayudo a ellos a aprender **lo que ellos quieren aprender**
2. Yo reconozco y **valoro sus experiencias.**
3. Yo creo un ambiente de aprendizaje **seguro**
4. Yo **los involucro** en su aprendizaje
5. Yo reconozco que **ellos son adultos.**
6. Yo los incentivo a **actuar.**
7. Yo los incentivo a **reflexionar.**
8. Yo los incentivo a esbozar **conclusiones.**
9. Yo los incentivo a **planear.**
10. Yo les ayudo a ver cuando su aprendizaje ha sido **exitoso.** (revisamos, evaluamos)

Si revisamos la pirámide de aprendizaje, podemos ver que los mayores porcentajes se obtienen con actividades prácticas o de compartir conocimiento. A medida que nos acercamos a un estilo de aprendizaje más individual, el porcentaje de adopción va disminuyendo.

Cabe mencionar que es importante diferenciar a un “estudiante adulto”, ya que este posee características particulares de aprendizaje como había mencionado antes. Son personas con responsabilidades, experiencia, inteligencia, ideas, diferencias, etc. Necesitan ser auto-dirigidos y además tienen distintos estilos de aprendizaje:

- Basado en los sentidos – Visual, Auditivo, Kinestésico, Táctil, Olfativo.
- Basado en el ciclo del aprendizaje- Activista, Reflexivo, Teórico, Pragmático.

Las capacitaciones y actividades de transferencia tecnológica deben estar dirigidas a hacer un movimiento constante a través del ciclo del aprendizaje de adultos:

- Actuar
- Reflexionar
- Generalizar
- Planificar

Deben buscar cubrir además los distintos estilos de aprendizaje para hacer el aprendizaje más efectivo, para incentivar la innovación y seguidamente la acción. Cada adulto posee características que lo ubican en una parte del ciclo de aprendizaje y que lo enmarcan en un estilo de persona, pero deben ser capaces de todas maneras de moverse a través de todo el ciclo con la ayuda de la reflexión; ya sea creando discusiones, a través de preguntas o utilizando técnicas como ORID. Este trata sobre analizar los objetivos, reacciones, interpretaciones y tomar decisiones sobre alguna problemática. Es importante que todo análisis vaya acompañado de mediciones y reportes del cambio, y para ellos también existe MERI (monitoreo, evaluación, reporte e innovación).

La facilitación busca dirigir procesos, es importante saber donde entrar en el proceso de aprendizaje e incluir siempre la reflexión, ser flexible, buscar actividades atrayentes. Por esto las actividades deben ser planificadas seguir al menos, algunas directrices básicas para no perder el control de la actividad.

Existen marcos de aprendizaje, donde luego de mostrar (presentar algún tema), se hace (actividad práctica, visitas a terreno) y se revisa (pequeños grupos de discusión, donde se revisa lo acontecido).

Finalmente en cuanto al manejo de grupos, nos comentaba lo importante que es encontrar el punto donde se encuentran la mantención del grupo, la individualidad de los participantes, y las tareas por hacer. Se debe ir dirigiendo las etapas de desarrollo grupal. Ayudarles a reflexionar, fomentar líderes, ayudarles de pasar desde su dependencia hacia ser estudiantes autodirigidos, guiarlos técnicamente o ayudarles en su búsqueda. Una forma de guiar este proceso es a través de encontrar temas de interés común, ayudarles a entender la situación a través de ejemplos, visitas o imágenes, hacer mapas mentales, categorizar y priorizar problemáticas.

Para poder hacer transferencia tecnológica es importante pensar, ¿qué haría feliz a mis agricultores? Y así motivarlos y guiarlos a través de un proceso, donde ellos obtienen soluciones a sus necesidades.

Es importante ser creativo, hacer cosas diferentes que ayuden al proceso de adopción, ayudarles a “pensar fuera del cuadrado”.

Tres mensajes principales:

- Utilice los principios y estilos del aprendizaje de adultos
- El propósito impulsa el proceso
- Haga de aprender algo divertido!

