



AGENCIA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL DEL JAPÓN (JICA)

INSTITUTO NACIONAL DE AGRICULTURA (INA)

**Capacitación de Promotores/as Rurales  
para las Escuelas de Campo:  
Experiencia del Proyecto PROCESO**

Diciembre de 2006



**Componente de Capacitación / Componente de Desarrollo Participativo**

**Proyecto de Capacitación y Extensión Agropecuaria Sostenible en las Áreas  
Rurales de la República de Panamá (PROCESO)**



AGENCIA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL DEL JAPÓN (JICA)

INSTITUTO NACIONAL DE AGRICULTURA (INA)

# Capacitación de Promotores/as Rurales para las Escuelas de Campo: Experiencia del Proyecto PROCESO

Diciembre de 2006



Componente de Capacitación / Componente de Desarrollo Participativo

Proyecto de Capacitación y Extensión Agropecuaria Sostenible en las Áreas  
Rurales de la República de Panamá (PROCESO)

## **Agradecimiento**

Este informe sobre la capacitación para promotores y promotoras del Proyecto de Capacitación y Extensión Agropecuaria Sostenible en las Áreas Rurales de la República de Panamá (PROCESO), ejecutado con la cooperación técnica de la Agencia de Cooperación Internacional del Japón (JICA), es un producto final de las 7 jornadas realizadas durante los años 2005 y 2006.

Considerando la implementación de esta larga serie de capacitación, primero felicitamos mucho a los y las participantes como “aspirantes promotores y promotoras”. Ellos y ellas son: Agustín González Vásquez, César Aguilar y Luz Mery Sánchez de la Escuela de Campo Los Valdeses; Andrés Rodríguez, Demetrio Concepción, Domingo Rodríguez y Eustacia Toribio de la Escuela de Campo Paso Real; y Adelaida Pérez, Alberto Ramírez y Julio Cortés de las Escuelas de Campo Río La Villa y El Ciprián. Fueron maravillosos participantes, y esperamos con mucha confianza que ellos y ellas sigan trabajando como promotores y promotoras en sus áreas después del Proyecto también.

Amada Valdez fue una coordinadora joven que se involucró bastante en el trabajo de esta serie de capacitación. Lástima que no haya estado en los últimos días de la capacitación para promotores y promotoras, por licencia de maternidad. Sin embargo, el Componente de Capacitación y el resto del Proyecto quisiéramos enviarle nuestros saludos más cordiales a ella, por su gran labor con nosotros, y a su nuevo hijo.

Entre los instructores, la Licda. Elvia Murgas fue una de los más colaboradores en la capacitación para promotores/as. Colaboramos varias veces en la capacitación, y los y las participantes ya tenían mucha confianza en ella. Además, la Téc. Dalia Tejeira del Instituto Nacional de Agricultura (INA) y la Licda. Alicia Valenzuela de la Dirección Nacional de Desarrollo Rural del Ministerio de Desarrollo Agropecuario (MIDA), fueron también muy colaboradoras, aunque casi siempre no nos comunicamos con ellas con suficiente tiempo. Los temas que ellas dieron en la capacitación, fueron muy buenos, y contribuyeron grandemente a desarrollar la personalidad de cada promotor/a y sus trabajos en las Escuelas de Campo.

Durante la gira a Costa Rica como la última oportunidad de capacitar a los promotores y las promotoras, la oficina de JICA Costa Rica nos dio mucho apoyo en la coordinación con los/as productores/as de ese país. Nos sentimos muy agradecidos con la Representante Residente Licda. Mika Yamamoto, y el planificador Ing. Masaki Osawa, por el gran favor que nos hicieron. El viaje fue muy exitoso, y fue muy impresionante que cada productor/a nos explicara sobre sus largas experiencias con la agricultura orgánica, hablando en sus propias palabras. Esperamos que los/as productores/as panameños/as también la practiquen poco a poco a su manera.

Por último, quisiéramos dar un gran agradecimiento póstumo al Ing. Humberto Tapia (Q.E.P.D.) del MIDA, por su amistosa y valiosa colaboración con nosotros, después de la evaluación intermedia. Él fue el jefe de equipo panameño de la evaluación. Si no hubiera estado él, la Misión de Evaluación Intermedia no hubiera logrado el éxito alcanzado ni el Proyecto hubiera logrado los resultados esperados hasta ahora. Es un gran lástima que ya no esté entre nosotros, por eso quisiéramos dedicarle este informe a él, como uno de los mayores colaboradores.

山岸恭敬

Ing. Yasunori Yamagishi

Experto de JICA

Componente de Capacitación

かじふさひろき

Lic. Hiroki Kajifusa

Experto de JICA / Coordinador del Proyecto

Componente de Desarrollo Participativo

## **INDICE**

### **1. ¿Quién es Promor o Promotora?**

### **2. Concepto de la Capacitación para Promotores**

### **3. Selección de Promotores/as**

PASO 1: Confirmar los propósitos y las necesidades de capacitar a “promotores/as”

PASO 2: Explicar el mecanismo de la capacitación para promotores/as

PASO 3: Definir las características de “buen(a) promotor(a)” con el grupo

PASO 4: Proponer los otros criterios importantes

### **4. Consideraciones al Realizar la Capacitación**

### **5. Cualidades de los/as “Promotores/as”**

### **6. Capacitaciones Realizadas para Promotores/as**

### **7. Introducción de la “Tarjeta de Reflexión” para Aprendizaje Participativo**

### **8. Revisión de Capacitación para Promotores/as**

ACTIVIDAD 1: Revisión de las Impresiones de Capacitación

ACTIVIDAD 2: Comparación de los Diagnósticos de Promotores/as

ACTIVIDAD 3: Flores de Promotores/as

ACTIVIDAD 4: Calendario de Conveniencia

ACTIVIDAD 5: Jan Ken de 5 Números

ACTIVIDAD 6: Mapa de Lugares Potenciales para la Capacitación

### **ANEXO 1: Objetivos y Contenidos de las Capacitaciones Realizadas**

### **ANEXO 2: Plan de Capacitación para Promotores/as por el Año 2007 (Borrador)**

### **ANEXO 3: Folletos Diseminados y Procedimiento de los Talleres Realizados**

# Capacitación de Promotores/as Rurales

## para las Escuelas de Campo:

### Experiencia del Proyecto PROCESO

#### 1. ¿Quién es Promotor o Promotora?

Los promotores y las promotoras rurales en las Escuelas de Campo, son personas claves de desarrollo comunitario, y son muy importantes en la red de intercambio entre productores y productoras.

Son las personas que se encargan de dirigir al grupo; por ejemplo, cuando se programa una actividad en sus granjas, tratan de que está se lleve a cabo con la participación de todos y todas. También, realizan monitoreos al grupo, lo que da ánimos al grupo y a aquellos que van a compartir sus aprendizajes o conocimientos con el resto del grupo.

Ellos y ellas implementan y ponen en práctica las técnicas aprendidas, en la escuela y en las fincas de los miembros. También, reúne regularmente, por ejemplo, cada mes, a sus miembros, para hacer programaciones de trabajo. Participa como líder de grupo, en actividades dentro y fuera de sus comunidades, es vocero/a de la solidaridad, y del respeto dentro de un grupo y resalta el trabajo de la mujer y del hombre, dentro de un grupo.

Se espera que los/as promotores/as rurales, promuevan las técnicas aprendidas del proyecto, hacia las comunidades vecinas. Ellos/as, le van a dedicar un tiempo; les enseñarán a esas personas sus conocimientos y tratarán de que estas personas los pongan en práctica, logrando así un interés en ellas, de forma tal, que se obtenga buenos resultados con el uso de estas técnicas en sus parcelas. Así que es importante que establezcan la red de grupos de productores/as, para intercambiar experiencias, conocimientos, información, ideas, soluciones, productos, semillas y pie de cría.

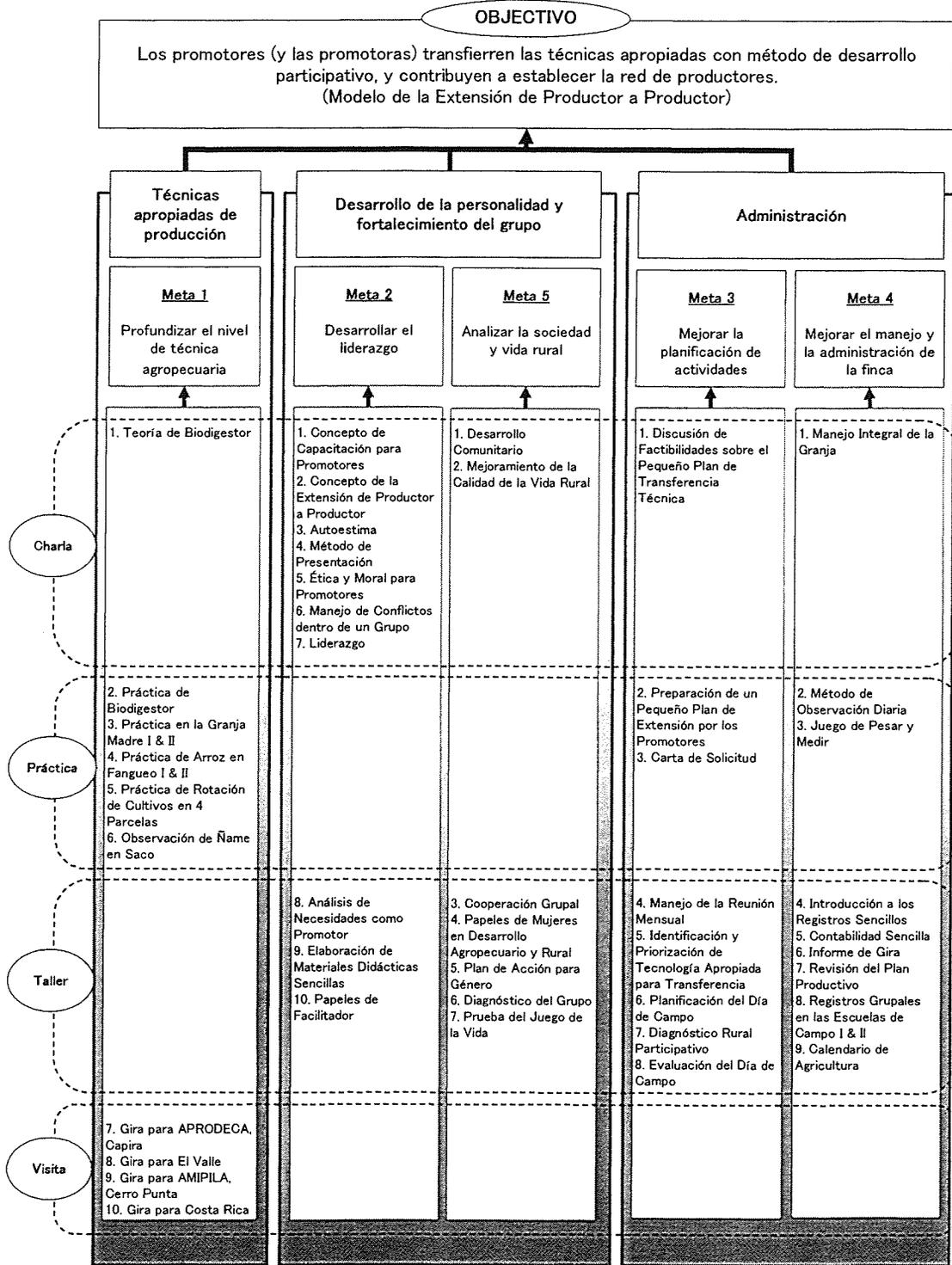
Esperamos que nuestros/as promotores/as extiendan las técnicas del Proyecto hacia las escuelas primarias. Por medio de las buenas relaciones que tenga el(la) promotor(a) rural, con los padres y las madres de familias en las escuelas, se dará la oportunidad para extender los conocimientos y prácticas de las técnicas, las cuales van a ser aprendidas tanto por niños y niñas, como por los padres de familia, colaborando todos juntos.

También, se espera que nuestros/as promotores/as mantengan un contacto con las instituciones más allegadas a sus comunidades. Los/as promotores/as en las Escuelas de Campo, van a servir de enlace entre su grupo y las instituciones del gobierno u organizaciones no gubernamentales. Ellos y ellas solicitarán cualquier apoyo que necesiten a dichas instituciones, para poder llevar a cabo sus actividades.

## **2. Concepto de la Capacitación para Promotores/as**

Los promotores/as se capacitaron en los temas ordenados en secuencia, para que ellos y ellas logren sus debidas funciones. Se realizaron 7 eventos de capacitación durante la segunda mitad del periodo del proyecto, además de 4 giras de campo para conocer a otros/as productores/as orgánicos. Las capacitaciones estuvieron dirigidas al logro de 5 metas básicas: 1) Profundizar el nivel de técnica agropecuaria; 2) Desarrollar el liderazgo; y 3) Mejorar la planificación de actividades; 4) Mejorar el manejo y la administración de la finca; y 5) Analizar la sociedad y vida rural. Los temas detallados fue seleccionados y programados, a través del análisis de las necesidades de los/as participantes, y de la lluvia de ideas entre los/as funcionarios/as del proyecto, tomando en cuenta el desarrollo de actividades en las Escuelas de Campo. El concepto de la capacitación se puede ver en el siguiente flujograma.

# FLUJOGRAMA CONCEPTUAL DE LA CAPACITACIÓN PARA PROMOTORES/AS



### **3. Selección de Promotores/as**

Los promotores y las promotoras rurales fueron seleccionados/as por los grupos de Escuela de Campo. El personal del Proyecto, como vive dentro de las comunidades, no puede conocer a toda la gente para poder seleccionar las mejores personas para ser “promotores/as”; por lo tanto, se tomaron los pasos que se presentan a continuación. Estos pasos fueron muy importantes, no solamente para seleccionar a las personas más apropiadas como “promotor/a” para el futuro de la Escuela de Campo, sino también para que el grupo mismo de productores/as tome responsabilidad por la selección de “sus” promotores y promotoras.

#### **PASO 1: Confirmar los propósitos y las necesidades de capacitar a “promotores/as”**

Aprovechando la reunión mensual en la Escuela de Campo, el Proyecto explicó los propósitos y las razones de desarrollar los “promotores/as” y/o líderes en el área. Se confirmaron los siguientes puntos:

- La Escuela de Campo, que hemos establecido, es abierta no solamente para los miembros del grupo, ni sólo para la comunidad que tiene la granja, sino también para toda la gente y comunidades del área interesadas en aprender las técnicas apropiadas.
- En ese sentido, todos los miembros de la Escuela de Campo, están “promoviendo” las técnicas aprendidas. Sin embargo, se necesitarán ciertas personas que tomen un liderazgo activo en el grupo y en el área, para fortalecer el funcionamiento de la Escuela de Campo, y para activar las actividades y los intercambios (como Juntas y Días de Campo) con otras comunidades.
- A través de seleccionar y capacitar a esas personas para que sean líderes o “promotores/as” del área, el Proyecto quiere que las actividades de la Escuela de Campo se continúen y contribuyan al desarrollo comunitario por el área.

## **PASO 2: Explicar el mecanismo de la capacitación para promotores/as**

Después de confirmar los propósitos y razones de la capacitación, el Proyecto explicó cómo realizarla en los siguientes puntos:

- La capacitación no es un trabajo remunerado (el Proyecto **básicamente no paga** a los/as promotores/as ningún salario o incentivo), porque es para líderes locales que trabajan por su voluntad.
- La capacitación no termina en un solo día ni de una vez, cubriendo varios temas, y entonces, se realizará **una jornada de 3-5 días varias veces** (es una serie de jornadas de capacitaciones).
- Es necesario que **las mismas personas participen en todas las jornadas**, porque cada tema de cada jornada se planifica en secuencia.
- Los/as participantes **se reúnen con los/as participantes de otras Escuelas de Campo** en el INA u otros lugares, para capacitarse.
- **El grupo escoge 3 personas** como representantes del grupo o el área, para la capacitación.

## **PASO 3: Definir las características de “buen(a) promotor(a)” con el grupo**

Considerando los requisitos de la capacitación, que se han mencionado arriba, los 3 grupos de las Escuelas de Campo definieron las características de “buen(a) promotor(a)” por sí mismos. El grupo de La Chumicosa, distrito de Olá, no hizo este ejercicio, porque el grupo no tenía como miembros activos más que 3 personas, en el momento que el Proyecto planificó la

capacitación.

## LAS CARACTERÍSTICAS DE “BUEN PROMOTOR O BUENA PROMOTORA”

(Definidas por el grupo de cada Escuela de Campo)

Los Valdeses	Paso Real	Río La Villa
1. <b>Activo</b>		1. <b>Activo</b>
2. <b>No tiene temor al público</b>		2. <b>No tenga temor</b>
3. Buena expresión	1. Que le gusta hablar	
	2. <b>Comunicativo</b>	3. <b>Comunicativo</b>
4. <b>Sociable</b>	3. <b>Sociable</b> (buena amistad)	4. <b>Sociable</b>
5. <b>Aceptado en la comunidad</b>	4. <b>Se acepta bien</b>	
6. No ser problemático/a	5. Apoyo del grupo	5. No sea egoísta
	6. <b>Que le gusta trabajar</b> (dentro del grupo y su parcela)	6. Tenga bastante conocimiento
7. <b>Que le gusta trabajar</b>	7. Tener interés	7. <b>Con ganas de trabajar</b>
	8. Tener fe y confianza en la agrupación	
	9. Que escoja tiempo para comprometerse	8. Responsable

Estas características que se definieron por el grupo, sirven como “criterios” para escoger los/as promotores/as del grupo y del área. El proyecto dejó a los grupos que pensaran quiénes tenían estas características dichas arriba, como “sus promotores/as”.

### PASO 4: Proponer los otros criterios importantes

Respetando la selección de promotores/as por los propios grupos, el Proyecto propuso los otros criterios importantes para garantizar las funciones que el Proyecto espera, y también para

garantizar la equidad social. Con cada grupo, se conversó por qué se necesitan estos criterios también.

- **No sean demasiado viejos, ni demasiado jóvenes.**  
(Considerar la potencialidad hacia el futuro; No tener problemas de salud, ni de trabajos duros; Ser maduros y responsables; Contribuir a las comunidades sin emigrar)
- **Incluir una o más mujeres también.**  
(Las mujeres, al igual que los varones, pueden contribuir al desarrollo comunitario; Se pueden limitar las oportunidades de divulgar los conocimientos a las mujeres, solamente a través de los varones)
- **No escojan personas de la misma familia.**  
(No apoyar a una sola familia, sino apoyar al grupo y al área)
- **Se puede escoger personas que están fuera del grupo y en otras comunidades.**  
(Considerando los criterios antes señalados, sería difícil escoger a 3 personas dentro de una sola comunidad pequeña; Considerando la promoción de las actividades y los intercambios en el área, serían útiles las personas colaboradoras fuera del grupo)

Finalmente, después de los 4 pasos por reunión mensual, los/as 3 “promotores/as” se seleccionaron por grupo y/o área. En realidad, durante la primera jornada, una persona que no se escogió como “promotor/a”, vino a la capacitación en lugar de la otra que no pudo asistir ese día. La asistencia solamente en la primera, no logra los propósitos de la capacitación. Sin embargo, se puede reconocer que esta persona tiene motivación para participar, cuando hay oportunidad. Considerando su motivación, el grupo aprobó, en la próxima reunión mensual con el Proyecto, que esta persona también, sería su “promotor/a” y seguiría capacitándose.

#### 4. Consideraciones al Realizar la Capacitación

Al invitar a los/as promotores/as y al realizar la capacitación, se deben considerar los siguientes puntos:

- **La participación en la capacitación no es remunerable, porque no es trabajo.** Sin embargo, se entrega el pasaje de ida y vuelta a los/as participantes, porque ellos/as tienen que llegar hasta el lugar dónde se realiza la capacitación, como el INA. Además de eso, hay lugares en que se cobran comida y hospedaje (en el INA, son gratis para los/as beneficiarios/as del Proyecto), y los/as participantes tienen que comprar jabón, papel higiénico, agua o soda, como consumo necesario. **Por lo menos, el Proyecto les paga el costo de participación (B/. 2.00 – 5.00 al día), considerando el pasaje y otros costos necesarios cada jornada,** porque los/as beneficiarios/as del Proyecto son pequeños/as productores/as.
- **Cada participante puede traer un(a) niño(a) a dónde se realiza la capacitación,** con hamaca como cuna, también, para comer y dormir juntos. No se les cobra a los/as niños/as por comida y hospedaje. Las mujeres no necesitan abandonarlos/as en la casa, y mientras ellas están capacitándose, alguien del Proyecto los/as cuidan.
- **La jornada realizada en el INA, tiene que ser corta, pero adecuada,** para que las mujeres participantes no dejen sus trabajos domésticos por muchos días, y para que los varones participantes tampoco dejen todas las responsabilidades familiares a sus esposas.

