METODOLOGÍA INTEGRAL PARA FORMULACIÓN DE PROYECTOS DIRIGIDA A POBLACIÓN EN SITUACIÓN DE DESPLAZAMIENTO Y/O AFECTADA POR LA VIOLENCIA

ADRIANA MARCELA RODRÍGUEZ VILLAREAL
ANA MILENA ROJAS PALOMINO
BRYAN CAMILO CAÑÓN BELTRÁN
DANIEL JOSÉ PÉREZ ANILLO
GUISELLE ALEJANDRA LOZANO GARZÓN
JENNY MILENA GÓMEZ MUÑOZ
JANETH ALEJANDRA SAAVEDRA CAMARGO
JAIRO ANDRÉS PULIDO RODRÍGUEZ
LADY GONZÁLEZ MORENO
MIGUEL GÓMEZ
NATHALY ECHEVARRÍA

EDUARDO RUBIO TÉLLEZ
ÁNGELA GUTIÉRREZ CABRERA.

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PANAMERICANA
PROYECCIÓN SOCIAL
BOGOTÁ, D.C.
2009.

Dedicamos este trabajo
a las miles de persona que actualmente
padecen el flagelo del secuestro
con el anhelo que esta sea una herramienta útil
en la construcción de sus proyectos futuros de vida.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar quisiéramos agradecer a nuestros asesores, Ángela Gutiérrez y Eduardo Rubio, por su incondicional guía a través de todo este proceso; sin su energía, conocimiento, paciencia y apoyo el desarrollo de nuestra investigación no habría tenido éxito.

Asimismo, a la comunidad participante de este proyecto, por permitirnos ver de manera más cercana la realidad que afronta este país. Por ser un aliciente diario para hacer de este un mejor trabajo y a nosotros unas mejores personas… más capaces de comprender la realidad de nuestra nación y de trabajar con mayor ahincó para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las personas que padecen esta realidad de desplazamiento forzado y de violencia.

Merecen también de toda nuestra gratitud aquellas personas que nos apoyaron e impulsaron para desarrollar esta investigación: Asociación Colombiana de Universidades - ASCUN -, Comisión Nacional de Reparación y Reconciliación – CNRR -, Fundación Universitaria Panamericana – Particularmente el área de Proyección Social - y Compensar

Finalmente, lo más importante: agradecer profundamente a nuestras familias por su eterno apoyo, compresión y amor.

Contenido

RESUMEN 12

PALABRAS CLAVE 12

INTRODUCCIÓN 13

OBJETIVOS 15

Objetivo General 15

Objetivos Específicos 15

DISEÑO METODOLÓGICO 17

RESULTADOS 20

DIAGNOSTICO INICIAL Y PERFIL DE ENTRADA 20

Perfil de entrada formulación de proyectos. 20

Conclusiones perfil de entrada formulación de proyectos. 21

Perfil de entrada cohesión y organización grupal. 22

Conclusiones perfil de entrada cohesión y organización grupal. 41

DISEÑO DE TALLERES METODOLOGÍA TRABAJO COMUNITARIO: 42

Desarrollo humano 42

Sesión 1. Aceptación y reconocimiento personal y grupal 42

Sesión 2. Sensibilización en valores grupales 46

Sesión 3. Confianza 50

Sesión 4. Expresión de sentimientos 51

Sesión 6. Comunicación grupal y resolución de conflictos 53

Sesión 7. Solidaridad 55

Sesión 8. Cooperación y trabajo en equipo 57

Formulación de Proyectos 61

Sesión 1 y 2. Ideas productivas en la formulación de proyectos 61

Sesión 3: Guía para la Formulación de Proyectos 61
Sesión 4: CREACIÓN DE EMPRESA 67
Sesión 5: Bogotá emprende y Fondo Emprender 68
Sesión 6: MATRIZ DOFA 71
Sesión 7: Segmentación de Mercados 73
Sesión 8: Marco lógico 75
Sesión 9: FOMIPYME 76
RESULTADOS DIAGNÓSTICOS FINAL 78
Perfil de salida formulación de proyectos y sus conclusiones 78
Perfil de salida cohesión y organización grupal. 80
CONCLUSIONES 93
BIBLIOGRAFÍA 99
ANEXOS 101

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Temáticas proceso de formación. 19