3. SESIONES CONCURRENTES Y SUS RESULTADOS

a. *"Evaluación de habilidades para la extensión". Christine Rinehart*

Se realizaron tres ejercicios dinámicos con los participantes:



- **Línea de Tiempo:** Donde se distribuyen los participantes de acuerdo a la pregunta que se realiza. Es una manera de calificarlos tanto a ellos, como sus habilidades según corresponda la pregunta realizada. Esta actividad es útil para identificar a los participantes, sus intereses y expectativas de la actividad. Además les entrega a ellos mismo una visión general de el grupo que están constituyendo.
- **Matriz de habilidades:** Es un recurso que puede ser utilizado por profesionales de extensión y permite identificar las habilidades y el conocimiento necesario para ejecutar el trabajo definido para un rol en particular. Es una radiografía de las herramientas actuales, por lo que entrega tanto las fortalezas de las persona con las que debe seguir ejecutando y las debilidades en las cuales debe trabajar en un futuro. A su vez permite identificar las habilidades que no están siendo útiles precisamente en el desempeño del rol. (Ver resultados en Anexo N°1)

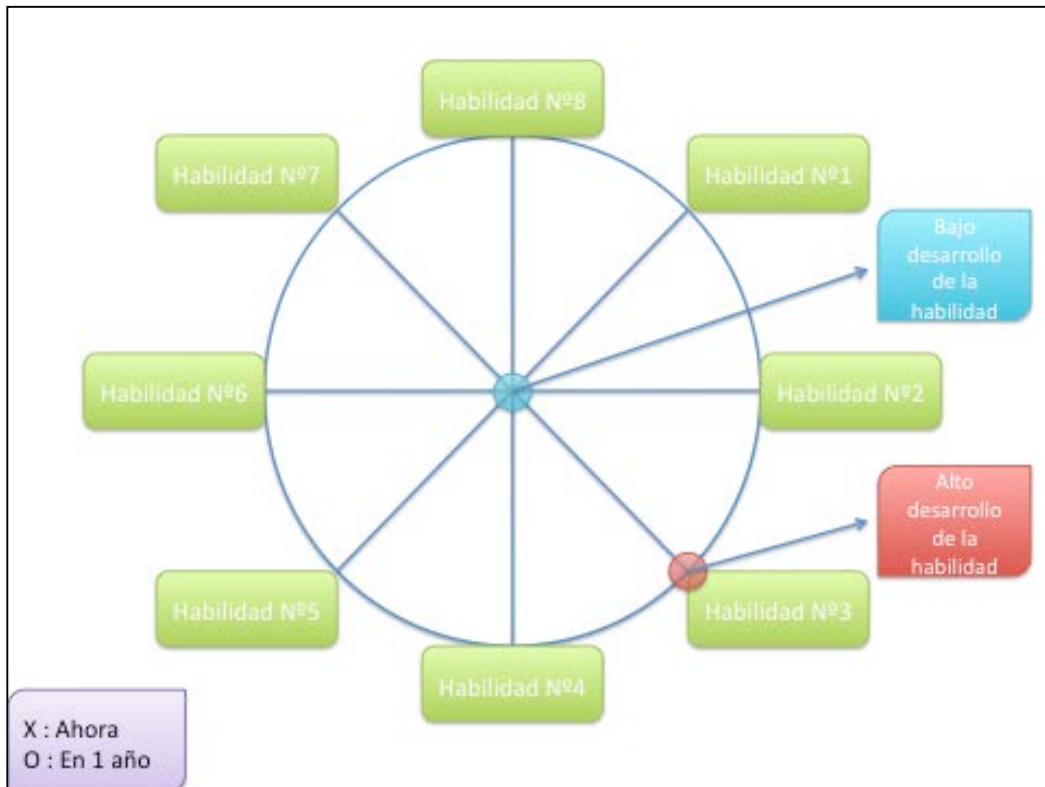
Con esta habilidad soy/ somos relativamente:				
		NORMAL	BUENO	MUY BUENO
Al realizar mi/nuestro trabajo, esta habilidad es:	Escencial o frecuentemente necesaria	MEJORAR	MEJORAR	UTILIZAR Y MANTENER
	Útil o a veces se necesita	MEJORAR	UTILIZAR Y MANTENER	UTILIZAR Y MANTENER
	No es importante o raramente se necesita	MEJORAR (Sólo si hay tiempo)		VER DONDE SE PUEDE UTILIZAR

- **Rueda de desarrollo de habilidades:** Es un ejercicio donde se determinan 8 o más habilidades a las cuales se les quiera medir su desarrollo en los participantes. Se eligieron estas habilidades para

el rol que debe tener un extensionista con los agricultores, y se ubicó cada una en las líneas del radio de la rueda.