#### 5. Cualidades de los/as “Promotores/as”

En la primera jornada de la capacitación para promotores/as, los/as participantes compartieron las características de “buen(a) promotor(a)”, qué se definieron en diferentes Escuelas de Campo. Luego, ellos/as reconfirmaron los puntos importantes de la extensión técnica de

“productor a productor”, para escribirlos con sus propias palabras:

**Los 10 Puntos Importantes de ‘Productor a Productor’**

- Transmitir conocimientos.
- Un productor sabe lo que el otro productor necesita.
- Se comprenden más fácil con el mismo lenguaje.
- Un mismo interés: Desarrollo de la comunidad
- Comparten las mismas ideas para trabajar mejor.
- Hay mayor credibilidad.
- Poner los conocimientos en práctica.
- Independencia: Sostenibilidad del grupo
- Reforzamiento en nuevas técnicas
- Comparten los recursos de la comunidad.

Considerando las características de “buen(a) promotor(a)” y los puntos importantes de la extensión técnica de “productor a productor”, los/as participantes analizaron sus funciones y habilidades necesarias. Estas sirven como cualidades de promotores rurales, que se necesitan desarrollar durante la capacitación. El siguiente “muñequito” es el resultado de ese análisis con los/as “aspirantes promotores/as” (“Mapa del Cuerpo del Promotor” o “Diagnóstico del Promotor”).

Percibir los problemas; Conocer y pensar en las necesidades de la comunidad; Que tenga bastante conocimiento; Pensar en las actividades que desea realizar con los demás; Preparar (cómo realizar) obras; Planificar adecuadamente; Ayudar en la comunidad y transmitir sus conocimientos; (Ser creativo)

Escuchar las necesidades

Identificar las necesidades  
Ver los recursos

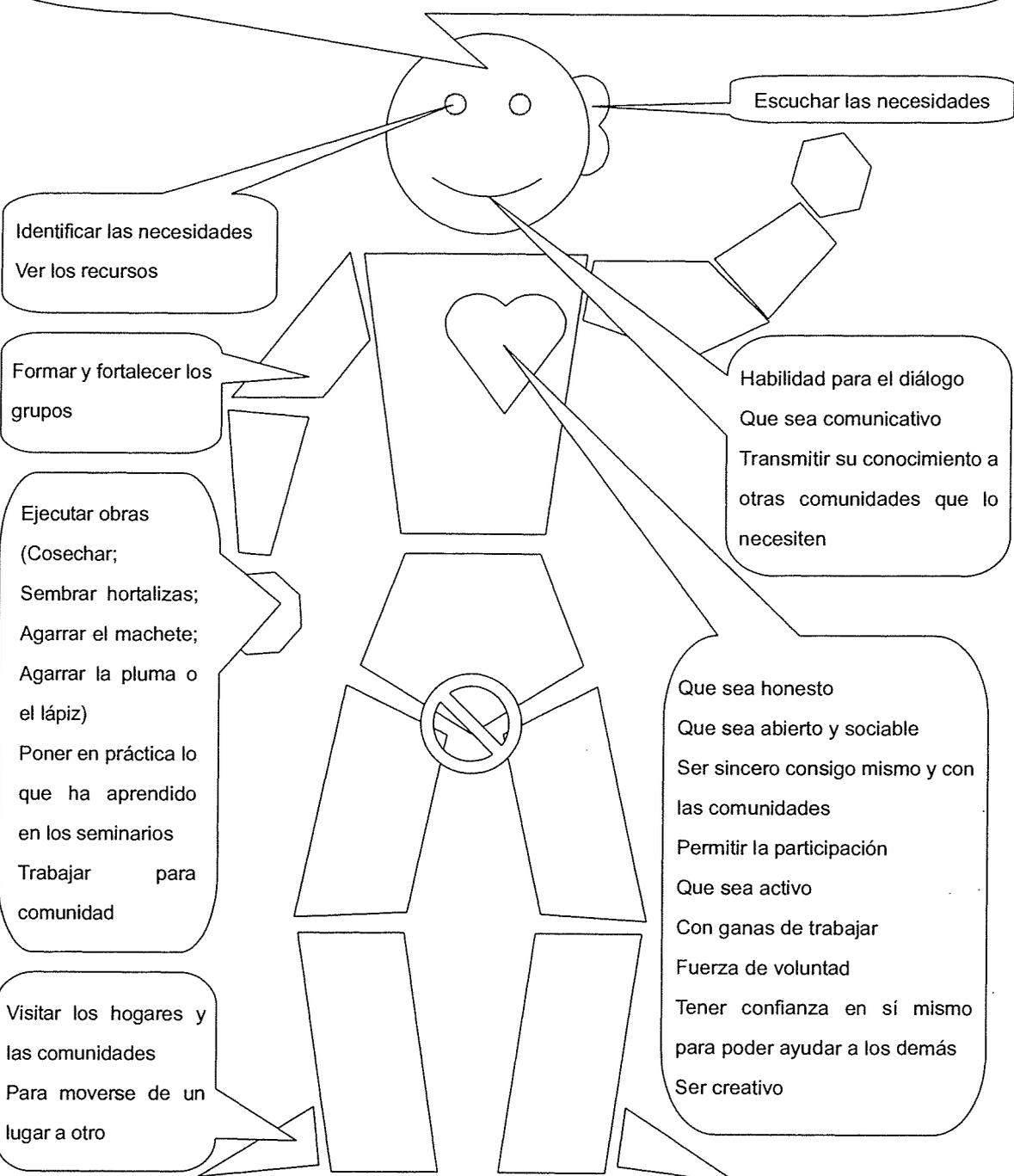
Formar y fortalecer los  
grupos

Ejecutar obras  
(Cosechar;  
Sembrar hortalizas;  
Agarrar el machete;  
Agarrar la pluma o  
el lápiz)  
Poner en práctica lo  
que ha aprendido  
en los seminarios  
Trabajar para  
comunidad

Visitar los hogares y  
las comunidades  
Para moverse de un  
lugar a otro

Habilidad para el diálogo  
Que sea comunicativo  
Transmitir su conocimiento a  
otras comunidades que lo  
necesiten

Que sea honesto  
Que sea abierto y sociable  
Ser sincero consigo mismo y con  
las comunidades  
Permitir la participación  
Que sea activo  
Con ganas de trabajar  
Fuerza de voluntad  
Tener confianza en sí mismo  
para poder ayudar a los demás  
Ser creativo



## 6. Capacitaciones Realizadas para Promotores/as

Los temas de la capacitación se pueden ver por orden de las fechas realizadas en los siguientes 2 cuadros. Para más detalles de los objetivos y contenidos por tema, pueden ver Anexo 1.

**Año 2005** (1): 1 día (8 horas estimadas); (1/2): medio día (4 horas estimadas); (1/4): 2 horas; (1/8): 1 hora

FECHAS REALIZADAS		5 a 8 de julio	12 a 16 de septiembre	14 a 15 de noviembre
<b>Meta 1</b> Profundizar el nivel de técnica agropecuaria	- Teoría y Práctica de Biodigestor (2 días) - Práctica en la Granja Madre I (1/2)	- Práctica en la Granja Madre II (1/2)	- Autoestima (1/2) - Método de Presentación (1/4) - Ética y Moral para Promotores (1/2)	- Manejo de Conflictos dentro del Grupo (1/4)
<b>Meta 2</b> Desarrollar el liderazgo	- Concepto de Capacitación para Promotores (1/8) - Concepto de la Extensión de "Productor a Productor" (1/8) - Taller del Análisis de Necesidades como Promotor/a (1/2)	- Manejo de la Reunión Mensual (1/4)	- Identificación y Priorización de Tecnología Apropriada para Transferencia (1/2) - Preparación de un Pequeño Plan de Extensión por los/as promotores/as (1/4) - Discusión de Factibilidad sobre el Pequeño Plan de Transferencia (1/2)	
<b>Meta 3</b> Mejorar la planificación de actividades		- Método de Observación Diaria (1/4)		
<b>Meta 4</b> Mejorar el manejo y la administración de la finca	- Desarrollo Comunitario (1/4) - Cooperación Grupal (1/4)	- Papeles de Mujeres en Desarrollo Agropecuario Rural (1/2) - Plan de Acción para Género (1)		
<b>Meta 5</b> Analizar la sociedad y vida rural				

**Año 2006** (1): 1 día (8 horas estimadas); (1/2): medio día (4 horas estimadas); (1/4): 2 horas; (1/8): 1 hora

FECHAS REALIZADAS	24 a 25 de enero	26 a 28 de abril	6 a 7 de julio	14 a 15 de septiembre
<b>Meta 1</b> Profundizar el nivel de técnica agropecuaria	- Práctica de Arroz en Fangueo I (1/4)	- Práctica de Arroz en Fangueo II (1/2)	- Práctica de Rotación de Cultivos por 4 Parcelas (1/4) - Observación de Ñame en Saco (1/8)	
<b>Meta 2</b> Desarrollar el liderazgo		- Liderazgo (1/4) - Elaboración de Materiales Didácticos Sencillos (1/8) - Papeles de Facilitadores/las (1/4)		
<b>Meta 3</b> Mejorar la planificación de actividades	- Planificación del Día de Campo (1/4)			- Diagnóstico Rural Participativo (1/2) - Carta de Solicitud (1/8) - Evaluación del Día de Campo (1/4)
<b>Meta 4</b> Mejorar el manejo y la administración de la finca	- Introducción a los Registros Sencillos (1/8) - Contabilidad Sencilla (1/4) - Manejo Integral de la Granja (1/2) - Juego de Pesar y Medir (1/8)	- Informe de Gira (1/4) - Revisión del Plan Productivo (1/4)	- Registros Grupales en las Escuelas de Campo I (1/4) - Calendario de Agricultura (1/2)	- Registros Grupales en las Escuelas de Campo II (1/4)
<b>Meta 5</b> Analizar la sociedad y vida rural	- Mejoramiento de la Calidad de la Vida Rural (1/4) - Diagnóstico del Grupo (1/4)			- Prueba del Juego de la Vida (1/4)

## 7. Introducción de la “Tarjeta de Reflexión” para Aprendizaje Participativo

“Escribir” es una medida que ayuda a asegurar el proceso de aprendizaje, y en profundizar el entendimiento. Igual que el “hablar” que ayuda en aclarar gradualmente el pensamiento de uno, poner en escritura la opinión de uno ayuda en solidificar su pensamiento referente a cada tema. También los/as participantes pueden mejorar la habilidad de expresarse a través de escribir. Leyendo lo que uno escribió anteriormente le permite reflexionar sobre sus opiniones o acciones. En este sentido, el Proyecto introdujo la “tarjeta de reflexión” a la capacitación para promotores/as, como el siguiente flujo:

### Flujo básico de usar la “tarjeta de reflexión”

1. Al inicio, se escribe: “¿Cómo me siento ahora?”

“¿Cuáles son mis expectativas al participar?”

“¿De qué manera quiero cambiarme?”



2. Se exhiben las tarjetas para que todos/as puedan verlas



3. Durante la capacitación, el (la) organizador(a) guarda las tarjetas



4. Al final, se devuelve la tarjeta a cada participante. Cada uno(a) lee lo que escribió para examinar los cambios que tuvo uno(a) mismo(a), los logros de la meta, y sus sentimientos actuales. Cada uno/a se lleva a casa su tarjeta.

En la capacitación para promotores, la “tarjeta de reflexión” se introdujo con el siguiente formato.

### REGISTRO Y AUTO EVALUACIÓN DE PARTICIPACIÓN EN LA CAPACITACIÓN PARA PROMOTORES/AS

NOMBRE: \_\_\_\_\_ COMUNIDAD: \_\_\_\_\_

Por favor, escribir su sentimiento cada vez que termine la capacitación. Al final, ¡puede llenar todo!

	¿Cómo se siente Ud. ahora? ¿Ha encontrado algún cambio en Ud. por el seminario?	¿Cómo está el ambiente de los/as participantes? ¿Hay algún cambio en grupo por el seminario?	Número de Estrellas
1ra Capacitación			☆☆☆
2da Capacitación			☆
3ra Capacitación			☆☆
4ta Capacitación			☆
5ta Capacitación			☆☆
6ta Capacitación			☆☆
7ma Capacitación			☆☆☆

¿Llenó todo? ¡FELICIDADES!

En este formato, se escribe detalladamente sobre los cambios periódicos que uno/a está experimentando por la capacitación. Se pide a cada participante anotar en su tarjeta en la columna “Los sentimientos actuales de usted mismo/a y los cambios de usted” y en la columna “Cambios en el ambiente del grupo (de los/as participantes)”. Es importante que todos/as los/as participantes escriban juntos en sus tarjetas todas las veces a la misma hora. Estas tarjetas no son para la revisión del organizador (aunque sirve como registro de asistencia), sino son para que cada participante pueda verificar por sí mismo/a los cambios que realizó.

En la columna derecha, se pegan estrellas, dependiendo de la evaluación de cada participante – los/as más positivos/as ganan más estrellas. Sin embargo, **se debe llamar atención que a algunos/as participantes les puede molestar que los clasifiquen por grado o califiquen con nota o establezcan diferencias entre ellos/as.** Respetando su autoestima, el Proyecto ha regalado a todos/as los/as participantes, una estrella por su participación, y diseminado otra más a cada uno/a. Él (o ella) regala una estrella a el (o la) que cree como el (o la) más positivo(a) con la

explicación de su razón. Después de introducir esta manera, los/as participantes nunca se han puesto bravos/as, y se han animado mutuamente.

### Puntos importantes en la confección de la “Tarjeta de Reflexión”

- ① Usar preguntas sencillas tomando en cuenta el contenido de la actividad.
- ② Expresar las preguntas en la manera que la otra persona pueda entender su significado.
- ③ Ser creativo para que los participantes puedan tomar interés e involucrarse.
- ④ Que esté de acuerdo con las necesidades de los alumnos.
- ⑤ Que esté de acuerdo con la situación real del momento.
- ⑥ Usar una variedad de maneras de expresar el punto.

Hay otras formas de la tarjeta para evaluar la capacitación como las que siguen a continuación.

➤ Tarjeta de evaluación de las metas logradas con notas de calificación:

(1) Contenido de la conferencia:				
Comprendí				No comprendí
1	2	3	4	5
-----				
(2) Mi opinión:				
Logré expresarla				No la expresé
1	2	3	4	5
-----				

○ Calificar con números ayuda en aclarar las cosas ambiguas.

○ A través de la autoevaluación los alumnos pueden aclarar sus propias preguntas o los puntos que quieren mejorar.

➤ Tarjeta con inicios de oraciones:

(1) Aprendí que ....
(2) Me di cuenta de que ....
(3) Me sorprendió que ....
(4) Me sentí feliz porque ....
(5) Comprendí que ....
(6) De ahora en adelante quiero ....

○ Se indica el comienzo de la oración para enfocar el pensamiento del alumno y facilitar su escritura.

○ Se seleccionan comienzos de oraciones que están de acuerdo con la meta o el contenido del programa.

➤ Tarjeta con preguntas:

- (1) ¿Cómo fue el ambiente de su grupo?
- (2) ¿Qué fue lo más impresionante del programa?
- (3) ¿Encontró una parte de usted que no conocía antes?
- (4) ¿Cómo piensa que cambió usted mismo/a?
- (5) ¿Cómo se sintió y de qué se dio cuenta?

○ Es importante dar tiempo suficiente a los alumnos para pensar y contestar las preguntas.

○ A veces se entiende algo por primera vez a través de contestar las preguntas.

➤ Expresar la parte más impresionante con “dibujos” o “diagrama creativo”:

- (1) Favor mostrar en un dibujo o diagrama la ocasión que fue más impresionante del programa.
- (2) Favor hacer un diagrama de flujo o un “diagrama creativo” recordando los cambios en su corazón o sentimiento que se experimentó en relación al flujo del programa.

○ Los dibujos tienen un efecto distinto del de la escritura. Sin embargo, hay personas que no les gusta dibujar, entonces sea creativo en permitir otras medidas como hacer diagramas o tablas.

## 8. Revisión de Capacitación para Promotores/as

En la última jornada después de terminar todos los temas preparados, el Proyecto realizó un taller de revisión por todas las capacitaciones realizadas para promotores/as. Los objetivos del taller son:

1. Evaluar los contenidos de la capacitación, a través de las perspectivas de participantes.
2. Identificar las metas de capacitación para el siguiente año.
3. Planificar la base de capacitación para el siguiente año.

Las metodologías y los resultados del taller se presentan por actividad o herramienta participativa de la siguiente manera. El Componente de Capacitación del Proyecto elaboró un borrador del plan de capacitación para promotores por el año 2007 (se puede ver en el Anexo 2).

## **ACTIVIDAD 1: Revisión de las Impresiones de Capacitación (15 min.)**

### Objetivos

- Identificar los buenos temas de capacitación realizada.
- Revisar qué temas tratamos durante todo el período de la capacitación.

### Preparación

Copias de la lista de los temas realizados para todos/as los/as participantes; Tarjetas; Marcadores; Masking tape

### Procedimiento

- Sentarse entre todos/as con calma.
- Explicar los objetivos generales del taller.
- Escoger un(a) secretario(a).
- Pedir a cada uno/a, cuál fue más impresionante en la capacitación. Puede decir algunos temas, que aprendió bastante. El (la) secretario(a) prepara una tarjeta por tema.
- Pegar las tarjetas en la pared, y compartirlas entre todos/as.
- Distribuir las copias de la lista de los temas realizados, y compararla con las tarjetas.

### **Los Temas Más Impresionantes de la Capacitación**

(por promotores/as)

**Organización**

**Planificación mensual**

**Ética y moral**

**Poster**

**Compartimientos de ideas**

**Género**

**Liderazgo**

**Autoestima**

## **ACTIVIDAD 2: Comparación de los Diagnósticos de Promotores/as (15 min.)**

### Objetivos

- Reconfirmar las funciones importantes de promotores/as.
- Revisar los cambios de ideas para trabajar como “promotor/a”.