Tabla 2. *Actividad El Espejo.* 43

Tabla 3. *Actividad Círculo de Conocimiento.* 44

Tabla 4. *Actividad Una persona en este grupo que...* 45

Tabla 5. *Actividad El Dibujo feliz.* 46

Tabla 6. *Actividad ¿Cuáles son mis valores?* 47

Tabla 7. *Actividad Dime cuál es tu refrán y te diré quién eres...* 48

Tabla 8. *Actividad Autobiografía de los valores.* 49

Tabla 9. *Bandera o Escudo.* 50

Tabla 10. *Actividad Tengo confianza.* 51

Tabla 11. *Actividad Expreso mis sentimientos.* 52

Tabla 12.*Actividad Comunico mis ideas y sentimientos... y mis logros fructifico.* 53

Tabla 13. *Actividad La pipa de la paz.* 54

Tabla 14. *Actividad Juego de la oca.* 55

Tabla 15. El éxito del trabajo en equipo. 58

Tabla 16. *Actividad El éxito del trabajo en equipo.* 58

Tabla 17. *Actividad El éxito del trabajo en equipo.* 59

Tabla 18. Actividad No 1. La lluvia de ideas 61

Tabla 19. Actividad No.3.1 cuestionario. 62

Tabla 20. Actividad No. 3.2 diagnostico. 63

Tabla 21. Actividad No 3.3 la Programación 63

Tabla 22. Actividad No. 3.4 La evaluación del Proyecto 65

Tabla 23. Actividad No 3.5 la Presentación del proyecto 66
Tabla 24. Actividad No. 4. El proceso de creación de la empresa. 67
Tabla 25. Actividad No.5.1 instituciones de apoyo y financiamiento 1 69
Tabla 26. Actividad No. 5.2 instituciones de apoyo y financiamiento 1 69
Tabla 27. Matriz DOFA 72
Tabla 28. Construcción de la matriz DOFA actividad No 6.1 72
Tabla 29. La segmentación de mercados. 73
Tabla 30. Actividad No 8.1 El Marco Lógico 75

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Ha trabajado o liderado proyectos. 20

Figura 2. Conoce la metodología del Marco Lógico 20

Figura 3. Conoce entidades que financien proyectos productivos 21

Figura 4. Percepción a la formación empresarial 21

Figura 5. Ha recibido capacitaciones anteriormente. 21

Figura 6. Conoce los pasos para poner en marcha una idea productiva. 21

Figura 7. Como me siento en la organización? 22

Figura 8. Motivaciones para pertenecer a la organización. 23

Figura 9. Propósitos y medios para trabajar en la organización. 25

Figura 10. Como aporto al logro de los objetivos de la organización. 26

Figura 11. Valores de mi organización. 27

Figura 12. Quienes son los líderes de mi organización. 28

Figura 13. Opinión sobre las decisiones de los líderes. 29

Figura 14. Expreso libremente mis opiniones y por qué? 30

Figura 15. Confianza al interior de la organización. 31

Figura 16. Solidaridad y apoyo al interior de la organización 32

Figura 17. Motivaciones para su participación en el proyecto. 33

Figura 18. Resolución de conflictos en la organización. 34

Figura 19.Figura 19. Pregunta 13. 35

Figura 20. Toma de decisiones 36

Figura 21. Problemáticas al interior de la organización. 37

Figura 22. Debilidades de la organización 38

Figura 23. Fortalezas de la organización. 39
Figura 24. Sugerencias de cambio para la organización..... 40
Figura 25. Pregunta 1. 78
Figura 26. Pregunta 2. 78
Figura 27. Pregunta 4. 78
Figura 28. Pregunta No. 5. 78
Figura 29. Pregunta No. 8 79
Figura 30. Pregunta No. 9 79
Figura 31 Pregunta No. 11 79
Figura 32. Pregunta 1. 80
Figura 33. Pregunta 2. 81
Figura 34. Pregunta 3. 82
Figura 35. Pregunta 4. 83
Figura 36. Pregunta 5. 83
Figura 37. Pregunta 6. 84
Figura 38. Pregunta 7. 85
Figura 39. Pregunta 8. 85
Figura 40. Pregunta 9. 86
Figura 41. Pregunta 10. 87
Figura 42. Pregunta 11. 88
Figura 43. Pregunta 12. 89
Figura 44. Pregunta 13. 90
Figura 45. Pregunta 14. 91