Luego cada participante determinó donde consideraba que se encontraba en este momento en cuanto a cada una de esas habilidades; y luego dónde le gustaría encontrarse en un plazo de 1 año en el desarrollo de esa misma habilidad.

El centro de la rueda corresponde a un bajo desarrollo de la habilidad, y a medida que avanza hacia el exterior de la rueda, se considera un alto desarrollo de esta habilidad. (Ver resultados en Anexo N°2).



b. "La metodología de trabajo grupal y la extensión". Marcelo Torrent

Marcelo Torrent de CREA, dirigió la conversación de los participantes a través de la facilitación de las respuestas a 1 pregunta. Los participantes fueron divididos en grupos, donde se generaba la discusión para entregar sus resultados.

Pregunta:

¿Cuales son las ventajas y desventajas de un sistema de transferencia tecnológica?

Resultados:

- **Grupo N°1:**

Ventajas

- Transferencia de conocimiento
- Enriquece discusión y conocimiento desde la experiencia de los otros
- Muchas soluciones para el mismo problema. Creatividad
- Mayor probabilidad de adopción de tecnología
- Sensación de apoyo mutuo
- Dinamismo, método entretenido
- El consenso fortalece la idea
- Distribución de tareas
- Potencia éxitos y disminuye fracasos

- Genera demanda hacia la investigación
- El grupo difunde la tecnología (efecto multiplicador)

Desventajas:

- Liderazgo negativo
- Dificultad para lograr consenso
- Perder el propósito
- El consenso no implica siempre algo óptimo

○ **Grupo N°2:**

Ventajas

- Rescatar experiencias positivas y negativas
- Integrar socialmente un grupo con problemas y desafíos comunes
- Alertar sobre nuevos problemas
- Aprendizaje
- Mayor posibilidad de encontrar soluciones. Dar respuestas.
- Intercambio
- Efecto multiplicador
- Construcción de confianza
- Aprovechar la diversidad
- Sinergia

○ **Grupo N°3:**

Ventajas

- Compartir experiencias
- Problemas iguales a otros
- Idioma común
- Diversidad de miradas, vivencias diferentes.
- Los más avanzados ayudan a los débiles
- Efecto multiplicador
- Mayor posibilidad de encontrar la solución
- Priorizar ideas o problemas desde la comparación
- Entorno de confianza
- Genera liderazgos

Desventajas:

- Pérdida de privacidad (libertad)
- Los diferentes niveles de conocimiento en el grupo
- Posibles conflictos de interés
- Mucha dependencia del moderador
- Requiere tiempo
- Dificultad para conocer, lograr el compromiso
- Falta de sinceridad

Desventajas

- Dominancia de opiniones
- No permite tratar situaciones muy particulares o individuales.
- No siempre el consenso es lo mejor
- Grupos muy homogéneos o muy diversos
- No todos participan

**c. "La Estrategia Territorial como herramienta para la transferencia tecnológica".
Rodrigo de la Barra y Gabriel Peña.**

Los facilitadores llegaron a una conclusión general para los 3 grupos de trabajo:

1.- El territorio esta dado o definido como un espacio social, económico, productivo y cultural, dinámico con una identidad en donde los individuos desarrollan sus intereses.

2.- Cuando los territorios maduran socialmente hacen definiciones productivas y elaboran estrategias territoriales.

3.- La estrategia territorial facilita la identificación de potencialidades productivas y de las brechas que estas presentan, además de:

- La definición de capacidades tecnológicas que se requieren.
- Permite hacer converger los intereses de los actores y acelerar el cambio tecnológico

4.- Finalmente la Estrategia Territorial, produce Cohesión e Inteligencia en el territorio.