### Preparación

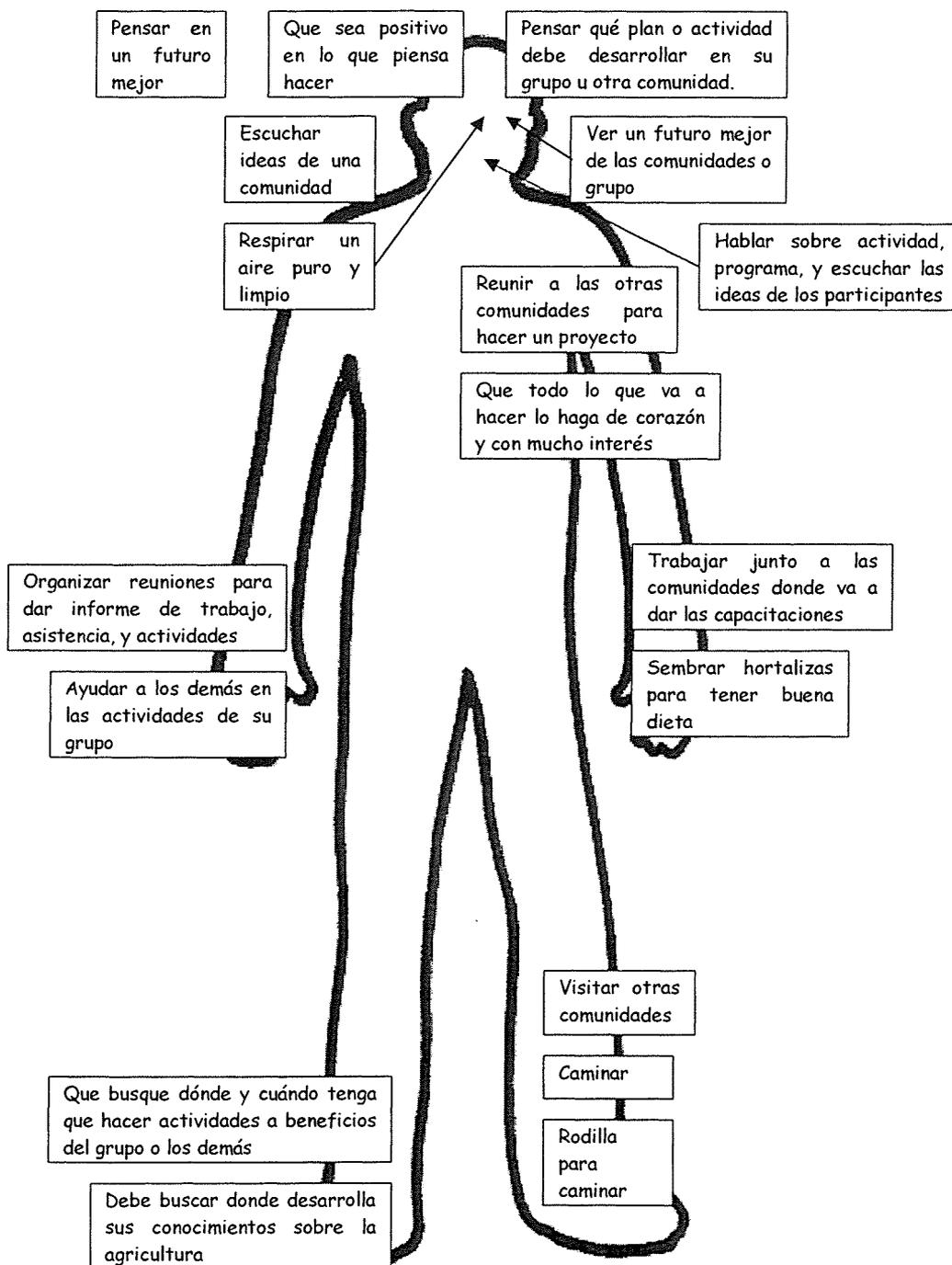
Resultado de “Mapa del Cuerpo del/a Promotor/a” del inicio; Resultado del nuevo “Mapa del Cuerpo del/a Promotor/a”; Pluma

### Procedimiento

- Pedir a los/as participantes presentar el resultado preparado del nuevo “Mapa del Cuerpo del/a Promotor/a”.
- Compararlo con el mismo diagnóstico hecho anteriormente. Preguntar qué función tiene por parte del cuerpo, y chequear entre todos/as.

## Diagnóstico de las Funciones del/a Promotor/a

“¿Cuáles son los trabajos como promotor/a?”



(Elaborado el 13 de septiembre de 2006)

### **ACTIVIDAD 3: Flores de Promotores/as (45 min.)**

#### Objetivos

- Agrupar las funciones de promotores.
- Analizar qué necesitan aprender más para cumplir las funciones de promotores/as.

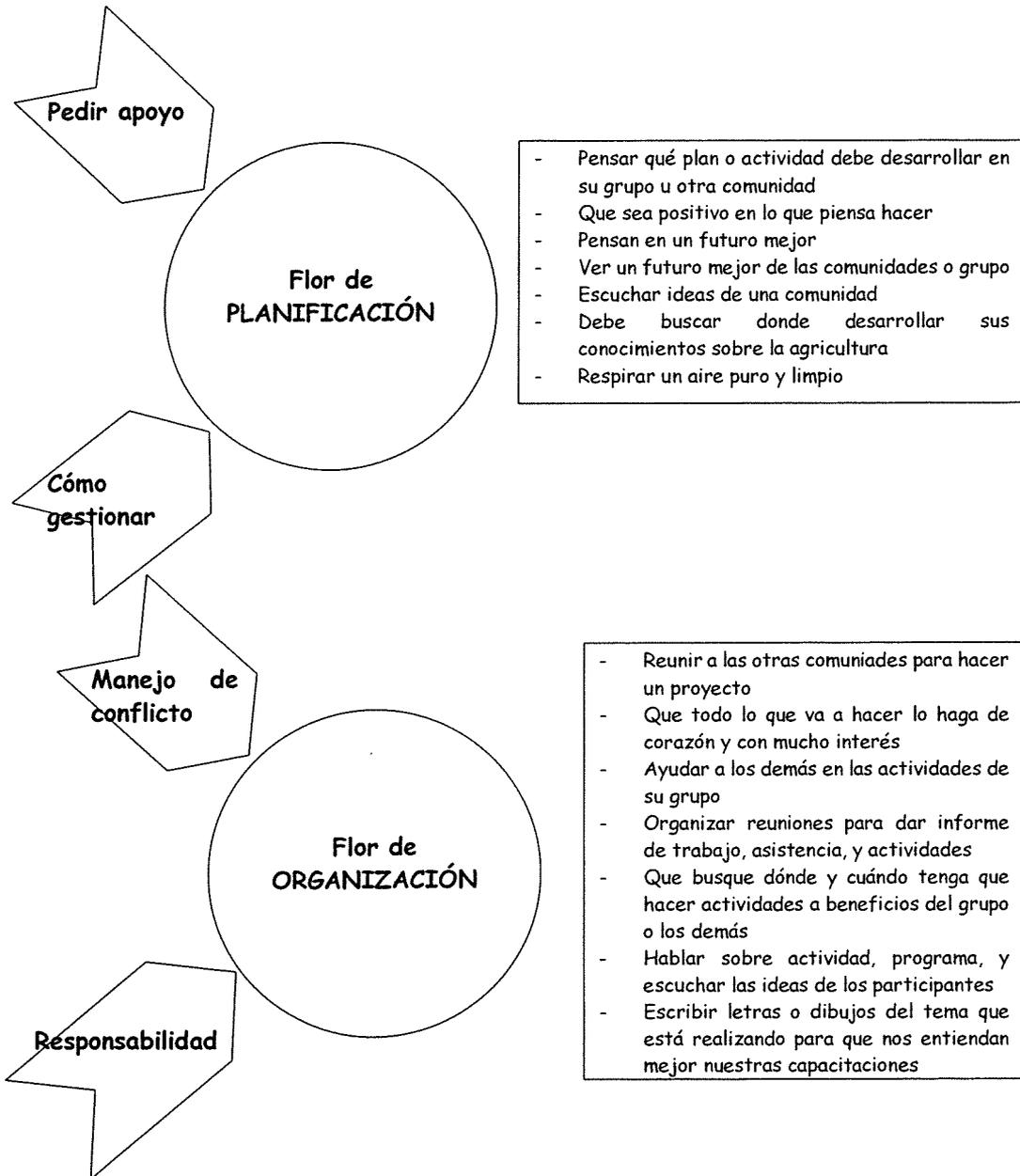
#### Preparación

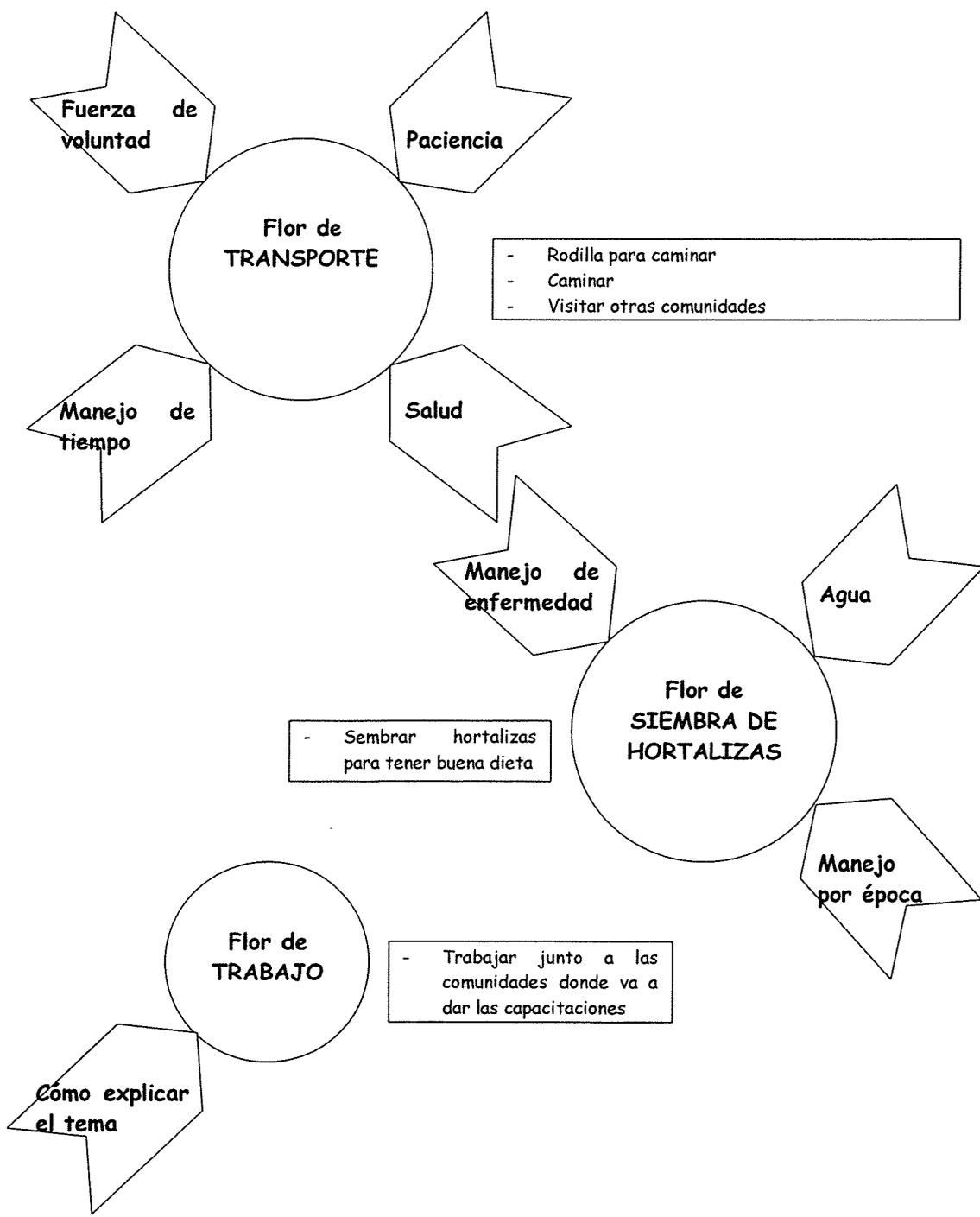
Resultado del nuevo "Mapa del Cuerpo del/a Promotor/a"; Tarjetas de diferentes colores; Marcadores; Masking tape; Papel manila

#### Procedimiento

- Pegar papel manila en la pared.
- Poner las tarjetas de "funciones de promotores/as" del Mapa del Cuerpo, en papel manila. Agrupar las ideas similares.
- Preguntar por grupo de funciones, qué dificultades tienen para cumplirlas.
- Preparar una tarjeta de diferente color por dificultad, y pegarla alrededor de la función, de modo que se vean una "flor".
- Revisar las "flores" entre todos/as, y confirmar que estas dificultades podrían ser los temas de tratar en la capacitación futura.

## Flores de Capacidad para Promotores/as





## **ACTIVIDAD 4: Calendario de Conveniencia (45 min.)**

### **Objetivos**

- Identificar las frecuencias más convenientes para asistir a la capacitación.
- Conocer las épocas más convenientes para tratar los temas.

### **Preparación**

Marcadores de diferentes colores; Masking tape; Papel manila

### **Procedimiento**

- Pegar papel manila en la pared, y poner los meses horizontalmente en el centro del papel.
- Distribuir un marcador por persona. Puede ser de diferentes colores por género.
- Cada uno/a vota por los meses más fáciles para asistir a la capacitación. Se puede votar por varios meses (por ejemplo, hasta 5 meses), no solamente uno.
- Revisando las tarjetas de las "dificultades" para cumplir las funciones de promotor/a, preguntar si hay un mes para tratar esos temas.
- Revisar el calendario, y confirmar entre todos/as, que esto sería para planificar cuándo realizaría la capacitación, considerando las épocas por tema.

Calendario de Conveniencia por Mes y Tema

Conveniencia	Enero		Febrero		Marzo		Abril		Mayo		Junio		Julio		Agosto		Septiembre		Octubre		Noviembre		Diciembre	
	Agua	Represa	Agua	Represa	Agua	Represa	Agua	Represa	(Enfermedad)															
	✓		✓				✓													✓				
	✓		✓				✓													✓				
	✓		✓				✓													✓				
	✓		✓				✓													✓				
Meses	Enero		Febrero		Marzo		Abril		Mayo		Junio		Julio		Agosto		Septiembre		Octubre		Noviembre		Diciembre	
Temas	Agua	Represa	Agua	Represa	Agua	Represa	Agua	Represa	(Enfermedad)															

· 4-5 veces al año, **excepto septiembre**

· Hay enfermedades de cultivos durante los meses de abril hasta julio, pero considerando la época de sembrar hortalizas, serían mejores los meses de octubre y noviembre.

## **ACTIVIDAD 5: Jan Ken de 5 números (15 min.)**

### Objetivos

- Identificar la duración más adecuada para realizar una jornada de capacitación.

### Preparación

Ambiente amigable; Papel y pluma para anotar el resultado

### Procedimiento

- Preguntar a todos/as cómo expresan los números de 1 hasta 5 por mano.
- Pedirles pensar, sin hablar, cuántos días serían mejores para realizar una jornada de la capacitación para promotores/as.
- Explicarles que todos/as tienen que mostrar un número de 1 hasta 5 por mano al mismo tiempo, para decir cuántos días serían mejores.
- Apuntar el resultado, y preguntar por qué piensan así.

### **Preferencia de Período de una Jornada de Capacitación**

1 día	
2 días	
3 días	✓✓✓✓
4 días	✓
5 días	✓✓✓

## **ACTIVIDAD 6: Mapa de Lugares Potenciales para la Capacitación (45 min.)**

### Objetivos

- Identificar los lugares candidatos para realizar la capacitación.

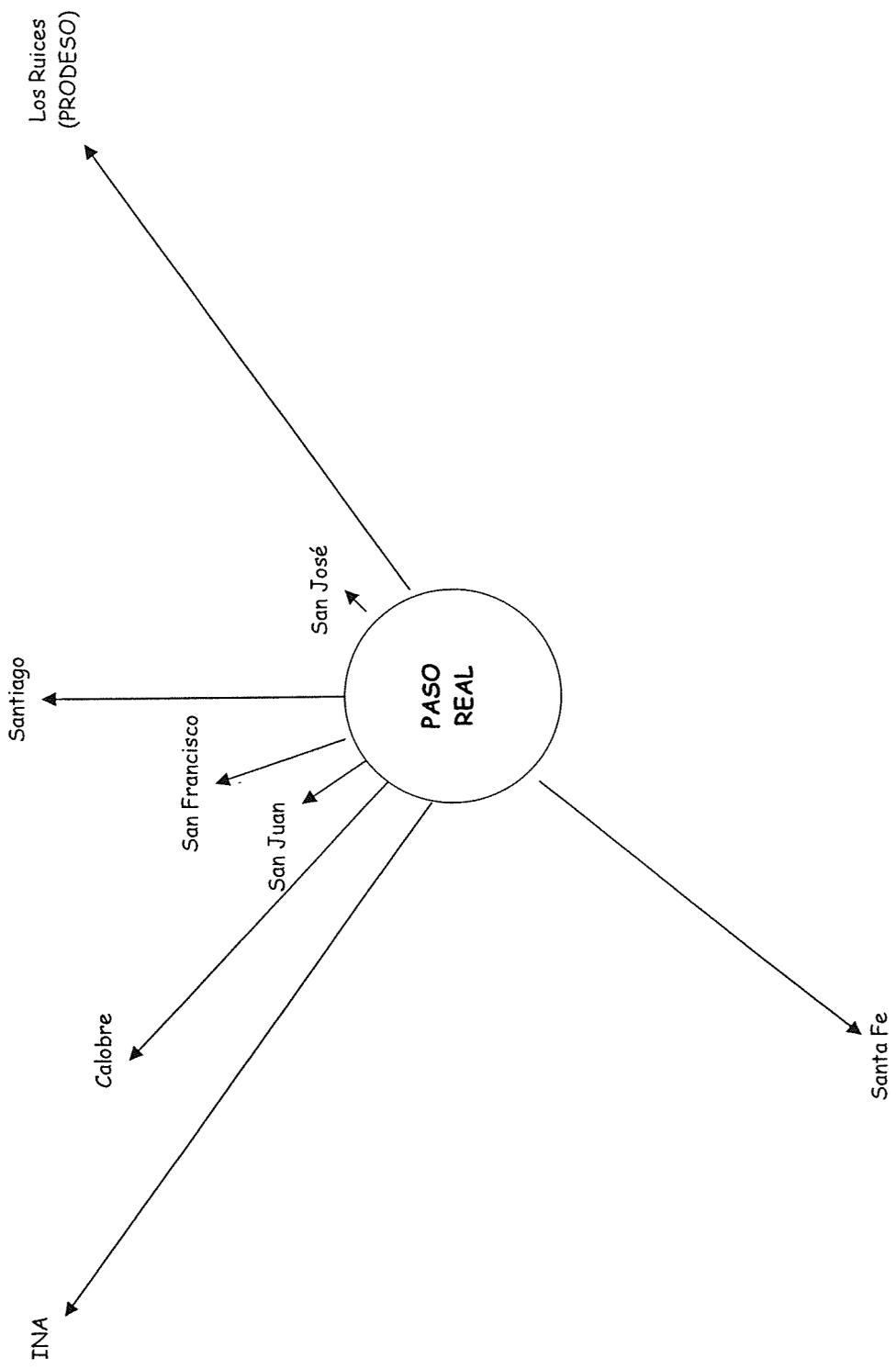
### Preparación

Papel manila; Tarjetas de diferentes colores; Marcadores; Masking tape

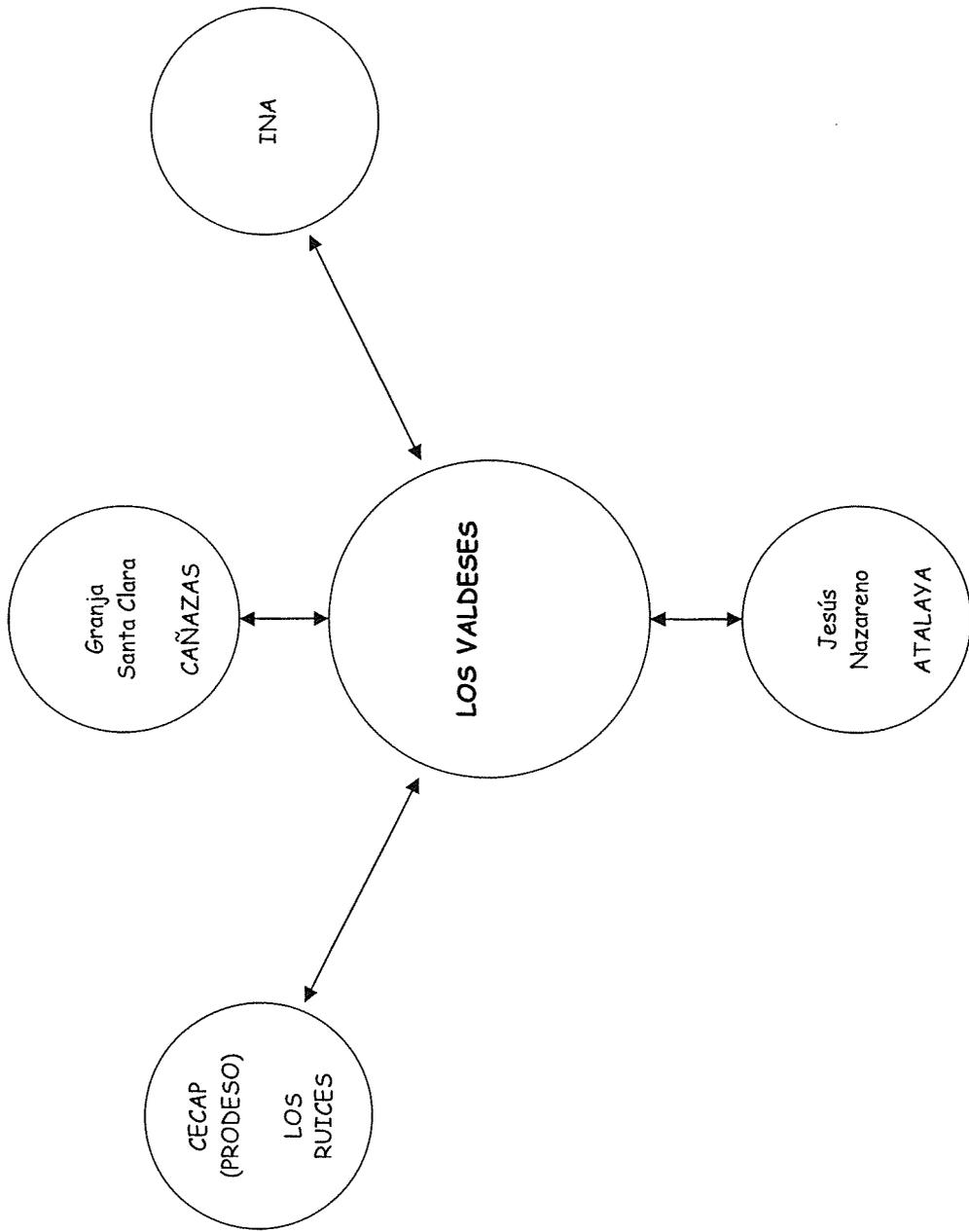
### Procedimiento

- Preparar una hoja grande de papel manila.
- Dividir los/as participantes por área. Escribir el nombre de la propia comunidad por tarjeta, y ponerla en el papel.
- Cada grupo por área piensa dónde se puede realizar la capacitación de los/as promotores/as. Preparar una tarjeta por lugar, y ponerla en dónde se ubica.
- Preguntar por qué estos lugares son buenos para realizar la capacitación. Escribir las razones por lugar, al lado de la tarjeta.
- Revisar el resultado, y conversar entre todos/as en dónde sería mejor para la capacitación de los/as promotores/as..