LISTA DE ANEXOS

Anexo A 102

Instrumento de Diagnóstico Inicial en Formulación de Proyectos: 102

Anexo B 103

Instrumento de Diagnóstico Inicial en Cohesión y Organización Grupal: 103

Anexo C 104

Instrumento de Diagnóstico Final en Formulación de Proyectos: 104

Anexo D 105

Instrumento de Diagnóstico Final en Cohesión y Organización Grupal: 105

Anexo E 107

Matriz de proyección evaluación de la idea productiva 107

Anexo F 108

Formato Matriz De Marco Lógico 108

Anexo G 109

Ejemplo diligenciado de la Matriz De Marco Lógico 109

Anexo H 110

SEGMENTACIÓN DE MERCADO 110

GLOSARIO

POBLACIÓN EN SITUACIÓN DE DESPLAZAMIENTO todas aquellas personas que se han visto forzadas a migrar dentro del territorio nacional, abandonando su localidad de residencia o actividades económicas, su vida, su integridad física, su seguridad o libertad personal han sido vulneradas o se encuentran amenazadas, en cualquier de las siguientes situaciones: Conflicto armado interno, disturbios y tensiones interiores, violencia generalizada, violaciones de los derechos humanos.[1]

POBLACIÓN VÍCTIMA Y/O AFECTADA POR LA VIOLENCIA personas y/o comunidades que experimentan los efectos de los procesos y dinámicas de violencia causados por el conflicto armado interno en Colombia. Esta situación pone en riesgo y vulnera los Derechos Humanos que les son inherentes a su condición humana.[2]

COHESIÓN Y ORGANIZACIÓN GRUPAL características de un grupo por la cual sus miembros se mantienen unidos en la búsqueda de propósitos comunes, bajo la orientación de valores compartidos. Cuando existe una alta cohesión y organización grupal hay mayores probabilidades de éxito para alcanzar una meta.[3]

DISEÑO Y FORMULACIÓN DE PROYECTOS a partir de la definición de una meta común o escogencia de un proyecto productivo o negocio, el grupo responsable formula un plan a seguir en el que describe sus objetivos, alcances, recursos, limitaciones y requerimientos, entre otras variables; para así encaminar sus esfuerzos comunes hacia los propósitos planteados.[4]

[1] Ley 387 de 1997. Artículo 1. Disponible en *quedice.net/.../en-marcha-plan-integral-para-**poblacion-en-situacion-de-desplazamiento***
[2] COLOMBIAAPRENDE, www.**colombia**aprende.edu.co/html/
[3] EMAGISTER:COM www.emagister.com/**cohesion**-**grupal**
[4] UNAL, www.unalmed.edu.co/~planea/.../Guia**FormulacionProyectos**.pdf

RESUMEN

Este es un proyecto de intervención orientado como investigación acción, que tiene como objetivo general: “Diseñar e implementar una metodología que habilite a grupos de población vulnerable para la formulación y evaluación de proyectos, como resultado de un proceso formativo de cohesión y organización grupal, con énfasis en formación humana y empresarismo”. Se destinó a un grupo de líderes y lideresas pertenecientes a asociaciones de la comunidad en situación de desplazamiento forzado y/o víctima de la violencia. El proyecto fue ejecutado por once estudiantes vinculados al área de Proyección Social de la Fundación Universitaria Panamericana, gracias a la financiación de la Asociación Colombiana de Universidades – ASCUN – y el Ministerio de Educación Nacional – MEN - y al apoyo de la Comisión Nacional para la Reparación y Reconciliación - CNRR -. La experiencia se desarrolló con durante el semestre B de 2010, durante 10 (diez) sesiones que se destinaron a la formación de la población en los temas de: a) formulación y diseño de proyectos para la creación de empresas de carácter productivo y b) cohesión y organización grupal. Cada una de las sesiones se desarrollo mediante talleres experienciales, que se describen en el documento, para facilitar su réplica por parte de otros grupos facilitadores u organizaciones que apoyen a comunidades afectadas por la violencia.

PALABRAS CLAVE: Formulación de proyectos, trabajo social, población en situación de desplazamiento, cohesión grupal, talleres organización grupal.