4. RESUMEN ENCUESTAS DE EVALUACIÓN

El foro contó con 100 participantes *aprox.* provenientes de más de 20 instituciones distintas, asistieron desde la IV hasta la XII región de nuestro país.

Ante el llamado de participación en este foro a “extensionistas”, asistieron principalmente asesores, investigadores y coordinadores de grupos, algunos se han iniciado en el área de transferencia tecnológica, como también personas que llevan en el rubro por más de 20 años.

La utilidad de este encuentro fue considerada muy alta, con un promedio de 9,2/10. En cambio el nivel de satisfacción con el desarrollo del foro tuvo un puntaje promedio de 8,1/10, número que aún es un alto porcentaje de satisfacción, pero que puede haber considerado factores no manejables o la durabilidad del foro.

En cuanto a las áreas cubiertas por el foro, las calificaciones más altas las obtuvieron:

- Experiencias nacionales
- Manejo de grupos de trabajo

Mientras que las siguientes obtuvieron una calificación más dispersa en su puntuación:

- Experiencias internacionales
- Herramientas de facilitación

La coordinación de la actividad como la calidad de las exposiciones, obtuvieron un puntaje promedio de 8,8/10 y 8,5/10 respectivamente. Lo que las acerca a la valorización de “muy buenas”. Esto nos satisface tremendamente, pues significa que logramos realizar un foro de un alto nivel y alta apreciación para sus asistentes y para el sector agropecuario en general.

Dentro de la evaluación buscamos hacer una pequeña selección sobre los estilos de aprendizaje de nuestros participantes. Nos encontramos con un público muy diverso, que principalmente poseen pensamiento **Pragmático (39%)**, para quienes su punto fuerte es la experimentación y la aplicación de ideas.

También hubo alta presencia de participantes con estilo de aprendizaje **Teórico (29,3%)**: Para ellos si es lógico es bueno. Buscan la racionalidad y la objetividad huyendo de lo subjetivo y de lo ambiguo.

En orden descendente también algunos participantes resultaron pertenecer al estilo de aprendizaje **Reflexivo (26,8%)**: Disfrutan observando la actuación de los demás, y no intervienen hasta que no se han adueñado de la situación.

En muy baja proporción, se autocalificaron con estilo de aprendizaje **Activo (4,9%)**: Busca experiencias nuevas, son de mente abierta, nada escépticos y acometen con entusiasmo las tareas nuevas.

Esto nos ayuda a definir en cierta manera el perfil actual de los extensionistas en nuestro país, cada estilo de aprendizaje posee características principales que nos ayudan a comprender su manera de actuar.

Alta puntuación de 9,5/10 a la importancia de la extensión en el desempeño de su trabajo, lo que quiere decir que efectivamente los asistentes estaban directamente involucrados con la transferencia tecnológica hacia los productores.

Fue difícil para los extensionistas diferenciar un factor principal de impedimento en la aplicación de nuevas tecnologías. Ellos reconocen como importantes la “falta de tiempo” y “resistencia del productor” al momento de adoptar una nueva tecnología. Siguiendo a ello y con una puntuación levemente más baja indican la “falta de organización o de apoyo a la gestión por parte de la empresa” y “falta de habilidades”. Por la dispersión de resultados, podemos interpretar que necesitamos hablar de un “ambiente de transferencia tecnológica favorable” necesario, donde el productor disminuye las barreras de adopción gracias a la herramientas de facilitación y metodología que pueda tener un extensionista, incorporado idealmente dentro de una estrategia empresarial.

Los participantes hacen además algunas observaciones adicionales, como la falta de recursos económicos y resistencia al cambio tecnológico, como obstáculos importantes al momento de transferir tecnología.

Principalmente se destaca la oportunidad de “conocer especialistas extranjeros y sus experiencias como facilitadores”, “conocer experiencias nacionales en extensión” y “ser parte de una red de especialistas en extensión”, seguidos por “herramientas de transferencia tecnológica enseñadas”. Esto nos da a entender claramente, que la apreciación de nuestro esfuerzo en esta actividad va enfocado a la oportunidad de interacción que les entrega esta instancia, de crear contactos y compartir experiencias con extensionistas que pueden enfrentar problemáticas similares en sus labores.