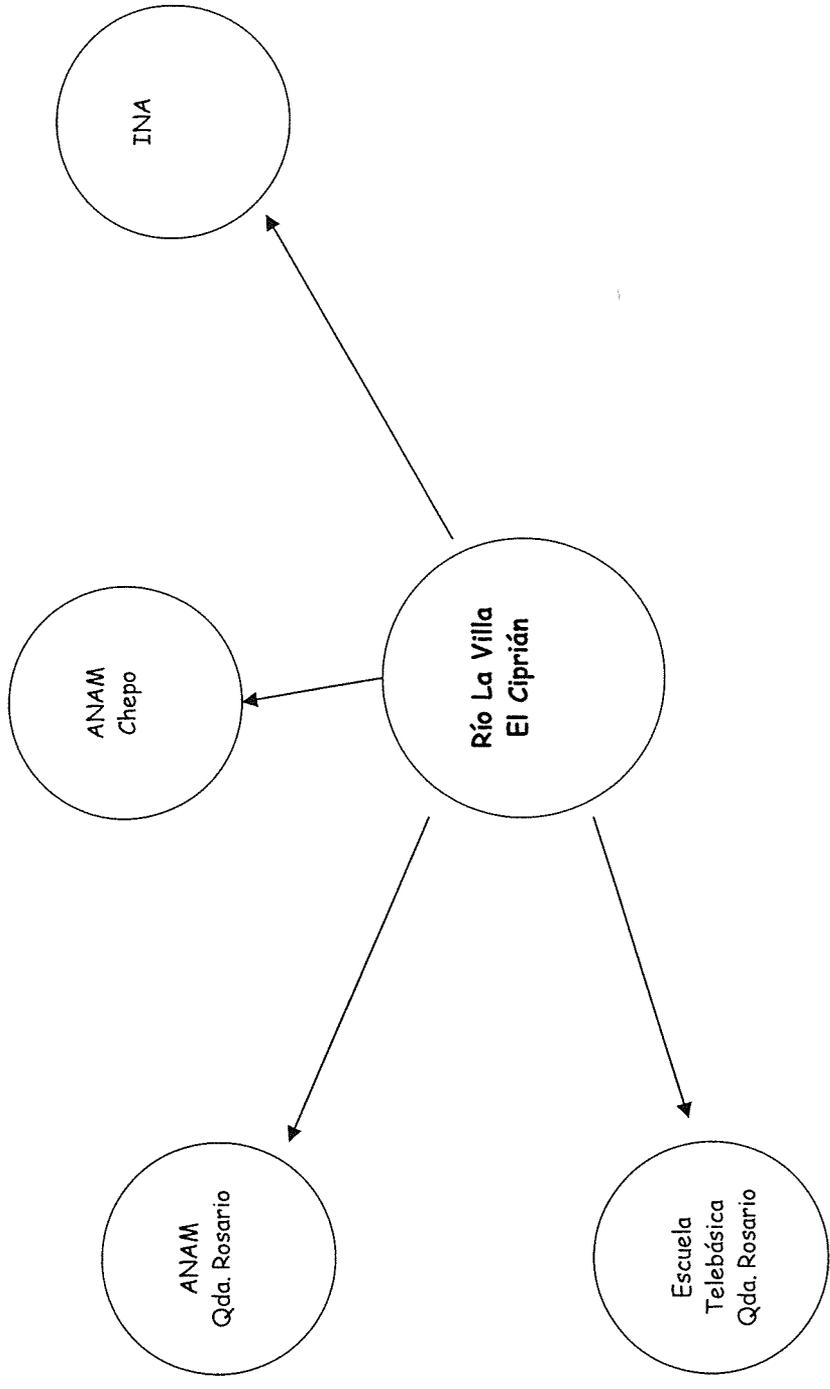
**Lugares para la capacitación: para los/as promotores/as de la comunidad Paso Real, San Juan, Veraguas**



Lugares para la capacitación: para los/as promotores/as de la comunidad Los Valdeses, La Mesa, Veraguas



Lugares para la capacitación: para los/as promotores/as de las comunidades Río La Villa y El Ciprián, Las Minas, Herrera



# **ANEXO**

- 1. Objetivos y Contenidos de las Capacitaciones Realizadas**
- 2. Plan de Capacitación para Promotores/as por el Año 2007 (Borrador)**
- 3. Folletos Diseminados y Procidimiento de los Talleres Realizados**

## **ANEXO 1: Objetivos y Contenidos de las Capacitaciones Realizadas**

- (1): 1 día (8 horas estimadas);
- (1/2): medio día (4 horas estimadas);
- (1/4): 2 horas;
- (1/8): 1 hora

### **Meta 1: Profundizar el nivel de técnicas agropecuarias**

#### **1-A) Teoría y Práctica de Biodigestor (2 días)**

**Instructores:** Téc. Celso García (INA), Sr. Geremías Díaz

#### **Objetivo:**

Proveyendo una tecnología para generar gas metano con el excremento de cerdo, adquirir el concepto de agricultura "reciclada" y sostenible, y ponerla en práctica.

#### **Contenido:**

##### **Parte Teórica (1/2)**

1. Ventaja de biodigestor (Conservación de medio ambiente, Control de mal olor de excrementos, Uso de gas, Menos consumo de leña, Uso de desecho para abono, Duración de más de 5 años)
2. Principio de generación de gas (Cómo generar metano, Proceso de descomposición de excrementos)
3. Método de construcción (Selección de lugar de instalación, Tamaño apropiado de biodigestor según número de cerdos, Cómo crear las condiciones para anaerobias)
4. Método de utilización de biodigestor (Combinación con estanque de arroz, y otros usos para agricultura orgánica)

### **Parte Práctica (1 + 1/2)**

(Construyendo el sistema de biodigestor,)

1. Preparación de la fosa
2. Preparación de la bolsa plástica
3. Colocación de la válvula de salida, y la de seguridad
4. Llenar la bolsa con humo y agua

### **1-B) Práctica en la Granja Madre I (1/2)**

**Instructores:** Exp. Sadao Takahashi, Téc. Celso García (INA), Exp. Yasunori Yamagishi

#### **Objetivo:**

Comprender el objetivo de la práctica durante la capacitación, y conversar sobre el plan de práctica en grupo. Como ejemplo, adquirir el objetivo de invernadero y método de vivero para cultivar hortalizas.

#### **Contenido:**

1. Planificación de la práctica por grupo
2. Ventaja de invernadero
3. Método de vivero para hortalizas.

### **1-C) Práctica en la Granja Madre II (1/2)**

**Instructores:** Ing. Rubiela Jiménez, Sra. Amada Valdez, Exp. Yasunori Yamagishi

#### **Objetivo:**

Elaborar el plan de práctica en la Granja Madre, según el análisis de necesidad de los/as promotores/as y los temas escogidos en la Parte I.

#### **Contenido:**

1. Revisión de los temas de práctica, por la conversación en grupo de la vez pasada.

2. Elaboración del plan de práctica por grupo, utilizando el formato del “Marco Lógico”.

### **1-D) Práctica de Arroz en Fangueo I (1/4) y II (1/2)**

**Instructores:** Exp. Yasunori Yamagishi

**Objetivo:**

Construyendo estanque de arroz en asocio con el sistema de biodigestor, adquirir un modelo de agricultura “reciclada” y orgánica, en que el desecho de biodigestor pasa al estanque, y promover un sistema de agricultura sostenible por cada Escuela de Campo.

**Contenido:**

**Parte I (1/4)**

Reparar y activar estanque de arroz, en la parte de abajo del sistema de biodigestor en la Granja Madre del INA

**Parte II (1/2)**

1. Continuar la reparación del estanque
2. Hacer surco para canalizar el desecho de biodigestor
3. Hacer el canal para recoger lluvia desde el techo de porqueriza

### **1-E) Práctica de Rotación de Cultivos en 4 Parcelas (1/4)**

**Instructores:** Téc. Celso García (INA), Sr. Geremías Díaz

**Objetivo:**

Adquirir un modelo de agricultura “reciclada” y orgánica, en que se introducen animales a uno de los terrenos divididos en 4 partes, y se hace la rotación de cultivos, utilizando los animales para limpiar las malezas y abonar el suelo.

**Contenido:**

1. División de terreno en 4 partes
2. Poner postes y malla para dividir el terreno

## **1-F) Observación de Ñame en Saco (1/8)**

**Instructora: Téc. Dalia Tejeira (INA)**

### **Objetivo:**

Conocer las ventajas del cultivo de ñame en saco, y la metodología del cambio del tiempo de cosecha para conseguir alimentos en diferentes épocas y para vender a precios más favorables.

### **Contenido:**

1. Preparación del cultivo de ñame en saco
2. Ubicación de sacos
3. Control y manejo del cultivo

## **Meta 2: Desarrollar el liderazgo**

### **2-A) Concepto de Capacitación para Promotores/as (1/8)**

**Instructor: Exp. Sadao Takahashi**

### **Objetivo:**

Confirmar el concepto básico del Proyecto PROCESO para establecer el modelo de extensión técnica de "productor a productor", y comprender la importancia de los/as "promotores/as" con los/as aspirantes de cada comunidad.

### **Contenido:**

1. Conceptos básicos del Proyecto (1) Formación de productores creativos; 2) Desarrollo de las técnicas en base a la necesidad; y 3) Extensión técnica de productor a productor
2. Etapas de implementación del proyecto, y estrategias basada al análisis de la evaluación intermedia

## **2-B) Concepto de la Extensión de “Productor a Productor” (1/8)**

**Instructor: Ing. Humberto Tapia (MIDA)**

### **Objetivo:**

Introducir el concepto básico de metodología de extensión de “productor a productor” (o de campesino a campesino), y crear la conciencia entre los/as aspirantes a promotores/as para trabajar en su área comunitaria.

### **Contenido:**

Como jefe del equipo panameño para la evaluación intermedia del Proyecto, y especialista de la extensión agropecuaria, el Ing. Tapia presentó los puntos importantes de la extensión de “productor a productor”. Según los participantes, éstos son: Transmitir conocimientos, Un productor sabe lo que el otro productor necesita; Se comprenden más fácilmente porque usan en el mismo lenguaje; Tienen un mismo interés: El desarrollo de la comunidad; Comparten las mismas ideas para trabajar mejor; Hay mayor credibilidad; Poner los conocimientos en práctica; Independencia: Sostenibilidad del grupo; Reforzamiento en nuevas técnicas; Comparten los recursos de la comunidad.

## **2-C) Taller de Análisis de Necesidades como Promotor (1/2)**

**Instructores: Exp. Hiroki Kajifusa, Dra. Nelys Bósquez**

### **Objetivo:**

Identificar como promotores/as, lo que ellos/as quieren aprender para el futuro, las dificultades de aplicar las cosas aprendidas al nivel individual, y las dificultades de transmitir las cosas aprendidas a otras personas, grupos y comunidades, y cómo pueden promover la extensión de productor a productor.

### **Contenido:**

1. Revisión del conocimiento básico de los/as participantes, e identificación de los que ellos/as quieren aprender en la práctica

2. Análisis de las medidas de promover la adopción técnica en sus propias parcelas
3. Análisis de las habilidades y funciones de promotores para la extensión de “productor a productor”

## **2-D) Autoestima (1/2)**

**Instructora: Licda. Alicia Valenzuela (MIDA)**

### **Objetivo:**

Reconocer autoestima, y prestar atención a la autoestima no sólo de los/as agricultores/as sino de los/as propios/as promotores/as.

### **Contenido:**

1. Tipos de autoestima (Baja autoestima; Nivel medio de autoestima; y Alto nivel de autoestima)
2. Claves para mejorar la autoestima
3. Evaluación de su propia autoestima
4. Habilidad para el diálogo, que sea comunicativo, abierto y sociable, y que sea sincero con sí mismo y con la comunidad.

## **2-E) Método de Presentación (1/4)**

**Instructor: Ing. Joel Canto**

### **Objetivo:**

Elevar la capacidad de transmitir la información y conocimientos. Aprender método efectivo de expresar lo que quiere decir en la reunión mensual, Día de Campo, capacitación, etc.

### **Contenido**

1. Método efectivo de transmitir los conocimientos
2. Los factores que molestan transmitir los conocimientos
3. Habilidad para el diálogo, que sea comunicativo, abierto, sociable, y activo

## **2-F) Ética y Moral para Promotores (1/2)**

**Instructora: Licda. Elvia Murgas**

### **Objetivo:**

Reconocer ética y moral, y aprender la actitud como promotor/a y el método de oyente hacia los/as agricultores/as

### **Contenido:**

1. Concepto de ética, moral, y valores
2. Aspectos que influyen en la moral de un/a promotor/a
3. Valores que transmiten un/a promotor/a que posee moral
4. Los antivalores de un/a promotor/a y sus efectos en la comunidad

## **2-G) Manejo de Conflictos dentro de un Grupo (1/4)**

**Instructora: Licda. Elvia Murgas**

### **Objetivo:**

Reconocer los tipos de conflictos, y adquirir los métodos de solución en el grupo

### **Contenido:**

1. Concepto de conflicto
2. Efectos negativos del conflicto
3. Métodos de solución de conflictos en el grupo (Concertación; Negociación; Mediación)
4. Importancia de las relaciones humanas en el manejo de conflictos

## **2-H) Liderazgo (1/4)**

**Instructora: Licda. Elvia Murgas**

**Objetivo:**

Capacitar a los/as promotores/as para que tomen buen liderazgo y fortalezcan sus grupos.

**Contenido:**

1. Definición de liderazgo
2. Importancia del liderazgo
3. Características de un líder
4. Estilos y técnicas de liderazgo
5. Conquista de un buen liderazgo.

**2-I) Elaboración de Materiales Didácticas Sencillas (1/8)**

**Instructora: Dra. Nelys Bósquez**

**Objetivo:**

Realizar a mano y de manera práctica un "póster" o cartel sencillo, y reconocer la importancia de dar una charla acompañada de material visual.

**Contenido:**

1. Organización de ideas
2. Texto del póster
3. Imágenes
4. Formatos

**2-J) Papeles de Facilitador/a (1/4)**

**Instructor: Exp. Hiroki Kajifusa, Licda. Elvia Murgas**

**Objetivo:**

Complementando con el tema de "liderazgo", reconocer la definición de "facilitación" y "facilitador/a" y su importancia para la organización autosostenible. Además, establecer la

base de lo que los/as promotores/as empiecen a “facilitar” los talleres participativos.

**Contenido:**

1. Importancia de “autosostenibilidad” y papeles de “facilitador/a”, con revisión de los conceptos aprendidos
2. Diferentes características entre técnicos/as tradicionales y facilitadores/as
3. Requisitos como buen/a facilitador/a

**Meta 3: Mejorar la Planificación de Actividades**

**3-A) Manejo de la Reunión Mensual (1/4)**

**Instructores: Exp. Hiroki Kajifusa, Dra. Nelys Bósquez**

**Objetivo:**

Reconocer la necesidad de hacer reunión mensual por el grupo, y aprender cómo facilitar la reunión mensual.

**Contenido:**

1. Necesidad de hacer la reunión mensual
2. Preparación de la reunión mensual
3. Procedimiento y contenido de la reunión mensual
4. Práctica / simulación de la reunión mensual

**3-B) Identificación y Priorización de Tecnología Apropriada para Transferencia (1/2)**

**Instructor: Ing. Joel Canto (INA)**

**Objetivo:**

Crear un ambiente de preparación para el plan estratégico de transferencia técnica por la Escuela de Campo.

**Contenido:**

Analizar los conocimientos de tecnologías apropiadas, y priorizarlas de acuerdo con los problemas y necesidades dentro de la comunidad, de las comunidades vecinas, y de los/as productores/as individuales.

**3-C) Preparación de un Pequeño Plan de Extensión por los/as promotores/as (1/4)**

**Instructor:** Ing. Joel Canto (INA)

**Objetivo:**

Examinar las ideas de posibles actividades de transferencia en las Escuelas de Campo

**Contenido:**

Preparación de un pequeño plan que contenga una actividad mensual para cada mes desde enero hasta marzo de 2006

**3-D) Discusión de la Factibilidad del Pequeño Plan de Transferencia Técnica (1/2)**

**Instructor:** Ing. Joel Canto (INA)

**Objetivo:**

Examinar el apoyo que los/as extensionistas pueden ofrecer a las actividades de transferencia presentadas por los/as promotores/as, y crear una red de cooperación entre promotor/a, extensionista, e instructor/a del INA

**Contenido:**

Invitando a los/as extensionistas de las agencias del MIDA y los/as instructores/as del INA, presentar el plan de transferencia técnica elaborado por los/as promotores/as por grupo. Conversar entre todos sobre cómo realizar estas actividades y cómo fortalecerlas con el apoyo técnico de los/as extensionistas e instructores/as.

### **3-E) Planificación del Día de Campo (1/4)**

**Instructores:** Ing. Rubiela Jiménez, Exp. Hiroki Kajifusa

**Objetivo:**

Extraer los problemas del Día de Campo, y aclarar los mejoramientos, para planificarlo en cada Escuela de Campo por iniciativa de los/as promotores/as.

**Contenido:**

1. Preparación y revisión del programa de un Día de Campo por grupo
2. Objetivos e importancia del Día de Campo
3. Día de Campo como programa de aprendizaje
4. Elaboración de programa de un Día de Campo

### **3-F) Diagnóstico Rural Participativo (1/2)**

**Instructor:** Exp. Hiroki Kajifusa

**Objetivo:**

Conocer las diferencias entre el diagnóstico tradicional y el participativo. Utilizando las herramientas participativas para evaluar los cambios por Escuela de Campo, aprender cómo facilitar el taller participativo.

**Contenido:**

1. Diferencias entre diagnóstico tradicional y participativo
2. Introducción de herramientas participativas
3. Práctica del taller participativo por tema y herramienta

### **3-G) Carta de Solicitud (1/8)**

**Instructores:** Sra. Olga Barría, Dra. Nelys Bósquez

**Objetivo:**

Enseñar a los/as promotores/as a redactar diferentes clases de cartas, cuando necesiten hacer una solicitud.

**Contenido:**

1. Estructura o partes de una carta (Fecha; Destinatario; Saludo; Cuerpo; Despedida; Firma)
2. Puntos importantes para hacer la nota (Naturalidad y Sencillez; Siempre directo; Expresarse en forma original; Cuidado con la ortografía)
3. Diferentes tipos de cartas (De invitación; Agradecimiento; Donación; Felicitación; Solicitud de empleo, préstamo, colaboración, etc.)

**3-H) Evaluación del Día de Campo (1/4)**

**Instructores:** Exp. Sadao Takahashi, Exp. Hiroki Kajifusa

**Objetivo:**

Identificar los logros y fracasos de los Días de Campo realizados, y analizar las posibilidades y dificultades para continuarlos después del Proyecto.