INTRODUCCIÓN

Este documento presenta los resultados finales del proyecto "Metodología Integral para Formulación de Proyectos dirigida a Población en Situación de Desplazamiento y Afectada por la Violencia", que ejecutó el área de Proyección Social de la Fundación Universitaria Panamericana –FUP-, mediante la participación de estudiantes de la institución, durante el segundo semestre de 2010. Tal proyecto fue auspiciado por la Asociación Colombiana de Universidades – ASCUN- y el Ministerio de Educación Nacional –MEN-, buscando fortalecer así el Servicio Social en alrededor de 23 Instituciones de Educación Superior en Colombia. Además, se contó con el apoyo de COMPENSAR y la Comisión Nacional de Reparación y Reconciliación – CNRR -.

En el proyecto participaron dos (2) docentes-investigadores de la FUP, cinco (5) estudiantes de Administración de Empresas, dos (2) estudiantes de Licenciatura en Preescolar, dos (2) estudiantes de Educación Básica Primaria, dos (2) estudiantes de Diseño Visual de la FUP y un equipo de dos (2) psicólogos/as que apoyaron algunas actividades psicosociales como la aplicación de pruebas psicológicas y un taller grupal.

Este grupo pudo gozar de la enriquecedora experiencia de trabajo de servicio a la comunidad desde la Academia, al desarrollar 10 sesiones de trabajo dirigidas a la formulación de proyectos y a la organización y cohesión grupal con líderes y lideresas de organizaciones para personas afectadas por la violencia y en situación de desplazamiento forzado, al buscar cumplir con su objetivo general: "Diseñar e implementar una metodología que habilite a grupos de población vulnerable para la formulación y evaluación de proyectos, como resultado de un proceso formativo de cohesión y organización grupal, con énfasis en formación humana y empresarismo". Es por eso que en el texto se describe el proceso desarrollado y las conclusiones respectivas, que pueden servir para replicar el proceso en estas mismas organizaciones o en otras con similares características.

Los grupos participantes en este proceso requerían contar con las competencias necesarias para la formulación de proyectos de desarrollo, que les facilitaran acceder a alternativas viables para la reconstrucción de sus sistemas social y/o económico. Para lograr esta misión, era fundamental que los colectivos fortalecieran sus redes de apoyo y reforzaran la cohesión social; mediante procesos de apoyo en Desarrollo Humano. Por lo tanto, se realizo una intervención en formación humana articulada a la formación en formulación de proyectos.

Para dar cuenta de la experiencia, este texto presentará los logros alcanzados en el proceso mediante la descripción de los resultados de diagnóstico iníciales y los finales, el plan de acción implementado, el diseño de los talleres realizados y el análisis del proceso total.

Este proceso fue planteado por la FUP y aprobado por el MEN y ASCUN, teniendo en cuenta la necesidad imperante en la sociedad colombiana de la implementación de estrategias de apoyo a la población civil que ha sido víctima de la violencia. Como es notorio, el conflicto armado en Colombia ha ocasionado terribles daños en la población, día a día durante años se han cometido asesinatos, desapariciones forzadas, masacres, violaciones sexuales, secuestros, expulsión de comunidades de sus territorios, entre tantos crímenes y vulneraciones a los derechos humanos. Esta grave situación afecta a las víctimas, porque su vida, su integridad física, su seguridad o libertad personales han sido vulneradas o se encuentran directamente amenazadas. Actualmente, el conflicto armado por la violencia repercute en la dinámica y estructura de la sociedad colombiana, así como también, afecta la satisfacción de necesidades, la estabilidad y el equilibrio psicológico de las personas que lo experimentan, a nivel individual.

Según la O.P.S., (Protección de la salud mental en situaciones de desastres y emergencias: 2002), cuando las poblaciones son sometidas a situaciones muy traumáticas, como las ya mencionadas, presentan características como: Proceso de duelo masivo, percepción de amenaza y miedo a la re-experiencia traumática, criminalización y culpabilización, desestructuración organizativa, complejidad en la dinámica de los conflictos y la posible impunidad de los actores armados que tanto daño causaron. Por lo tanto, el proceso de búsqueda del equilibrio emocional, físico, social y económico es difícil, puesto que hombres y mujeres hacen frente a graves problemáticas generadas por los hechos violentos, como la pérdida de sus seres queridos, de su lugar de origen y de sus medios de subsistencia, entre otras. A esto se suma la pérdida de identidad como individuos, como ciudadanos y como sujetos políticos, y una ruptura del tejido social a nivel de la familia y de la comunidad, que produce la sensación de estar completamente a la deriva. Es por eso que, se sienten cansados/as, tienen sentimientos de desesperanza y, o no reconocen o se olvidaron de las potencialidades que tienen.