Al momento de preguntarle a los extensionistas que temáticas priorizarían para aplicar a su trabajo con productores el 48,7% indica que les es relevante “como enseñar a productores”, por lo que la necesidad de herramientas de facilitación sale a la luz junto a la comprensión del aprendizaje de adultos, la manera de aprender de los productores debe ser categorizada para su adopción. Siguiendo en evaluación, pero no menos importante se habla de “grupos de facilitación (33,3%)” y “sistemas de evaluación (33,3%)”. Donde entendemos que no sólo se requieren las herramientas para lograr una transferencia tecnológica efectiva, sino también una metodología de trabajo que les ayude a organizar ideas, proponer indicadores y medir el desempeño de su trabajo realizado con productores.

Finalmente quisimos conocer el medio de interacción que más les acomoda para vincularse a esta red de extensionistas, los principales resultados mostraron:

- | | |
|-------------------------------|-------------------------------|
| - Jornadas Prácticas (64,1%) | - Talleres (41%) |
| - Grupos de discusión (43,6%) | - Página Web (25,6%) |
| - Seminarios Anuales (43,6%) | - Boletín electrónico (23,1%) |

Estas respuestas tienen mucho sentido con la información entregada anteriormente por los participantes. Vemos una importante preferencia por el contacto directo entre extensionistas, para favorecer el intercambio de experiencias y la obtención de capacitación. Seguido de esto se valora el apoyo virtual a través de página web y boletines electrónicos, que puedan ir reforzando la información recibida y procesada en las instancias anteriores.

5. CONCLUSIONES

Ante la alta convocatoria, podemos concluir que existe una gran necesidad por capacitaciones e instancias de encuentro bajo la temática de extensión. Podemos notar que se valora en gran medida el darle importancia al análisis de herramientas de transferencia tecnológica, trabajo de grupos y sistemas de evaluación; los asistentes demandan mayor profundización en estos temas y agradecen la plataforma de encuentro con especialistas en extensión y la oportunidad de compartir experiencias.

Podemos ver también un falta de capacitación y el fuerte requerimiento de ésta. Los extensionistas necesitan seguridad, que probablemente se las pudiera entregar un programa de mejoramiento en habilidades de extensión certificado, pues mucho valoran el respaldo que éste les pudiera entregar al momento de realizar transferencia tecnológica. Podrían contar con las herramientas adecuadas para la búsqueda de la adopción de nuevas tecnologías, y se sentirían más cómodos quizás en su trabajo diario, conociendo herramientas que les ayuden a controlar las situaciones de conflicto.

Pudimos distinguir la ausencia de un modelo claro de trabajo en extensión, existen grandes iniciativas particulares, pero no un marco de trabajo conjunto para la búsqueda de una transferencia tecnológica efectiva. Aún es importante hacer definiciones sobre conceptos básicos; qué entendemos por transferencia tecnológica, qué entendemos por extensión, qué queremos evaluar, etc. Una vez definido esto, y unificados los conceptos, notamos la necesidad de definir el “rol del extensionista”, cuales son las habilidades que requiere, con que herramientas debe trabajar, en que tipo de actividades debe desempeñarse. De esta manera podremos crear un programa de capacitación eficiente y pertinente para nuestra realidad. Es importante que dentro de este esquema consideremos a todos los actores que pueden tener alguna influencia en la extensión, ya sea el mismo extensionista, como los asesores privados, institutos de investigación y sus investigadores, y por supuesto, el agricultor. De esta manera podremos diferenciar los requerimientos de cada uno de ellos, y cuales son sus roles dentro de este “sistema” (Anexo N°3).