**Contenido:**

1. Repaso de los objetivos del Día de Campo
2. Presentación de las fotos de los convivios realizados
3. Perfil de Día de Campo (bueno y no bueno)
4. Juego de "Sí, Señor, No, Señor" (debate)

**Meta 4: Mejorar el manejo y administración de la finca****4-A) Método de Observación Diaria (1/4)**

**Instructores:** Téc. Dalia Tejeira (INA), Sra. Amada Valdez, Exp. Yasunori Yamagishi

**Objetivo:**

Aprender cómo observar los cultivos, para tomar medidas contra enfermedades y plagas.

**Contenido:**

1. Práctica de observación de los cultivos en la Granja Madre para reconocer los síntomas de enfermedades y plagas
2. Identificación de las enfermedades y plagas conocidas en las Escuelas de Campo, revisando las fotos, por ejemplo

**4-B) Introducción a los Registros Sencillos (1/8)**

**Instructora: Dra. Nelys Bósquez**

**Objetivo:**

Reconocer la importancia de los registros en teoría y en práctica

**Contenido:**

1. Ejemplos y beneficios de los registros
2. Práctica de registro de trabajo en la granja y comparación entre participantes

**4-C) Contabilidad Sencilla (1/4)**

**Instructores: Lic. Nelson Fernández (INA), Amada Valdez**

**Objetivo:**

Aprender la importancia de asiento y el sentido de dinero. Según este registro, conocer la época para comprar las semillas y para vender los productos a los precios más favorables en cada caso, además para aprovechar el plan productivo.

**Contenido:**

Práctica de compra y venta con dinero de papel falso.

#### **4-D) Manejo Integral de la Granja (1/2)**

**Instructores:** Exp. Natividad de Reyes (México), Exp. Sadao Takahashi

**Objetivo:**

Aprender el concepto de agricultura sostenible y aclarar los puntos de atención. Activar agricultura sostenible en cada Escuela de Campo.

**Contenido:**

1. Manejo integral de una granja
2. Planificación de la Granja
3. ¿Cómo prevenir la erosión?
4. ¿Qué podemos aprender de los bosques naturales?
5. Selección del cultivo
6. Optimización del reciclaje del nitrógeno en la finca
7. Rotación ideal de cultivos

#### **4-E) Juego de Pesar y Medir (1/8)**

**Instructores:** Exp. Hiroki Kajifusa, Exp. Yasunori Yamagishi

**Objetivo:**

Medir el tamaño del área y la cantidad de semillas, con sus pies y manos, y conocer la cantidad adecuada de semillas de arroz por la superficie del estanque.

**Contenido:**

1. Juego de pesar y medir sin balanza, cinta métrica, y reloj
2. Conocer su paso promedio
3. Medir superficie de estanque de arroz, y calcular la cantidad adecuada de semillas

#### **4-F) Informe de Gira (1/4)**

**Instructores: Ing. Rubiela Jiménez, Exp. Hiroki Kajifusa**

**Objetivo:**

Adquirir los factores básicos para elaborar el informe de actividad, como por ejemplo, de una gira, y promover la presentación de lo que aprendieron fuera de la comunidad, para las demás personas.

**Contenido:**

1. Presentación del informe de la gira a Chiriquí por el/la promotor/a
2. Confirmación de la información necesaria para hacer un informe
3. Elaboración de artículos sobre lo más impresionante en la gira
4. Diseño del boletín informativo sobre la gira

#### **4-G) Revisión del Plan Productivo (1/4)**

**Instructores: Ing. Joel Canto (INA), Ing. Rubiela Jiménez, Dra. Nelys Bósquez**

**Objetivo:**

Incorporar las ideas de "manejo integral de granja" al plan productivo que se elabora por grupo.

**Contenido:**

1. Definición de plan productivo, objetivos de la siembra, y meta de producción
2. Exposición del diseño del plan productivo elaborado por el grupo
3. Modelo de granja integral (asociación de cultivos, aprovechamiento de recursos del área, rotación de cultivos, administración y manejo de la granja, sostenibilidad)
4. Práctica de elaboración de diseño de plan productivo (módulo, técnicas, recursos y presupuesto)

#### **4-H) Registros Grupales en las Escuelas de Campo I (1/4)**

**Instructores:** Dra. Nelys Bósquez, Exp. Hiroki Kajifusa

**Objetivo:**

Decidir los aspectos más importantes de registrar en un grupo, y cuadrar un cuaderno que contenga esos aspectos decididos.

**Contenido:**

1. Lluvia de ideas (qué quieren registrar los/as productores/as, y por qué)
2. Selección de aspectos importantes
3. Diagramación (dibujo) manual en un cuaderno

#### **4-I) Calendario de Agricultura (1/2)**

**Instructores:** Exp. Hiroki Kajifusa, Sr. Geremías Díaz, Exp. Yasunori Yamagishi

**Objetivo:**

Aprender la mejor incorporación de los cultivos básicos y preparación de abono orgánico (como compost), y también aprender la introducción de nuevas técnicas y cultivos al sistema de agricultura, de mejor manera.

**Contenido:**

1. Elaboración del calendario de trabajo por cultivos básicos (granos, tubérculos, y leguminosas)
2. Elaboración de calendario de trabajo por cultivos introducidos nuevamente (arroz en fangueo, hortalizas, ñame en saco)

#### **4-J) Registros Grupales en las Escuelas de Campo II (1/4)**

**Instructores:** Dra. Nelys Bósquez, Exp. Hiroki Kajifusa

**Objetivo:**

Decidir cuáles son los aspectos más importantes para registrar en un grupo, desde los previamente seleccionados (Parte I), según la experiencia que tuvieron los/as promotores/as, y elaborar un rayado general que sirva a cualquier/a productor/a, pero lograr que comprenda cada grupo.

**Contenido:**

1. Lluvia de ideas (Explicar e intercambiar la experiencia con su cuaderno, qué hizo bien y qué fue lo difícil)
2. Selección de aspectos finales y elaboración de formato de cada aspecto en una cartulina
3. Presentación del trabajo final

**Meta 5: Analizar la sociedad y vida rural****5-A) Desarrollo Comunitario (1/4)**

**Instructora: Licda. Elvia Murgas**

**Objetivo:**

Aprender la base del concepto de desarrollo comunitario y que los factores que tienen efecto en el desarrollo de la comunidad. Después le damos oportunidad para la propia comunidad y la vida.

**Contenido:**

1. Concepto de desarrollo comunitario
2. Características de la comunidad rural
3. Concepto de familia rural
4. Trabajo de la mujer rural
5. Urbanización
6. Planificación y programación para el desarrollo
7. Elementos de la planificación para el desarrollo social
8. Programación para el desarrollo
9. Criterios para realizar la programación.

## **5-B) Cooperación Grupal (1/4)**

**Instructores:** Exp. Hiroki Kajifusa, Dra. Nelys Bósquez

### **Objetivo:**

Reconocer los problemas en cooperación grupal, y buscar las soluciones para ellos.

### **Contenido:**

Utilizando el método de dinámica, aprender entre los/as participantes la importancia de cumplir la meta en grupo. Comparar la competencia entre los individuos y la cooperación grupal, observar cómo actúan las personas en grupo, y analizar qué necesita hacer para obtener un mejor resultado.

## **5-C) Papeles de Mujeres en Desarrollo Agropecuario y Rural (1/2)**

**Instructora:** Exp. Estrella Lechuga (INDAP, Chile)

### **Objetivo:**

De acuerdo a su propia experiencia de los/as participantes, identificar los diferentes roles que cumplen las mujeres y los hombres en el interior de su hogar y en el trabajo productivo en sus fincas.

### **Contenido:**

1. Identificación de estereotipos de hombres y mujeres, que afectan en el desarrollo
2. Identificación de propias necesidades de género para la realización de sus roles
3. Importancia del trabajo de la mujer en el desarrollo productivo
4. Igualdad de oportunidades a los beneficios de la capacitación técnica

## **5-D) Plan de Acción para Género (1)**

**Instructora: Exp. Estrella Lechuga (INDAP, Chile)**

### **Objetivo:**

Elaborar un plan de acción simple y factible de ser utilizado por promotores/as y extensionistas, para promover la igualdad de género en el desarrollo agropecuario y rural por distrito, orientando el análisis de género como “matriz triple de roles”

### **Contenido:**

1. Repaso de conceptos básicos de teoría de género
2. Productos del análisis de género
3. Causas de la desigualdad de género
4. División del trabajo
5. Uso de recursos y beneficios
6. Necesidades de hombres y mujeres
7. Plan de acción para incorporar la perspectiva de género en el trabajo productivo de las Escuelas de Campo

## **5-E) Mejoramiento de la Calidad de la Vida Rural (1/4)**

**Instructor: Lic. Nelson Fernández (INA)**

### **Objetivo:**

Presentar la historia de mejoramiento de la calidad de la vida rural en Japón. Además conversar sobre los problemas en sus propias comunidades, y conocer la metodología de resolver los problemas en la vida.

### **Contenido:**

1. Presentación de trabajos para el mejoramiento de la vida en Japón
2. Papel de extensionistas para el mejoramiento de la vida en Japón
3. Metodología de actividades para el mejoramiento de la calidad de la vida rural

#### **5-F) Diagnóstico del Grupo (1/4)**

**Instructor:** Exp. Hiroki Kajifusa

**Objetivo:**

Tener imágenes del “buen grupo” o la “buena organización”, y analizar los niveles de organización comunitaria para elaborar un “árbol de organización” a fin de evaluarla.

**Contenido:**

1. Presentación de los momentos más felices en las actividades del grupo
2. Lluvia de ideas sobre “buen grupo”
3. Elaboración de un “árbol de organización” para evaluar los niveles de organización por aspecto de “buen grupo”

#### **5-G) Prueba del Juego de la Vida (1/4)**

**Instructores:** Exp. Hiroki Kajifusa, Exp. Yasunori Yamagishi

**Colaboradora:** Licda. Sara Shinkai (Voluntaria de JICA)

**Objetivo:**

Probar un juguete (Juego de la Vida) con los/as promotores/as, buscar una reflexión sobre su propia vida rural. Las opiniones se pueden reflejar en la modificación del juego, para elaborar un juego original de la vida rural panameña.

**Contenido:**

1. Juego de la Vida
2. Conversación sobre aspectos que afectan a la propia vida en sus comunidades
3. Opiniones sobre el juego y puntos a modificar para que sea más real y divertido

## ANEXO 2: Plan de Capacitación para Promotores por el Año 2007 (Borrador)

En el taller de la séptima jornada de capacitación, se realizó la evaluación de la capacitación, facilitado por el Componente de Desarrollo Participativo. Considerando los resultados de este taller, elaboramos un plan borrador de la capacitación para el próximo año, con el Departamento de Extensión y Desarrollo Comunitario, INA.

### 1. Currículo de Capacitación para Promotores Rurales

Temas	Contenidos	Horas	TOTAL
(1) Organización	Responsabilidad Organización de actividades Registro Deberes y derechos Análisis de comunidad rural Manejo de conflicto	2 2 4 2 4 4	18
(2) Planificación Mensual	Cómo gestionar Visión de grupo Pequeño proyecto Inventario de recursos Plan de uso de tierra (1) Plan de uso de tierra (2) Plan de uso de tierra (3) Identificación y priorización de problemas Pedir apoyo Medio ambiente	4 4 2 2 4 4 4 4 2 4	34

(3) Liderazgo	Cualidad de líder	2	10		
	Planificación participativa	2			
	Manejo de grupo	2			
	Tarea de un líder	2			
	Motivación	2			
(4) Compartimiento de Ideas	Día de campo y reunión mientras de grupo	4	16		
	Manejo de reunión	2			
	Toma de decisión de grupo	2			
	Proceso de participación	4			
	Método de presentación	4			
(5) Método de Guía de Extensión	Cómo usar la guía de extensión	2	6		
	Revisión de contenido de la guía para extensión	4			
(6) Ética y Moral	Valores sociales	2	12		
	Efectos de la verdad o mentira (Honestidad)	2			
	Ética de conservación de medio ambiente	2			
	Prejuicios sociales	2			
	Mi pasado, mi presente, mi futuro	2			
	Solidaridad humana	2			
	(7) Género	Compartimiento de tareas		2	18
		Machismo		2	
Valores de ama de casa		2			
Salud		4			
Mejoramiento de calidad de la vida Sexo y planificación familiar		4 4			
(8) Autoestima	Valores de individual	2	12		
	Fracaso y éxito	2			
	Ejercicio para mejorar autoestima Positivo y negativo	4 4			

## 2. Calendario de Capacitación para Promotores Rurales

Jornadas	1ra	2da	3ra	4ta	5ta
(1) Organización	Responsabilidad Organización de actividades Registro	Deberes y derechos	Análisis de comunidad rural	Manejo de conflicto	
(2) Planificación Mensual	Cómo gestionar Visión de grupo Pequeño proyecto Inventario de recursos Plan de uso de tierra (1)	Identificación y priorización de problemas Plan de uso de tierra (2) Pedir apoyo	Medio ambiente		Plan de uso de tierra (3)
(3) Liderazgo	Cualidad de líder Planificación participativa	Manejo de grupo Tarea de un líder		Motivación	
(4) Compartimiento de Ideas		Día de campo y reunión mientras de grupo Manejo de reunión	Toma de decisión de grupo Proceso de participación Método de presentación		
(5) Método de Guía de Extensión		Cómo usar la guía de extensión			Revisión de contenido de la guía para extensión
(6) Ética y Moral			Valores sociales Efectos de la verda o mentira (Honestidad)	Ética de conservación de medio ambiente Prejuicios sociales	Mi pasado, mi presente, mi futuro Solidalidad humana
(7) Género				Compartimiento de tareas Machismo Valores de ama de casa Salud Mejoramiento de calidad de la vida Sexo y planificación familiar	
(8) Autoestima					Valores de individual Fracaso y éxito Ejercicio para mejorar autoestima Positivo y negativo
<b>Duración</b>	<b>3.5 días</b>	<b>3 días</b>	<b>2.5 días</b>	<b>3.5 días</b>	<b>3 días</b>

### 3. Costo de Capacitación (una persona )

En caso de realizar la capacitación en las instalaciones del INA el costo de hospedaje, a limentacion y transporte se lo detallamos a continuacion:

#### 1) INA (Divisa)

Desayuno	\$1. <sup>00</sup>
Almuerzo	\$1. <sup>50</sup>
Cena	\$1. <sup>65</sup>
Hospedaje	\$2. <sup>00</sup>

Total por día por persona \$6.<sup>15</sup>

$$\$6.<sup>15</sup> / \text{ persona} \times 16 \text{ día} = \$98.<sup>40</sup>$$

Aporte para consumo nesesario y pasaje por día

$$\$5.<sup>00</sup> / \text{ día} \times 16 \text{ día} = \$80.<sup>00</sup>$$

**Total \$178.<sup>40</sup>**

#### 2) Caso de CECAB (Los Ruices)

Desayuno	\$1. <sup>50</sup>
Almuerzo	\$2. <sup>00</sup>
Cena	\$2. <sup>50</sup>
Hospedaje	\$4. <sup>00</sup>

Total por día por persona \$10.<sup>00</sup>

$$\$10.<sup>00</sup> / \text{ persona} \times 16 \text{ día} = \$160.<sup>00</sup>$$

Aporte para consumo nesesario y pasaje por día

$$\$5.<sup>00</sup> / \text{ día} \times 16 \text{ día} = \$80.<sup>00</sup>$$

**Total \$240.<sup>00</sup>**

**TEMA:**

**DESARROLLO COMUNITARIO.**

**PREPARADO POR;**

**LICENCIADA, ELVIA MURGAS G.**

## TEMAS A DESARROLLAR:

1- CONCEPTO DE DESARROLLO COMUNITARIO

\* COMUNIDAD RURAL.

2- CARACTERISTICA DE COMUNIDAD RURAL Y FACTORES QUE AFECTAN A LA COMUNIDAD RURAL  
LA URBANIZACIÓN.

3- PLANIFICACION Y PROGRAMACION PARA EL DESARROLLO COMUNITARIO.

# 1-CONCEPTO DESARROLLO COMUNITARIO:

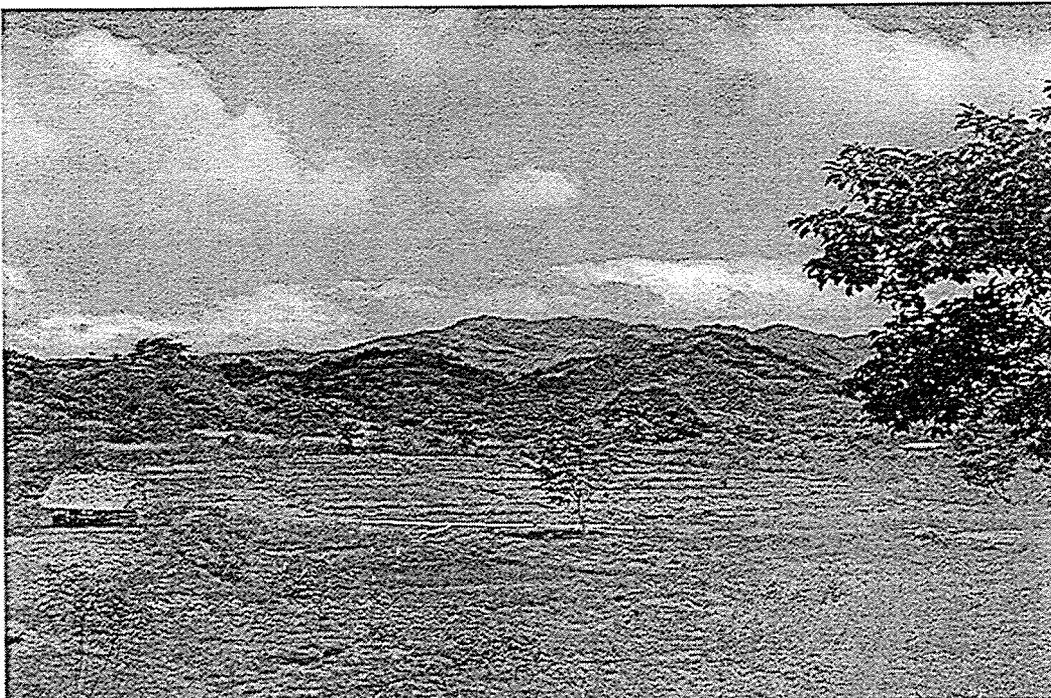
Desarrollo de la Comunidad, son acciones muy antigua y de mutua colaboración, que el hombre ha realizado a lo largo de la humanidad.

El objetivo del Desarrollo de la Comunidad es la alfabetización, educación y capacitación laboral destinadas a preparar la fuerza de trabajo para el desarrollo.

Posteriormente el Desarrollo de la Comunidad es utilizado como técnica de Acción Social, para mejorar las acciones de vida de los campesinos.

Ejemplos de acciones que hacen posible el desarrollo comunitario: GRANJAS SOSTENIBLES, CONSTRUCCION DE VIVIENDAS, DE CARRETERAS, SERVICIOS EDUCATIVOS, ORGANIZACIÓN DE GRUPOS, ANÁLISIS DE NECESIDADES, ASISTENCIA TECNICA, Y OTROS.

# 2- LA COMUNIDAD RURAL:



Es una sociedad pequeña, aislada, con un bajo nivel educativo, con deseos de superación y un fuerte sentido de solidaridad de grupo.

El grupo familiar constituye la unidad de acción social. Las condiciones son diferentes a las del área urbana en cuanto a vivienda, carretera, educación, alimentación, comunicación, existen diferencias en la personalidad y el comportamiento.

# características

## ❖ AISLAMIENTO :

la población rural vive en pequeños poblados, a una distancia notable de la ciudad, y bastante corta de la tierra de trabajo .

❖ UNIDAD: Los primeros pobladores de las áreas rurales, al inicio actúan dispersos, pero el sentido de superación los transforma en la unidad.

❖ EMPLEO AGRÍCOLA: están involucrados en el modo agrícola de la vida. , y comparten un común desamparo ante las terribles fuerzas naturales que el hombre no puede controlar.

## ❖ ECONOMÍA DE SUBSISTENCIA:

La unidad familiar del área rural, intenta producir casi todo lo que consume a través de una agricultura tradicional como la DERRIVA, SOCUELA, QUEMA Y SIEMBRA.

## FAMILIA RURAL.

### CONCEPTO:

Es el grupo de personas unidas con afecto, viven en el campo y realizan tareas fuertes, viven de la agricultura, no tienen de educación ni salud salud. .

### EL TRABAJO DE LA MUJER RURAL:

En nuestra sociedad existe muy poco reconocimiento del trabajo y la participación de las mujeres. En el ámbito doméstico, productivo y comunitario su labor es invisible. En los acontecimientos históricos, sociales y políticos la imagen de los hombres siempre es la principal e importante.

Trabajo Productivo: Es la producción para el consumo y comercio, cuando esta producción sale al mercado si es valorado .

Trabajo Reproductivo :Es el cuidado y mantenimiento del hogar, estar embarazada, parir, cuidar a los hijos.

Trabajo comunitario :Es un trabajo para y dentro de la comunidad, (reuniones religiosas, actividades ligadas a la educación,)



**TALLER: 1      TRABAJO COMUNITARIO**

DE LA MUJER	DEL HOMBRE

# LA URBANIZACIÓN

El proceso de urbanización ocurre cuando un gran número de personas deja las regiones agrícolas del país y se establece en zonas urbanas.

Ya no es posible identificar a un campesino por su vestimenta, sus modales, comportamiento, lenguaje.

## ❖ REDUCCIÓN DEL AISLAMIENTO:

Pequeños poblados han dejado de ser COMUNIDADES aisladas a medida que las buenas carreteras han ido llevándose a la ciudad su comercio , sus profesionales y sus distracciones a la ciudad vecina.

## COMERCIALIZACION Y RACIONALIZACIÓN DE LA AGRICULTURA:

Anteriormente la agricultura era un modo de vida que no requería conocimientos especiales, hoy la agricultura es una operación que requiere capital (dinero) para invertir, conocimientos, y un continuo análisis de mercado. (para la venta).

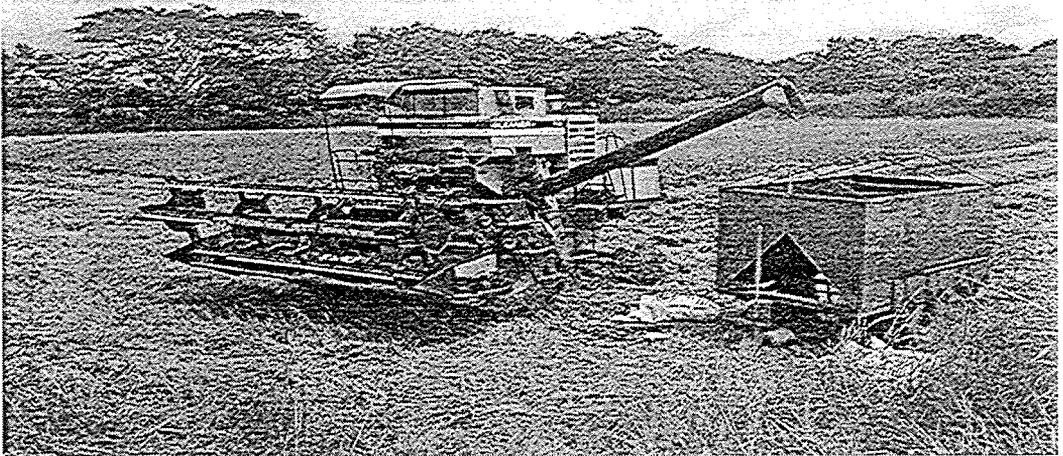
Para que la gente pueda vivir en las ciudades se dedican a actividades que no están relacionadas con la agricultura. Los avances tecnológicos en las áreas de la agricultura, la manufactura, el transporte y las comunicaciones, han contribuido a la urbanización.

## ❖ CONDICIONES NECESARIAS PARA LA URBANIZACION:

Debe haber una división del trabajo . Segundo, la organización social debe basarse en clases sociales y ocupacionales. Tercero, debe haber instituciones gubernamentales . Cuarto, debe existir un sistema de intercambio y de comercio. Quinto, debe existir un medio de comunicación y, sexto, debe existir una tecnología racional.

# FACTOR QUE AFECTA EL DESARROLLO

# La Urbanización



## Negativa

La Comunidad Rural es afectada por esta urbanización cuando los proyectos que se traen a la comunidad apartan a los pequeños productores, a los promotores del desarrollo utilizando maquinarias o en muchos casos traen otras

personas a trabajar olvidando a la propia gente de la comunidad.

**EJEMPLO:** los grandes comerciantes y ganaderos donde los animales tienen más tierras que las personas, Los Ingenios Azucareros con el uso de maquinarias olvidando la mano de obra de los moradores de la comunidad, Las Minas contaminando las aguas y tierra, la derriba de árboles. Y otros.

# 3. PLANIFICACION Y PROGRAMACION PARA EL DESARROLLO COMUNITARIO

## Concepto

Es el plan general organizado y que incluye variados aspectos de la comunidad y su objetivo es el desarrollo del nivel de vida de todos los moradores de la comunidad.

**EJEMPLO:** Ustedes como personas concientes del desarrollo que desean deben escoger cuáles son sus necesidades y que desean solucionar lo más rápido posible..

### ELEMENTOS DE PLANIFICACIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIAL.

1. Existencia de una situación determinada (condiciones sociales, económica, política, culturales y espacio geográfico).
2. Interés colectivo más o menos consciente para modificar esa situación (un grupo no está conforme con la realidad y desea mejorarla).
3. Un actor social que lidera la mejora de la situación (grupo, comunidad, etc.).
4. Una cantidad de recursos suficientes para el logro del cambio de la situación.
5. Análisis racional de las posibilidades de acción.
6. Adopción de un plan de acción. (Elección de la alternativa más factible).

## Planificación: Tradicional o Participativa

# **CAPACITACION PARA PROMOTORES**

## **TEMA**

**“MANEJO DE CONFLICTOS DENTRO DE UN GRUPO”.**

**14 de noviembre del 2005.**

### **I-EL CONFLICTO**

I.1-¿ QUE ES EL CONFLICTO?

I.2-EFECTOS NEGATIVOS DEL CONFLICTO

### **II- SOLUCION DE CONFLICTOS**

#### **1- LA CONCERTACION**

1.1- ¿ QUE ES LA CONCERTACION?

1.2-OBJETIVOS DE LA CONCERTACION

1.3-BENEFICIOS DE LA CONCERTACION

1.4-ELEMENTOS QUE LIMITAN LA CONCERTACION ENTRE LOS MIEMBROS DE UN GRUPO

15- VALORES QUE DEBE PRACTICAR UNA PERSONA DURANTE LA CONCERTACION

#### **2-LA NEGOCIACION**

2.1-¿ QUE ES LA NEGOCIACION?

2.2- OBJETIVO DE LA NEGOCIACION

2.3- TIPOS DE NEGOCIACIÓN

2.4- EL CAMINO PRACTICO DE LA NEGOCIACION

2.5- LO QUE DEBEMOS EVITAR DURANTE LA NEGOCIACION

2.6-NEGOCIACION POR INTERÉS

2.7- PODER Y HABILIDAD EN LA NEGOCIACION

#### **3-LA MEDIACION**

3.1- CONCEPTO

3.2- ATRIBUCIONES DEL MEDIADOR

### **III-LAS RELACIONES HUMANAS**

1- ¿ QUE SON LA RELACIONES HUMANAS?

2- IMPORTANCIA PARA LOS PROMOTORES.

3- EL ÉXITO DE LAS RELACIONES HUMANAS.

PREPARADO POR:  
LICDA. ELVIA MURGAS

## **I-EL CONFLICTO.**

### **1.1- ¿ QUE ES EL CONFLICTO?**

Son las múltiples confrontaciones de las personas en defensa de sus propios intereses. El conflicto se origina cuando hay desigualdad en el beneficio en el trabajo, en las responsabilidades, en los deberes y derechos. También cuando se da la situación del juego vivo.

El conflicto puede aparecer a distintos niveles: a nivel verbal (por ejemplo, un individuo que desea decir la verdad pero tiene miedo de ofender); a nivel simbólico (cuando se dan dos ideas contradictorias), o a nivel emotivo (una impresión fuerte).

La vida social tiene un gran número de conflictos. El individuo, presionado por los distintos grupos sociales a los que pertenece, experimenta conflictos personales..

### **1.2- EFECTOS NEGATIVOS DEL CONFLICTO:**

\*Ocasiona conductas agresivas, donde las personas involucradas se vuelven violentas, esta violencia persigue hacer daño, herir, matar o arrebatarse al otro lo que le pertenece.

- Las conductas agresivas originan frustración y desconfianza para una negociación o entendimiento.

## **II- SOLUCION DE CONFLICTOS:**

### **III-**

## **1-LA CONCERTACION:**

### **1.1- ¿ QUE ES LA CONCERTACION?**

Es una acción conjunta para alcanzar un fin o un objetivo común.

Es encontrarse colectivamente, y además un espacio donde se respeten las identidades propias de cada individuo involucrado.

La Concertación; es una practica de participación democrática y de tolerancia donde intervienen personas y grupos sociales con distintas formas de pensar . Y que a través del diálogo y la definición de planes de trabajos se enfrentan los problemas del grupo.

## **1.2- OBJETIVO DE LA CONCERTACION:**

- Resolver problemas que afectan a una comunidad, un grupo social, político, económico o el país.
- Promover el alcance de objetivos comunes entre cada uno de los miembros del Grupo.

## **1.3- BENEFICIOS DE LA CONCERTACIÓN:**

### **A- Más certeza en la selección de las prioridades:**

Las prioridades en una comunidad, son aquellos problemas o necesidades que más sienten la gente. Son aquellos que la gente prefiere su solución.

### **NECESIDADES QUE TENEMOS:**

**\*\*Necesidades sufridas:** Son necesidades graves que no son soportadas por la gente. Ejemplo: el hambre, el sufrimiento diario por la convivencia desagradable entre las personas.

**\*\*Necesidades sentidas:** Son necesidades comprobadas, visibles, soportadas por la gente por un tiempo. Ejemplo; aumento de tensión en el grupo, dispersión del grupo, aislamiento de los miembros del grupo.

### **B- Se reducen costos:**

Cuando se ejecutan proyectos de manera colectiva, en las comunidades existen abundantes recursos ( materiales, mano de obra, instrumentos). Por eso es importante el trabajo grupal.

### **C- Se logran necesidades en un corto plazo:**

Con la concertación, los logros se alcanzan de manera más rápida y eficiente lo que provoca que todas las personas que intervienen se convierten en protagonistas y constructor de su propio destino.

### **D- Se fortalece la participación democrática:**

Todos los miembros del grupo tienen el deber de participar activamente y con responsabilidad en el desarrollo de actividades, donde cada quien ejecute su trabajo por el bien del proyecto (granjas). Cuyo beneficio es para todos.

## **1.4- ELEMENTOS QUE LIMITAN LA CONCERTACION ENTRE LOS MIEMBROS DE UN GRUPO**

- La formación familiar: donde se educa al varón como expresión de poder, el único que manda, dirige, o tiene la razón.
- Pocos conocimientos en las estrategias para delegar funciones y resolver diferencias.
- El temor a perder el poder: prefieren dejar que las cosas marchen mal, para no sentirse presionado por los miembros del grupo y que el grupo no exija cambios, que beneficien a todos por igual.

## **1.5-VALORES QUE DEBE PRACTICAR UNA PERSONA DURANTE LA CONCERTACION:**

- Con la TOLERANCIA se manifiesta un estado de ánimo donde se expresa una actitud abierta a las distintas posiciones y modo de actuar de cada uno de los individuos de un grupo. Las personas tolerantes son pacientes, reflexivos y resisten al conflicto. Ser tolerante no significa dejar de defender sus propósitos. Ser tolerante es aceptar con humildad, y sin disgusto las diferencias de los compañeros y buscar una solución a los conflictos.
- LA COMUNICACIÓN: Es estar siempre dispuestos al diálogo, a acercarse a ese compañero de grupo que presenta problemas y tenderle una mano amiga y juntos buscar una solución.

Darse a entender en una negociación significa presentar su punto de vista en forma clara, precisa, sencilla, y en la menor cantidad de tiempo posible. Darse a entender es la garantía de una verdadera comunicación.

Es importante escuchar al otro cuando plantea su posición y buscar las posibles coincidencias.

## **TALLER N0. 1 : REALIZAR UN SOCIODRAMA SOBRE LOS CONFLICTOS QUE EXISTEN EN LOS GRUPOS.**

### **2- LA NEGOCIACION:**

#### **2.1- ¿ QUE ES LA NEGOCIACION?**

Es la vía que toma una comunidad o grupo, libre y responsable para armonizar las necesidades de los hombres. Es un producto de mutua comunicación encaminado a lograr un acuerdo con otros.

**2.2- OBJETIVO DE LA NEGOCIACION:** Llegar a un acuerdo en el cual las dos partes involucradas ceden partes de sus posiciones.

Ejemplo: los miembros del grupo al entrar en conflicto, deben tener presente que para solucionar sus dificultades ambas partes deben ceder, mostrar que están dispuestos al diálogo, para compartir ideas, trabajo que van a traer beneficios para todos.

#### **2.3-TIPOS DE NEGOCIACION.**

- **Resultado Excluyente:** Se caracteriza porque los resultados sólo favorece a una de las partes afectadas. Se desarrolla con un intercambio agresivo y ofensivo. Existe una desigualdad considerable de poder y un interés individual.

- **Resultado Compartido:** ambas partes alcanzan resultados positivos y beneficiosos. Se logra una confianza mutua, un compromiso por el bien de todos los miembros del grupo.

## 2.4- EL CAMINO PRACTICO DE LA NEGOCIACION:

- **Primer momento:**

### **Preparación de los puntos:**

Deben tener en cuenta que van a hablar, a tratar de entenderse con grupos que piensan de forma distinta y a acordar acciones en conjunto.

Llevar por escrito los antecedentes del problema, buscar asesoría técnica. De manera confidencial cada una de los miembros del grupo define hasta donde es capaz de ceder.

- \***Segundo momento:**

### **Dinámica negociadora**

Este es el momento central de toda negociación. Se delimitan los puntos, se presentan las demandas de cada una de las partes. La parte mediadora establece los procedimientos de discusión. Este es el momento de las ofertas y las propuestas. Se manifiestan varias actitudes o comportamientos que dependen de la agresividad, irritación o armonización que haya entre los miembros del grupo. Estas actitudes y comportamientos pueden ser:

- a)- Retiro temporal: significa que los miembros del grupo se retiran por un tiempo, acordando valorar las posiciones conocidas y regresar posteriormente con nuevas iniciativas.
- b)- Retiro definitivo: no es más que finalizar definitivamente con las negociaciones sin acuerdos. Puede darse el retiro por mutuo acuerdo o porque sólo lo decida el líder del grupo.
- c)- Actitud de total apertura: es cuando ambos miembros del grupo olvidan su punto de vista y escogen otras soluciones que les satisfacen. Es la actitud “ni tu, ni yo”.
- d)- salida definitiva: implica la solución del problema por mutuo acuerdo. Se busca un punto de equilibrio el cual beneficia a todo el grupo.
- e)- la observación: cuando se trabaja en equipo no todos los miembros están sumergidos en el conflicto por lo que hay un grupo que actúa como simple observador y no desea intervenir.

- **Tercer momento:**

### **Cierre de la negociación**

Este es el momento más breve, aquí se plasman todos los acuerdos, se valoran y juzgan los términos de los acuerdos, presentación de los acuerdos por escritos, firmar estos acuerdos por los testigos. Es necesario que cada uno de los miembros del grupo

se muestre satisfecho con los acuerdos establecidos y se estimule la cooperación, el compañerismo, la solidaridad, el respeto, la ayuda mutua.

### **2.5- LO QUE DEBEMOS EVITAR EN EL PROCESO DE LA NEGOCIACION:**

- **El rumor:** puede conducir a falsas informaciones, y alterar el mensaje original.
- **Negar la existencia del problema:** aceptar que existe un problema y tener el valor de plantearlo para buscar su solución.
- **Crear que hay una única solución:** lo más importante es que hayan varios caminos para la solución del problema.
- **Hablar duro:** cuando una persona habla duro las otras personas que reciben el mensaje lo interpretan que quiere influir por la fuerza como una persona desesperada. Hablar duro no significa que tiene la razón.
- **Intolerancia:** provoca en el individuo no aceptar las críticas, no aceptar sus errores y debilidades. No entender a los demás.
- **Secretismo:** expresa la no transparencia de las informaciones, se hacen cosas a espaldas del grupo que busca la solución al conflicto y se pierde la confianza en la negociación.

REALIZAR DINAMICA DE ANIMACION ( EL MENSAJE ).

### **2.6- NEGOCIACION POR INTERÉS:**

La solución de los conflictos debe estar encaminada en función de los intereses comunes. En este caso al trabajar en grupo de granjas todas las actividades que se realicen deben ser dirigidas al beneficio de todos.

### **2.7- PODER Y HABILIDAD EN LA NEGOCIACION:**

Para decidir en una negociación es importante tener un conjunto de habilidades, y tener poder no significa tener la razón absoluta.

### **RECOMENDACIONES PARA LA NEGOCIACION EN UN CONFLICTO:**

- No actúe como el otro, si el habla mucho, usted hable poco.
- Si personalmente lo atacan, no devuelva con ataques.
- A quien hay que atacar es al PROBLEMA.
- No acepte ni rechace la posición del otro, valore las posibles opciones.
- Sea autocrítico, analice las debilidades de sus propuestas.
- Haga más preguntas, para obtener más información.

- Si la otra parte no quiere hablar con usted, busque a un tercero, o el momento adecuado para canalizar una solución al conflicto.

### **3- LA MEDIACION:**

#### **3.1- ¿ QUE ES LA MEDIACION?:**

Es un instrumento de la negociación, donde interviene un tercero cuando las partes negociadoras no han podido llegar a un acuerdo.

Ejemplo: al encontrarse los miembros del grupo en conflicto, y no encontrar una alternativa de solución, debe intervenir una tercera persona, que conozca su problemática, y tenga el interés de ayudarles a sobrellevar las diferencias de trabajo y que no sea que los valla a perjudicar.

#### **3.2- ATRIBUCIONES DEL MEDIADOR:**

- organiza la agenda de discusión
- presenta la metodología de discusión
- motiva a las partes para que presente propuesta.
- Hace llamado a la tolerancia, a la conducta,
- No permite una discusión agresiva, y ofensiva.
- Promueve que la solución del problema beneficie a ambas partes.
- Presenta alternativas y opciones de solución.

### **III- RELACIONES HUMANAS.**

#### **1- ¿ QUE SON LAS RELACIONES HUMANAS.**

Son las interrelaciones de carácter psicológico y social que resultan de la convivencia humana.

Cuando dos o más personas se reúnen surge una interacción social – humana.

**LA INTERACCION HUMANA PUEDE PRESENTARSE DE DIFERENTES FORMAS:**

- a- De individuo a individuo
- b- De individuo a grupo
- c- De grupo a individuo
- d- De grupo a grupo.

#### **2- IMPORTANCIA DE LAS RELACIONES HUMANAS:**

Todos los seres humanos por el hecho de vivir en comunidad tenemos que relacionarnos con otras personas. Estas pueden ser armoniosas o negativas, dependiendo de cómo llevemos a cabo nuestras interacciones. Todas nuestras actuaciones tienen un significado para los demás y de esta forma vamos debilitando o reforzando el concepto que los demás tienen de nuestra personalidad. La clave de las Relaciones Humanas es sentirnos cómodos y apreciados entre amigos.

COMO PROMOTOR DEBE TOMAR EN CUENTA DIFERENTES TIPOS DE RELACIONES:

- \*Con uno mismo.
- \* Con sus familiares.
- \* Con los compañeros de trabajo
- \* Con los supervisores
- \* Con los Clientes
- \* Con los miembros de su comunidad.

Al relacionarnos con los demás debemos tomar en cuenta que cada persona es un individuo distinto.

### **3- EL ÉXITO DE LAS RELACIONES HUMANAS.**

Llevarse bien con los demás es un arte que se puede cultivar. Sólo requiere que aprendamos a respetar, comprender y aceptar a las personas tal como son: con sus virtudes y sus defectos. Hay que valorar la relación que nos une, a pesar de nuestras diferencias personales.