ANEXOS

1. Anexo N°1:

Resultados Matriz de Habilidades – Christine Rinehart:

- Grupo N°1:

Con esta habilidad soy/ somos relativamente:				
		NORMAL	BUENO	MUY BUENO
Al realizar mi/nuestro trabajo, esta habilidad es:	Escencial o frecuentemente necesaria		<ul style="list-style-type: none"> •Motivación y dedicación personal •Desarrollo de motivación** •Resolución de conflictos •Organización de ensayos y trabajo en campo •Tomar decisiones •Trabajo en equipo*** •Habilidades computacionales •Facilitación/habilidades personales •Orden para hablar •Habilidades verbales** •Trabajo "uno a uno" con los clientes** •Habilidades interpersonales 	<ul style="list-style-type: none"> •Habilidades interpersonales •Desarrollo de motivación •Trabajo en equipo** •Técnicas de facilitación •Comunicación/habilidades verbales** •Manejo de si mismo •Manejo del tiempo •Organización de ensayos o demostraciones en campo** •Resolución de problemas •Organización de grupos de trabajo •Trabajo "uno a uno"***
	Útil o a veces se necesita	<ul style="list-style-type: none"> •Extensión del marketing •Manejo de la extensión •Manejo de programa y objetivo 	<ul style="list-style-type: none"> •Habilidades escritura** •Habilidades computacionales •Dinámicas para sociabilizar •Manejo del estrés •Habilidades con los medios 	<ul style="list-style-type: none"> •Habilidades tecnológicas •Organización de trabajo en equipo •Habilidades computacionales •Resolución de conflictos
	No es importante o raramente se necesita			

○ Grupo N°2:

Con esta habilidad soy/ somos relativamente:				
		NORMAL	BUENO	MUY BUENO
Al realizar mi/nuestro trabajo, esta habilidad es:	Escencial o frecuentemente necesita	<ul style="list-style-type: none"> •Conocimientos técnicos •Comunicación con los productores •Creatividad •Desarrollo de la motivación y adopción •Sistemático 	<ul style="list-style-type: none"> •Toma de decisiones •Responsabilidad •Profesionalismo •Comunicación efectiva •Facilidad de darse a entender •Comunicación en público •Comunicación** •Resolución de conflictos •Empatía •Lenguaje simple •Saber escuchar 	<ul style="list-style-type: none"> •Conocimiento del tema •Habilidades interpersonales •Buen relacionador •Dialogar con productor •Dedicado •Compartir •Reunir/analizar información •Empatía** •Sinceridad •Resolución de problemas •Creatividad •Nivel de conocimiento •Planificación
	Útil o a veces se necesita	<ul style="list-style-type: none"> •Empatía •Generación de redes •Paciencia •Conocimiento de mercado 	<ul style="list-style-type: none"> •Tecnicismo •Intuición •Formación de equipos 	<ul style="list-style-type: none"> •Comunicación oral •Conversar •Responsabilidad •Habilidades verbales
	No es importante o raramente se necesita			