**TALLER N0 2: DIALOGAR SOBRE UN CONFLICTO VIVIDO EN SU GRUPO Y REALIZAR EL PAPEL DE “NEGOCIADOR Y MEDIADOR”.**

PROYECTO DE CAPACITACION Y EXTENSION AGROPECUARIA SOSTENIBLE EN ÁREA  
RURALES EN LA REPUBLICA DE PANAMA  
(PROYECTO PROCESO)  
CAPACITACION PARA PROMOTORES.

12 al 16 de septiembre del 2005.

MODULO;  
ÉTICA Y MORAL PARA PROMOTORES.

PREPARADO POR;  
LICDA. ELVIA MURGAS G.  
IP. 2049.

## CONTENIDO.

- 1- CONCEPTO DE ÉTICA
- 2- CONCEPTO DE MORAL
- 3- CONCEPTO DE VALORES.
- 4- CLASES DE VALORES  
TRABAJO INDIVIDUAL “ EL ACROSTICO “.
- 5- ASPECTOS QUE INFLUYEN EN LA MORAL DE UN PROMOTOR.
- 6- VALORES QUE PROMUEVE UN PROMOTOR QUE POSEE MORAL.
- 7- LOS ANTIVALORES DE UN PROMOTOR Y SUS EFECTOS EN LA COMUNIDAD.  
TALLER NO. 2 “ CONFECIONE UNA ESCALA DE VALORES QUE DEBE POSEER UN PROMOTOR. ( TRES GRUPOS).
- 8- FACTORES QUE AFECTAN LA MORAL DE UN PROMOTOR.
- 9- INFLUENCIA DE LA MORAN ANTE LAS DECISIONES DE UN PROMOTOR.
- 10- LA MORAL Y LA TOMA DE DECISIONES.  
TALLER NO3. “ LA TOMA DE DECISIONES” ( TRES GRUPOS).
- 11- LA MORAL ANTE UNA IMAGEN PROPIA Y POSITIVA DE UN PROMOTOR.
- 12- DEBERES DE LOS PROMOTORES ANTE LA COMUNIDAD.  
SE REALIZARA UNA DINAMICA GRUPAL.
- 13- LA MORAL UN TESORO EN PELIGRO.  
TALLER NO 4: “ PRESENTE- PASADO—FUTURO”-
- 14- CÓDIGO DE ÉTICA.  
SE REALIZARA DINAMICA GRUPAL PARA CULMINAR “LA TELARAÑA”.

## **1- CONCEPTO DE ÉTICA;**

Es el estudio de la moral, incluye las normas de comportamiento que sigue la gente en cuanto a lo que es correcto o incorrecto, bueno o malo.

## **2- CONCEPTO DE MORAL;**

- Es el conjunto de hábitos y comportamientos esperados en una comunidad dada.
- Es el código o forma de relacionarnos con los demás, con uno mismo y con el ambiente.
- Rige las acciones de los miembros de una comunidad.

LA MORAL; no es algo dado de antemano o que se decide o elige, es un producto cultural cuya creación depende de cada .sujeto

## **3-CONCEPTO DE VALORES;**

Cada ser humano en tanto viva en una sociedad específica, procede según criterios morales.

Son las actitudes, las creencias y los principios religiosos morales políticos e ideológicos que cada individuo lo toma como un valor.

## **4-CLASES DE VALORES.**

**VALORES RELIGIOSOS;** Son las creencias que nuestros padres nos inculcan desde la niñez, ante una religión que luego al crecer hacemos este valor verdadero o falso.

**VALORES ESPIRITUALES;** Tienen relación al anterior, las cosas existen en nuestro yo interior ( la Fe,)

**VALORES SOCIALES;** Son los valores que aprendemos en el diario vivir ( nuestra personalidad).

**VALORES ECONÓMICOS;** Están relacionados con los términos del dinero, que tan importante es en nuestras vidas.

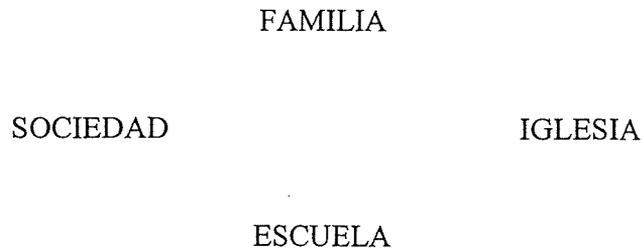
**VALORES AFECTIVOS;** Son los valores relacionados a la convivencia familiar, de amistad, de grupos, de equipos de trabajo

**VALORES ESTETICOS;** Están relacionados a cuidados o infraestructura de cosas materiales o del ser humano.

**VALORES MORALES;** Son los que nos van ayudar en nuestro desenvolvimiento ante el contorno social y nos ayudará a cosechar triunfos y fracasos.

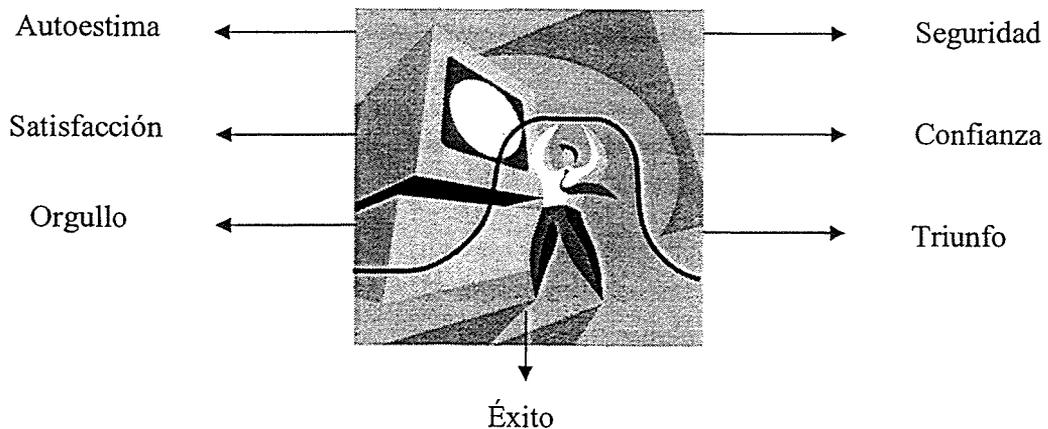
**TALLER NO 1: “ EL ACROSTICO”** (individual). Luego exponer.

## 2- ASPECTOS QUE INFLUYEN EN LA MORAL DE UN PROMOTOR:



## 6-VALORES QUE PROMUEVE UN PROMOTOR QUE POSEE MORAL

Las personas no somos islas, tenemos una familia, vivimos en un barrio, habitamos en un país; y los problemas en cualquiera de esas esferas nos afectan en nuestro comportamiento. Es aquí donde todo promotor debe promover en los miembros de su comunidad o grupo para que sean auto sostenibles los siguientes valores:



Otros valores importantes son:

SOLIDARIDAD  
ENERGIA  
CULTURA  
FE  
ENTENDIMIENTO  
COMPRESION  
COLABORACION

COOPERACION  
LEALTAD  
UNION  
ESPERANZA  
PAZ  
RESPECTO  
ESPERANZA

BONDAD  
ENTUSIASMO  
TRABAJO.  
DIALOGO  
RESPONSABILIDAD  
ILUSIONES  
UNION.

## 7- LOS ANTIVALORES DE UN PROMOTOR Y SUS EFECTOS EN LA COMUNIDAD:

Desesperación  
Fracaso  
Ansiedad  
Miedo  
Angustia  
Traición  
Egoísmo

Desvalorización  
Frustración  
Resentimiento  
Vergüenza.  
Irresponsabilidad  
Mentira  
Desconsideración.

## Consecuencias de tener en una comunidad un promotor con ANTIVALORES o sin MORAL

Violencia

drogadicción

corrupción

Desesperación

desempleo

pobreza

Comunidades sin desarrollo

**TALLER NO 2: CONFECCIONAR UNA ESCALA DE VALORES. ( TRES GRUPOS DE TRABAJO)**

## 8- FACTORES QUE AFECTAN LA MORAL DE UN PROMOTOR.

Lo que para usted es valioso y correcto, puede que para otras personas no lo sea, esto es así porque es muy difícil conocer los valores de los demás.

Los factores que afectan la Moral son:

\*\* Los Lugares; el lugar donde vive o ha vivido, el barrio, sitios que ha visitado o frecuenta, donde ha estudiado o trabaja.

\*\* Las Personas; Padres, amigos, compañeros, parientes, profesores.

\*\*Las Cosas; Los medios de comunicación, (radio, revistas, discos, televisión.)

## 9- INFLUENCIA DE LA MORAL ANTE LAS DECISIONES DE UN PROMOTOR

Al tomar decisiones sobre lo que es bueno o malo, nos basamos en tres razones;

### ■ La Preocupación Por El Poderío Físico:

Al decidir lo que es justo se consideran dos aspectos, primero se ve la justicia como “el fuerte es el que tiene la razón”. Segundo la justicia se define como “ yo lo ayudo, si usted me ayuda”.o sea si usted me hace un favor yo se lo pago con otro favor.

EJEMPLO: Llegar ser promotor, sólo para tener poder para su beneficio.

— La Preocupación Por Los Reglamentos y Ordenes: Toda persona(promotor) debe respetar la autoridad . Pensar que es su deber seguir los reglamentos y las ordenes, Esta razón también alienta a las personas a hacer el bien por complacer a los demás.

- La preocupación Por Los Derechos Humanos; Al considerar los derechos Humanos justicia, quiere decir lo que es justo y bueno para todas las personas. Se coloca el respeto por las personas como primordial.

EJEMPLO. Los promotores en una comunidad deben trabajar por el bien de su grupo, tomando en cuenta sus derechos y necesidades.

## 10- LA MORAL Y LA TOMA DE DECISIONES:

Aquellas ideas, pensamientos, creencias que nosotros consideramos importantes en nuestras vidas, son nuestros valores y ellos son la guía en que basamos nuestro comportamiento diario acerca de lo que debemos o no hacer. Podemos tener muchos valores; como la educación, la paz, la amistad, la familia, la honestidad, la cooperación, y otros. Dependiendo de estos valores así serán nuestras actuaciones y toma de decisiones.

Sin embargo a medida que crecemos nuestros valores pueden cambiar de importancia lo cual puede causar confusión en el promotor. Pero esta confusión puede superarse si recordamos que no nacemos con moral y valores sino que se aprenden en la familia, escuela, cultura, y sociedad en general. Por ello es necesario saber escoger las personas, lugares y cosas que nos rodean. La pobreza de valores en un promotor trae como consecuencia, la pobreza de éxito en proyectos y el desarrollo en la comunidad.

### La toma de decisiones en una situación.

La habilidad de tomar decisiones es la capacidad de un promotor de evaluar las consecuencias positivas y negativas de una acción o proyecto.

Pasos para la toma de decisiones.

- 1- Identificar el problema; se trata de reconocer la situación que representa un problema para el desarrollo de la comunidad o del grupo.
- 2- Pensar en varias soluciones; son las distintas acciones que pueden realizarse frente al problema.
- 3- Tomar en cuenta las consecuencias negativas y positivas ante las posibles soluciones.
- 4- Tomar la decisión correcta; escoger la que ofrece las consecuencias más ventajosas.
- 5- Evalúe los resultados; siempre debemos evaluar los resultados, para detectar las causas de nuestros éxitos y nuestros fracasos y así actuar cada día mejor.

**TALLER NO 3: EN TRES GRUPOS DE TRABAJO RESOLVER LOS SIGUIENTES CASOS.**  
INDICACIONES; - Tome la decisión correcta siguiendo los pasos.

- Mencione los valores y los antivalores involucrados, en los siguientes casos.

Caso No 1: Somos miembros de una comunidad rural y ha llegado un proyecto que beneficiara a diez familias y Pedro como promotor sólo escoge a las que el desea y a las que menos necesitan. ¿ que debemos hacer?

Caso No 2: Existe un grupo con una granja auto sostenible y Juan como promotor está estafando a los demás en su dinero y mano de obra. ¿ qué pasará?.

Caso No3:Una empresa desea implementar un proyecto porcino-avícola, sin un estudio y las autoridades se lo han permitido, utilizando terrenos de la comunidad y mano de obra de afuera. ¿qué puede pasar?

## 11- LA MORAL ANTE UNA IMAGEN PROPIA Y POSITIVA DE UN PROMOTOR.

Para obtener una imagen propia, positiva es necesario tener moral y así todo promotor logrará alcanzar tres puntos importantes de su vida.

- Aceptarse a si mismo:

Esto es aceptarse como uno es en el presente, si usted quiere convertirse en una mejor persona se tiene que aceptar. Entonces podrá cambiar.

- Reconocer nuestras virtudes y defectos:

Las personas que se conocen a si mismas reconocen sus puntos fuertes (virtudes) y sus puntos débiles (defectos). La mayoría de las personas reconocen sus defectos con más facilidad que sus virtudes.

¿qué hacer con nuestros defectos? Reconocerlos, pero manteniendo la tolerancia y la paciencia. No hacernos pedazos cuando cometemos un error, sino tratar de superarlo. En caso de no superarlos debemos aceptarlo y tratar de disminuirlo y desarrollar otros aspectos positivos de nuestra moralidad.

-Una autoestima alta:

Mantener una autoestima alta para así sentirnos capaces de poder hacer muchas cosas para nuestro bien y de nuestra comunidad. Igualmente le vamos a transmitir a nuestro grupo ese positivismo, triunfo y auto desarrollo por tener presente la Moral y Valores en cada aspecto de nuestras vidas.

## 12-DEBERES DE LOS PROMOTORES ANTE LA COMUNIDAD.

El bien común no se opone al bien particular, precisamente porque beneficia a todos los miembros de la comunidad, esto lleva consigo el respeto por los derechos humanos.

Es aquí donde la dignidad del promotor queda realzada en el deber de **colaborar con los demás**. La responsabilidad de un promotor frente al bien común consta de dos posiciones:

\*\* por una parte es un deber primordial intervenir según las propias posibilidades en las distintas esferas de la vida pública. Cuando se olvida este deber surge el desinterés hacia lo que es de todos. Y no se dan cuenta de la injusticia que cometen al desentenderse de la comunidad.

Como no podemos vivir fuera de la sociedad, es obligación del promotor colaborar en la configuración social o sea de la comunidad, aplicando esas capacidades personales que sólo dentro de la sociedad hemos podido adquirir y desarrollar. El promotor abrirá el gran campo a las actividades culturales, benéficas, sociales en beneficio de los más necesitados.

\*\*Por último, no hay que olvidar la función social, compartir con el que menos tiene. Tanto en bienes como en conocimiento, efectuando programas u proyectos para el bien común.

ANÉCDOTA: Edith Stein, después de primera guerra mundial decía; “ ahora mi vida no me pertenece, todas mis energías están al servicio de este acontecimiento, cuando termine la guerra si es que vivo todavía, podré pensar de nuevo en mis asuntos personales”.

Tomando en cuenta este punto tan importante debemos reflexionar en que un verdadero promotor, que en su vida existe la Moral será una persona dedicada al servicio y beneficio de los demás, procurar por todos los medios que las personas que confían en él puedan alcanzar el desarrollo.

**REALIZAR\*\* DINAMICA GRUPAL**

### 13-LA MORAL UN TESORO EN PELIGRO

Usted y yo tenemos un tesoro en peligro que debemos salvar que debemos salvar si queremos alcanzar la felicidad y cumplir nuestra misión en la vida.

¿ Qué tesoro es?

No es la fortuna ni la libertad, ni la justicia, ni la familia aunque ellas se hallen amenazadas. El valor máximo de este planeta es indudable la humanidad, esta se halla formada por los hombres.

El tesoro mayor que pueda poseer un ser humano no es su dinero ni sus joyas, ni sus propiedades, ni su fama, ni su posición política.

El mayor tesoro del hombre, el talismán que confiere la aptitud para la dicha y establece la paz entre los hombres es el **SENTIDO MORAL**.

Lo primero que debería enseñársele a un joven es que su mayor riqueza es el Carácter, el cual se formará de todos los valores morales que se van adquiriendo durante el desenvolvimiento de nuestras vidas.

El Carácter es el rasgo distintivo del ser humano, es el que decide su destino . Su fundamento es el sentido ético.

Hay crisis de carácter, y esto se traduce a la crisis de valor moral, que si no se remedia pronto lleva a la ruina de la persona y de su comunidad.

#### TALLER NO. 4

MI PASADO	MI PRESENTE	MI FUTURO

### 14- EL CÓDIGO DE ÉTICA.

**REALIZAR DINAMICA GRUPAL PARA FINALIZAR.  
( LA TELARAÑA).**

TEMA:

EL LIDERAZGO  
PARA PROMOTORES

- 1- DEFINICION DE LIDERAZGO
- 2- EL LIDERAZGO SE VE DE DIFERENTES MANERAS
- 3- IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO
- 4- CARACTERISTICAS DE UN LÍDER
- 5- ESTILOS DE LIDERAZGO
- 6- DIFERENCIA ENTRE LOS DIRECTORES DE GRUPO Y LOS LIDERES DE EQUIPO
- 7- DIFERENCIAS ENTRE UN JEFE Y LÍDER
- 8- VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE SER LÍDER
- 9- EL LIDERAZGO EN LA ORGANIZACIÓN O GRUPO
- 10-PRINCIPIOS DEL LIDERAZGO
- 11-TECNICAS DE LIDERAZGO.

PREPARADO POR:

LICDA; ELVIA V. MURGAS G.

EL LIDERAZGO

1- DEFINICIÓN DE LIDERAZGO:

liderazgo se define como la dirección, jefatura o conducción de un grupo social o de otra colectividad.

Otras definiciones son: -"El liderazgo es una influencia interpersonal, dirigido a través del proceso de comunicación, al logro de una o varias metas"

2- EL LIDERAZGO SE VE DE DIFERENTES MANERAS:

En primer término, el liderazgo involucra a otras personas; a los empleados o seguidores. Los miembros del grupo; ayudan a definir la posición del líder y permiten que transcurra el proceso del liderazgo; sino hubiera a quien mandar, las cualidades del liderazgo no se cumplirían.

En segundo el liderazgo hay una distribución desigual del poder entre los líderes y los miembros del grupo, el líder tendrá más poder.

El tercer aspecto del liderazgo es la capacidad para usar las diferentes formas del poder para influir en la conducta de los seguidores, de diferentes maneras.

El cuarto aspecto el liderazgo es cuestión de valores. . El liderazgo moral se refiere a los valores.

### 3-IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO:

- Es importante por ser la capacidad de un individuo para guiar y dirigir.
- una organización puede tener una planeación, control, procedimientos adecuados, pero no sobreviva por falta de un líder apropiado.
- es vital para la supervivencia de cualquier organización.
- muchas organizaciones con una planeación deficiente y malas técnicas de organización y control han sobrevivido debido a la presencia de un liderazgo dinámico.

### 4- CARACTERISTICAS DE UN LÍDER:

-Comprender las tendencias económicas y su impacto en la administración y en la estrategia de la organización.

-Poseer capacidad para formular estrategias.

-Identificar los factores clave para la implementación de cambios organizacionales.

- implementar el aprendizaje organizacional,

Saber autoevaluarse para conocer el impacto de sus estilos de liderazgo y la identificación de metas personales para mejorar la calidad de su contribución a su grupo.

- El líder debe tener el carácter de miembro, es decir, debe pertenecer al grupo que encabeza, .
- el líder no resulta por sus rasgos individuales únicos, (estatura alta, baja , aspecto , voz, etc. ).
- cada grupo considera líder al que sobresalga en algo que le interesa, o más brillante, o mejor organizador, el que posee más tacto, el más santo o más bondadoso.
- El líder debe organizar, vigilar, dirigir o simplemente motivar al grupo a determinadas acciones
- desarrolla el trabajo en equipo, y mantiene la moral del grupo.

### 5-ESTILOS DE LIDERAZGO:

Es tarea del líder lograr las metas trabajando con sus seguidores.

- **LÍDERAZGO AUTÓCRATA:** Un líder autócrata asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige, motiva y controla al subalterno. La decisión se centralizan en el líder. Puede considerar que solamente él es competente y capaz de tomar decisiones importantes, puede sentir que sus subalternos son incapaces de guiarse a sí mismos o puede tener

otras razones para asumir una sólida posición de fuerza y control. La respuesta pedida a los subalternos es La obediencia y adhesión a sus decisiones. El autócrata observa los niveles de desempeño de sus subalternos con la esperanza de evitar desviaciones que puedan presentarse con respecto a sus directrices.

#### -LIDERAZGO PARTICIPATIVO:

Cuando un líder adopta el estilo participativo, utiliza la consulta, para practicar el liderazgo. consulta sus ideas y opiniones sobre muchas decisiones . Si desea ser un líder participativo eficaz, escucha y analiza seriamente las ideas de sus subalternos y acepta sus contribuciones siempre que sea posible y práctico. El líder participativo cultiva la toma de decisiones de sus subalternos para que sus ideas sean cada vez más útiles y maduras.

Impulsa también a sus subalternos a asumir más responsabilidad para guiar sus propios esfuerzos. Es un líder que apoya a sus subalternos y no asume una postura de dictador. Sin embargo, la autoridad final en asuntos de importancia sigue en sus manos.

#### - LIDERAZGO DE RIENDA SUELTA O LIBERAL:

Mediante este estilo de liderazgo, el líder delega en sus subalternos la autoridad para tomar decisiones Puede decir a sus seguidores "aquí hay un trabajo que hacer. No me importa cómo lo hagan con tal de que se haga bien". Este líder espera que los subalternos asuman la responsabilidad por su propia motivación, guía y control.

existen promotores del estilo de rienda suelta que afirman que es un estilo provechoso.

#### -LIDERAZGO NEGOCIADOR:

Trata de convencer a los que trabajan con él, se gana la cooperación de los subordinados, convenciéndolos de que se beneficiaran.

#### - LÍDERAZGO DE CONSULTA:

Hace que las decisiones que toma sean un reflejo de lo que el ya ha discutido con los subordinados antes de decidir. El toma las decisiones finales, pero sólo después de haber obtenido la opinión de los subordinados.

#### - LÍDERAZGO DIRECTIVO:

Le dice a los subordinados lo que deben hacer y como hacerlo, lo que espera de ellos.

#### - LIDERAZGO POR DELEGACION:

Hace sugerencias a los subordinados, pero deja a los miembros libres para que sigan las acciones. Le permite a los subordinados que tomen su propia decisión. ellos deciden que hacer y cómo hacerlo después que el líder indica el problema que existe.

#### - LIDERAZGO AUTORITARIO:

Lo sabe todo, toma las decisiones solo, habla en forma de mando, brinda poca información, mantiene una distancia con los miembros del grupo.

#### - LIDERAZGO ANARQUICO:

Permite la libertad de acción, la participación espontánea del grupo, cada miembro del grupo trabaja de acuerdo a su capacidad.

#### - LIDERAZGO DEMOCRÁTICO:

La participación del líder y los miembros del grupo es equitativa en relación a las tareas a realizar. se toma decisiones en conjunto. el líder estimula al grupo, les informa, escucha las opiniones de los demás.

## 6-DIFERENCIAS ENTRE LOS DIRECTORES DE GRUPOS Y LOS LÍDERES DE EQUIPOS

DIRECTORES DE GRUPO	LÍDERES DE EQUIPO
-El interés en cumplir con los objetivos le impide pensar en lo que podría obtenerse, mediante una reorganización, para fomentar la colaboración de sus miembros.	-Las metas actuales se toman sin problemas. Comparte sus visiones y actúa de acuerdo con ellas.
-Esta a la defensiva con la gerencia superior, sus iguales con sus empleados le es más fácil trabajar.	- Muestra un estilo personal. Puede estimular la acción. Inspira el trabajo de equipo y el respaldo mutuo.
-Está dispuesto a involucrar a la gente en la planificación y la solución de los problemas hasta cierto punto, pero dentro de ciertos límites.	-Puede hacer que la gente se involucre y comprometa. Facilita el que los demás vean las oportunidades para trabajar en equipo. Permite que la gente actúe.
-Resistente o desconfía de los empleados que conocen su trabajo mejor que el Gerente.	-Busca a quienes quieren sobresalir y trabajar en forma constructiva con los demás. Siente que es su deber fomentar y facilitar esta conducta.
-Considera la solución de problemas como una pérdida de tiempo .	-Considera que la solución de problemas es responsabilidad de los miembros del equipo.
-Controla la información y comunica solamente lo que los miembros del grupo necesitan o deben saber.	-Se comunica total y abiertamente. Acepta las preguntas. Permite que el equipo haga su propio escrutinio.
-Ignora los conflictos entre los miembros del personal o con otros grupos.	-Interviene en los conflictos antes de que sean destructivos.
- modifica los acuerdos del grupo por conveniente personal.	-Se esfuerza por ver que los logros individuales y los del equipo se reconozcan en el momento y .

## 7. DIFERENCIAS ENTRE UN JEFE Y LÍDER:

<p><b>JEFE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Existe por la autoridad.</li> <li>· Considera la autoridad un privilegio de mando. <ul style="list-style-type: none"> <li>· Inspira miedo.</li> </ul> </li> <li>· Sabe cómo se hacen las cosas. <ul style="list-style-type: none"> <li>· Le dice a uno: ¡Vaya!</li> </ul> </li> <li>· Maneja a las personas como <u>fichas</u>. <ul style="list-style-type: none"> <li>· Llega a <u>tiempo</u>.</li> <li>· Asigna las tareas.</li> </ul> </li> </ul>	<p>D I F E R E N C I A</p>	<p><b>LÍDER</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Existe por la buena voluntad.</li> <li>· Considera la autoridad un privilegio de <u>servicio</u>. <ul style="list-style-type: none"> <li>· Inspira confianza.</li> </ul> </li> <li>· Enseña como hacer las cosas. <ul style="list-style-type: none"> <li>· Le dice a uno: ¡Vayamos!</li> </ul> </li> <li>· No trata a las personas como cosas. <ul style="list-style-type: none"> <li>· Llega antes.</li> <li>· Da el ejemplo.</li> </ul> </li> </ul>
--	--	--

## 7. SER LÍDER

VENTAJAS	DESVENTAJAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Se mantiene excelentes <u>relaciones humanas</u> con el grupo.</li> <li>-Se esta actualizando en los temas de interés.</li> <li>-Es la cabeza y responsable frente a otros directrices</li> <li>-Se da sentido humano a la administración.</li> <li>-Se gana aprecio, gratitud y respeto de las personas.</li> <li>-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Se tiene demasiadas responsabilidades.</li> <li>-Quita mucho tiempo personal.</li> <li>-Ser responsable cuando un miembro comete un error.</li> <li>-No es fácil, se tiene que mantener un <u>aprendizaje</u> continuo y rápido.</li> <li>-Se pierde confianza de grupo, cuando el líder tiene un <u>fracaso</u> en un <u>proyecto</u>.</li> <li>-</li> </ul>

## 9- EL LIDERAZGO EN LA ORGANIZACIÓN, O GRUPO:

Los líderes, establecen la unidad de propósito y dirección de la organización. Ellos pueden crear y mantener el desarrollo interno en el que los integrantes de la organización, se vean totalmente involucrados en alcanzar los objetivos de la organización.

Los líderes, son los encargados de movilizar y encauzar los esfuerzos de la organización. Deben de ser un ejemplo para el resto de miembros de la organización. Planean y desarrollan el plan estratégico, y tienen la obligación de transmitir su impulso al resto de la organización.

El líder, ha de tener los suficientes conocimientos técnicos, información de calidad y experiencia, Para que sus acciones conduzcan al éxito. Mandar. Al líder se le sigue, porque entiende, y es modelo y referente. El líder puede exigir, pero no mandar. Es ejemplo y fortaleza para todo el colectivo.

Son muchas las capacidades de las que debería de estar dotado un líder. En el grupo, ha de ser imaginativo, diligente, esforzado. Ha de saber involucrar al resto del grupo en la consecución de los objetivos.

## 10- PRINCIPIOS DEL LIDERAZGO:

Establecen una clara visión del futuro de la organización, o grupo; Corresponde a los líderes gracias sus conocimientos e información obtenida del resto de la organización en el pasado y en el presente, el fijar los objetivos estratégicos a largo plazo de la organización.

Establecer metas y objetivos a alcanzar. Los objetivos y metas, han de ser alcanzables y razonables, en un proceso de mejora continua. Hay metas a corto plazo, y objetivos estratégicos a conseguir mediante una política a largo plazo.

Creando y sustentando valores compartidos, deben ser modelos de imparcialidad y ética a todos los niveles de la organización

El ejemplo, propio, motiva a los subordinados o conseguir las metas impuestas al grupo. Y deben de fomentar el espíritu de grupo con intereses que todos compartan. Ayuda a conseguir las metas, mejora la cooperación las relaciones del grupo, y el bienestar general de la organización.

Establecer el empuje necesario para eliminar el miedo. Hay que eliminar las barreras que suponen miedos para mejorar los resultados de la organización. El miedo, paraliza a los individuos de la organización, y les impide tomar las mejores soluciones a los problemas.

Proveer a los miembros de la organización con los recursos requeridos, entrenamiento y dejando libertad para actuar con responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Para que la organización funcione correctamente, ha de disponer de los recursos suficientes para mantener su nivel de actividad y producción. El personal en el ámbito de sus funciones, ha de proveer los recursos necesarios para alcanzar los objetivos.

Todo líder tiene el compromiso y la obligación de velar por la superación personal, profesional y espiritual de quienes lo rodean. Es una responsabilidad que como personas debemos asumir. Por lo general se reconoce la figura de un líder por ser quien va a la cabeza, sobre sus hombros tiene la responsabilidad de llevar adelante todo género de proyectos, distinguiéndose por ser una persona emprendedora y con iniciativa, con la habilidad de saber transmitir sus pensamientos a los demás, comprensión de las personas y la desarrollada capacidad de conjuntar equipos de trabajo eficientes.

Ante esta perspectiva, puede parecer que este nivel de personalidad sólo está reservado para unos cuantos, lamentablemente, pocas personas saben que un liderazgo efectivo no esta expresado por un nombramiento o designación específica. En todos los equipos de trabajo -desde los escolares hasta los de alta dirección de empresas- encontramos al menos a una persona, que sin tener el peso de una responsabilidad, sobresale por su iniciativa, amplia visión de las circunstancias, gran capacidad de trabajo y firmes decisiones; sus ideas y aportaciones siempre son consideradas por la certeza y

oportunidad con que las expresa; por otra parte, se distingue por su facilidad de diálogo y la habilidad que tiene para relacionarse con todos dentro y fuera del trabajo.

Este tipo de personas sobresalen, además, por poseer un cúmulo de buenos hábitos y valores: Alegría, amabilidad, orden, perseverancia (entre muchos otros), despertando en nosotros admiración y respeto. En otras palabras: son un digno modelo y ejemplo de personalidad. ¿Por qué no ser nosotros ese modelo? Pocas veces somos conscientes de ser observados por los demás, constantemente estamos en un escaparate donde las personas perciben nuestra conducta y proceder.

Los grandes líderes guerreros de la antigüedad eran respetados y apreciados por ser los primeros en lanzarse a la batalla. De igual manera, cada uno de nosotros debemos ir por delante, seamos o no, cabeza de familia, empresa, equipo de trabajo o agrupación. En contadas ocasiones, o nunca, pensamos en la responsabilidad que como personas tenemos. A decir verdad, todos podemos y debemos ejercer un liderazgo desde nuestras particulares circunstancias:

- Los padres de familia guían, conducen y ejercen autoridad, en sus manos está la educación de toda la familia; deben ser un verdadero modelo de valores y buenos hábitos, por lo cual, enseñan a sus hijos a vivirlos para convertirlos en personas de bien. A su vez, los hijos mayores participan con sus padres en la educación de los hermanos menores, son muchas cosas las que pueden hacer: enseñar a estudiar, jugar, hacer amigos, obedecer y respetar a sus padres... La familia en conjunto vela por la protección, cuidado y dirección de todos los miembros; es ahí donde se aprende a conocer, comprender y a tratar a las personas, cualidades indispensables para forjar a los verdaderos líderes de un futuro que está en puerta.
- En tu trabajo y tal vez sin palabras- todos esperan que seas tu quien pueda orientarlos para hacer y cumplir mejor con sus labores, porque eres ejemplo de dedicación, esfuerzo, compañerismo, responsabilidad, y sobre todo, de siempre presentar un trabajo bien hecho.
  - ¿No eres acaso confidente de tus amigos? Todos ellos acuden pidiendo un poco de tu tiempo para ser escuchados, buscando tu consejo y comprensión, a veces, más que "solapar" sus errores, buscan de ti la solución adecuada. Por eso debemos procurar que nuestras pláticas tengan sentido, que no sea una costumbre hablar sólo de cosas superficiales; expresa tus ideas sin temor, tu tienes la capacidad de hacer que la vida de tus amigos cambie para bien.

Ahora que somos conscientes del papel que desempeñamos, no debemos cometer el error de actuar con temor a equivocarnos, o caer en el extremo opuesto que sería simplemente guardar las apariencias. Nuestra conducta debe ser congruente a nuestros pensamientos y palabras.

Nadie es "capaz de dar lo que no tiene", por eso, el liderazgo implica un reto constante de superación, en todos los aspectos que se relacionan con el desarrollo completo y armónico de la persona: personal (valores y hábitos), profesional, social y espiritual.

Por consiguiente, un verdadero líder:

- Considera que primero están los demás y evita a toda costa convertirse en el centro de atención, por lo tanto, jamás piensa en su beneficio personal.

- Se preocupa de las personas, procura estar pendiente del bienestar personal, moral y espiritual de cada uno de quienes lo rodean.
- Siempre toma en cuenta las opiniones y el sentir de sus allegados, de esta manera cuenta en todo momento con una excelente respuesta de sus hijos, colegas, subalternos, discípulos y amigos.
- Da gran importancia al trabajo en equipo, de ahí que siempre hace énfasis en la labor realizada por el grupo.

Ser líder no es una postura o un galardón para lucir, es un compromiso, una responsabilidad y una obligación, no hay que olvidar que "todo cargo es una carga". No podemos ser indiferentes ante las atrocidades, la injusticia y la creciente amenaza de una falta de valores, hoy en día se necesitan hombres y mujeres decididos a cambiar la forma de vida de la sociedad. Es un gran reto, sí, pero la esperanza de un mundo mejor, debe alentarnos a ser los líderes de esta gran empresa.

Liderar es un arte. Hay que desarrollarlo conociendo y practicando los principios de la experiencia. (EL LÍDER SE HACE

## 11- TÉCNICAS DE LIDERAZGO

USTED. puede comprar:

USTED. no puede comprar:

- El tiempo de un hombre	- Entusiasmo
- Su presencia física en determinado lugar	- Lealtad
- Su actividad muscular.	- Iniciativa
	- Entrega de corazón, de espíritu, de alma
	Estas virtudes tiene Vd. que
	<b>CONQUISTARLAS.</b>

El secreto del líder: conquistar el entusiasmo, lealtad, iniciativa y entrega de corazón de miembros del grupo

	LIDERAR NO ES	LIDERAR ES
LÍDER	Simplemente, dar órdenes, aunque se den con mucha energía y con autoridad.  Hacer un promedio de las intenciones de los subordinados.	Educar: Lograr el desarrollo de toda la perfección que la naturaleza humana lleva consigo.
Guía a		Instruir: Enseñar las nociones técnicas precisas y dirigir los ejercicios prácticos, para proporcionar a los subordinados los conocimientos específicos que necesitan para cumplir sus misiones.
Obtiene		
Inspira		
Dice "		
Llega a	Exigir voluntades	Conducir: Guiar y dirigir a sus miembros de forma, que perfeccionando la educación desarrollen la comprensión y cooperación entre todos.
Señala		
Enseña		
Hace su trabajo		
Dice v	Piensa en los hombres y en el objetivo	Se preocupa sólo por el objetivo.

## RESUMEN DE PRINCIPIOS DE LIDERAZGO

Manténgase constante y sinceramente interesado por lograr el bienestar de sus subordinados. Esto, en muchos casos, evita la necesidad futura de tomar medidas disciplinarias.

Cuando la indisciplina invade un departamento y afecta a un gran sector, el remedio no está en la acción disciplinaria, algo no marcha bien en dicho departamento: **CORRIJA TALES ERRORES.**

Trate de conocer siempre que es lo que piensa el subordinado. Este conocimiento ayuda a conocer y comprender el por que de sus actos

Después de efectuar una reprensión, el jefe debe mantener su conducta habitual hacia el subordinado.

### CUALIDADES DE UN LÍDER

Conoce perfectamente su trabajo y tiene completo dominio de todos los que supervisa.

Usa con preferencia su habilidad para dirigir y no su autoridad para mandar. Explica no solamente como deben ser hechas las cosas, sino también el para qué, cuando las circunstancias lo aconsejen.

Da órdenes e instrucciones claras y se cerciora de que éstas han sido bien comprendidas.

No repite sus órdenes por sistema, por revelar flaqueza y falta de seguridad

No grita. Las voces altas y los alardes de autoridad indican el miedo que tiene a ser desobedecido.

No reprenda en presencia de otros, excepto cuando la falta haya sido pública. Nunca reprenda a nadie si Vd. está irritado. Podría excederse en sus palabras.

El ejemplo y la buena voluntad, tienen gran influencia en el mantenimiento de la disciplina.

### CONOZCA A SUS SUBORDINADOS

#### ¿QUÉ CONOCE VD. DE CADA SUBORDINADO?

Nombre completo - Apodo por el que cariñosamente se le trata, si lo tiene - Edad - Lugar de nacimiento - Estado civil - Número de hijos y datos sobre ellos - Tiempo de servicio - Aficiones e intereses

#### DIGA DE ENTRE SUS SUBORDINADOS QUIEN ES:

El más instruido - El más entusiasta - El más inteligente - El más alegre - El más querido por los demás - El de más confianza - El de mayor edad - El que más coopera

Conoce las actividades y el rendimiento de cada uno de sus subordinados y lo juzga honestamente

Aprecia y reconoce el esfuerzo y la superación en el trabajo.

Cuando reprende corrige la falta respetando a la persona.

Demuestra un interés personal por cada uno, es leal con todos, tanto con los subordinados como con los superiores. Asume las responsabilidades

No culpa a otros. Está dispuesto siempre a acudir a sus superiores para defender a sus subordinados cuando fuera necesario.

Cumple sus promesas lo antes posible y no promete lo que no puede dar.

No tiene prejuicios y está siempre predispuesto a oír las explicaciones de otros, procurando comprender sus puntos de vista

- El que trabaja con más rapidez -

El que tiene más deseos de superación - El que tiene más prestigio - El que tiene mejores posibilidades para ser recompensado - El que lleva más tiempo en la empresa - El que conoce mejor las obligaciones y responsabilidades de su cargo.

#### APRENDA:

A conocer el carácter de sus subordinados. A distinguir entre el fuerte y el débil. A conocer la persona que responde: a la razón, a la fuerza y al afecto

Trátelos de acuerdo con este conocimiento y habrá logrado la eficacia y alegría de sus subordinados

**CONOCER, COMPRENDER Y GUIAR A SUS SUBORDINADOS ES DEBER DE TODO LÍDER  
UNA ORDEN NO TIENE VALOR SI NO SE VIGILA SU CUMPLIMIENTO.  
SIEMPRE QUE UNA ORDEN SEA MAL INTERPRETADA PUEDE ESTAR SEGURO DE QUE SERÁ MAL  
EJECUTADA.**

**Taller de Análisis de Necesidades para la Capacitación de Promotores**  
(Capacitación para Promotores - INA, Divisa)

**Objetivos**

1. Revisar los que los/as participantes de la capacitación han aprendido hasta ahora, e identificar los que ellos/as quieren aprender para el futuro.
2. Identificar las dificultades de aplicar las cosas que han aprendido al nivel individual, y pensar cómo se pueden promover la aplicación.
3. Identificar las dificultades de extender las cosas que han aprendido a otras personas, grupos y comunidades, y cómo se pueden promover la extensión de productor a productor.
4. Aprender y acostumbrarse a escribir y ordenar las tarjetas de ideas en grupo.

**Programación del Taller (FECHA: el viernes 8 de julio de 2005)**

HORA	ACTIVIDAD
10:30-11:30 (60min)	Matriz de Aprendizaje
11:30-12:30 (60min)	Análisis de Adopción al Nivel Individual
12:30-13:30 (60min)	ALMUERZO
13:30-14:10 (50min)	Mapa de Cuerpo de Promotor
14:10-14:30 (10min)	Resumen: Necesidades de Promotores en la Capacitación