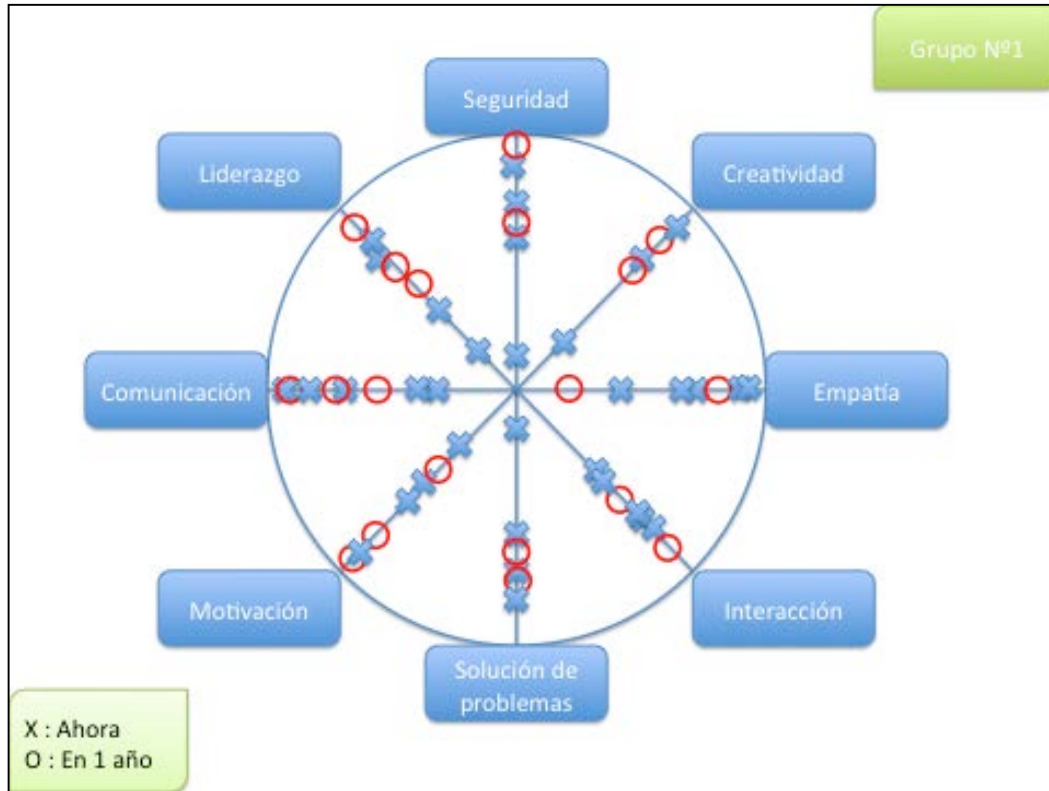
○ **Grupo N°3:**

Con esta habilidad soy/ somos relativamente:				
		NORMAL	BUENO	MUY BUENO
Al realizar mi/nuestro trabajo, esta habilidad es:	Escencial o frecuentemente necesaria	<ul style="list-style-type: none"> •Motivación •Técnicas de facilitación** •Trabajo en grupo •Trabajo en equipo •Trabajo "uno a uno"*** •Habilidades interpersonales •Habilidades verbales •Desarrollo de la motivación •Organización 	<ul style="list-style-type: none"> •Habilidades computacionales •Trabajo en equipo** •Resolución de conflictos •Concluir la valoración de las necesidades de clientes •Capacidad de motivar •Negociación** •Habilidades con los medios** •Técnicas de facilitación •Desarrollo de la motivación 	<ul style="list-style-type: none"> •Desarrollo de la motivación •Trabajo "uno a uno" •Trabajo con clientes •Habilidades verbales •Motivación** •Dedicación personal •Resolución de conflictos •Empatía •Habilidades con los medios •Habilidades computacionales
	Útil o a veces se necesita	<ul style="list-style-type: none"> •Negociación •Habilidades computacionales 		<ul style="list-style-type: none"> •Negociación
	No es importante o raramente se necesita			

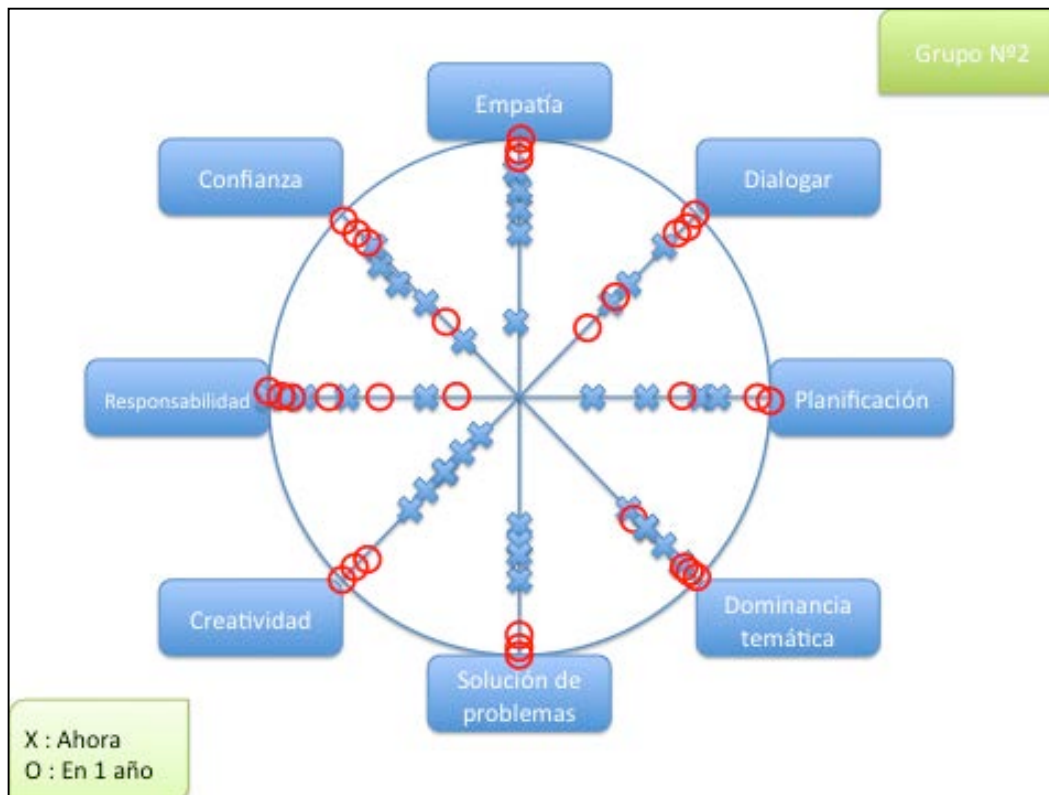
2. Anexo N°2:

Resultados Rueda de Desarrollo de Habilidades – Christine Rinehart

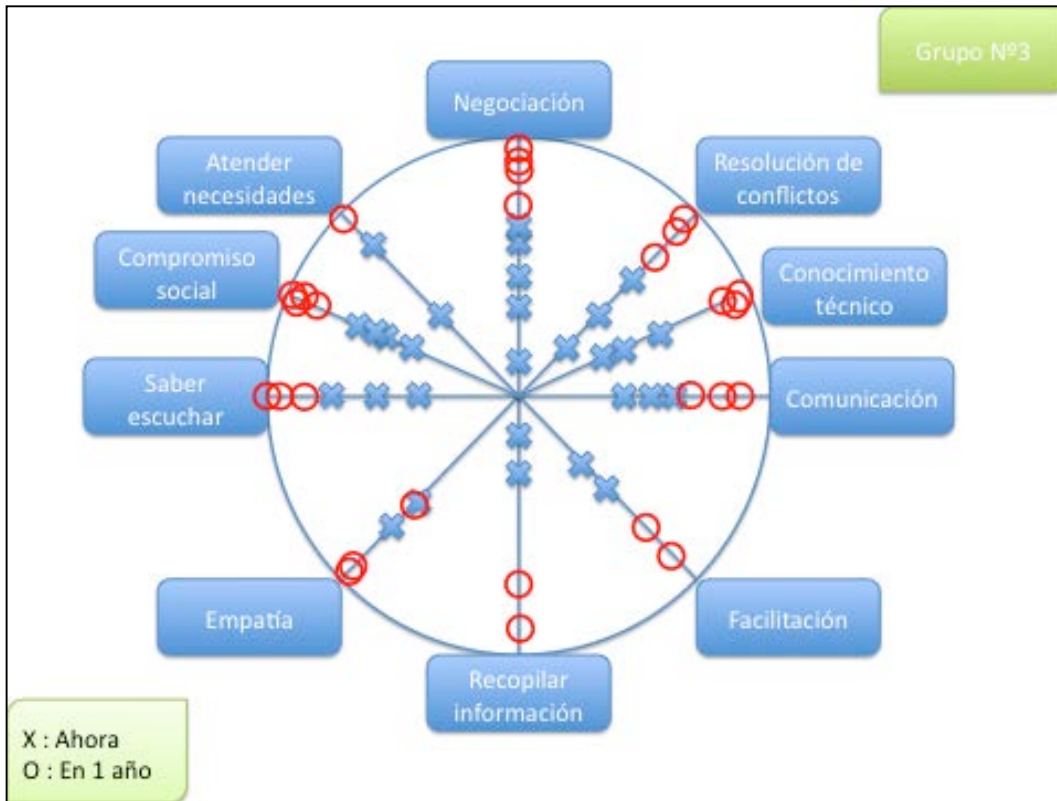
- Grupo N°1:



- Grupo N°2:



- Grupo N°3:



3. Anexo N°3:

Sistema de extensión - (Colaboración entre las partes)