Al tenerse en cuenta estas graves consecuencias en su bienestar y calidad de vida, “la universidad colombiana, consciente de su responsabilidad social, está interesada en contribuir… específicamente desde el conocimiento acumulado por sus profesores y estudiantes, en la búsqueda de alternativas para atender los múltiples problemas que afectan a la población desplazada (o víctima) por el conflicto armado” (Organización Internacional para las Migraciones - O.I.M. -. El desplazamiento forzado en Colombia: compromisos desde la universidad: 2002). Particularmente, la Fundación Universitaria Panamericana en alianza con la CNRR, coherentemente con su política de responsabilidad social y compromiso en proyección social se postuló para construir una propuesta de apoyo a población en situación de desplazamiento y/o afectada por la violencia, para fortalecer sus competencias en la formulación de proyectos de desarrollo. Teniendo en cuenta que esto puede facilitar que cuenten con alternativas viables para la reconstrucción de sus sistemas social y/o económico, fortalezcan sus redes de apoyo y refuercen la cohesión social. Además, se hizo énfasis en la formación humana, tan

necesaria si una población experimenta todos los efectos traumáticos de la violencia o el desarraigo.

Principalmente, la Fundación Universitaria Panamericana buscó aportar con esta propuesta a los siguientes aspectos específicos: a) formación en formulación y evaluación de proyectos: Impartiendo educación para que la población conozca los componentes de un proyecto y sus interrelaciones, identifique las diferentes etapas de un proyecto desde el origen de la idea, su análisis y evaluación hasta la implantación y puesta en operación, b) reforzamiento de la cohesión y organización grupal: reconociendo que para afrontar estas situaciones es fundamental el restablecimiento de las redes sociales y el trabajo en equipo y c) formación humana: aceptación y reconocimiento personal y grupal, trabajo en equipo, habilidades sociales y valores prosociales, entre otras. Se escogieron estas temáticas de intervención reconociendo que son fundamentales en el proceso de estabilización y recuperación de la población víctima de la violencia y/o en situación de desplazamiento.

En términos generales, el proceso tuvo adecuados resultados al cumplir con las metas propuestas y alcanzar el cumplimiento de sus objetivos. Se cumplió con el plan de acción estipulado, se desarrollaron las sesiones previstas y se pudo brindar a la población herramientas fundamentales para que planteen y presenten sus proyectos productivos o planes de negocios; y además, para su proceso de crecimiento personal. Es cierto, también, que existieron algunas limitaciones en el proceso, tales como: dificultades de la población para mantenerse en el proyecto por razones de seguridad, económicas o compromisos grupales o el corto tiempo que se tenía para desarrollar una temática que requiere de mayor profundidad en la intervención. A pesar de ello, el proceso tuvo éxito, sobre todo por los aprendizajes que obtuvo la comunidad participante y por haberse constituido en una oportunidad magnífica para los/las estudiantes, al permitirles llevar los conocimientos de la Academia a la sociedad de la cual son responsables.

OBJETIVOS

Objetivo General

Diseñar e implementar una metodología que habilite a grupos de población vulnerable para la formulación y evaluación de proyectos, como resultado de un proceso formativo de cohesión y organización grupal, con énfasis en formación humana y empresarismo.

Objetivos Específicos

1. Brindar formación en formulación y evaluación de proyectos a un grupo de personas en situación de desplazamiento forzado por la violencia o afectados por la misma, mediante talleres teórico-prácticos.

2. Contribuir al fortalecimiento de la organización y cohesión grupal de las personas participantes, mediante la formación en temáticas como liderazgo, proyecto de vida, trabajo en equipo, habilidades sociales, autoestima y valores prosociales.

3. Analizar los resultados obtenidos en el plan piloto para así diseñar una metodología de trabajo que pueda ser replicada con otros grupos.

4. Diseñar y publicar una cartilla que recoja la experiencia y presente la metodología sugerida.

DISEÑO METODOLÓGICO

La presente investigación se desarrolló como una **investigación – acción**, puesto que consistió en el desarrollo de un proyecto de intervención con comunidad en situación de desplazamiento forzado y/o víctima de la violencia, orientado desde el área de Proyección Social de la Fundación Universitaria Panamericana – FUP -. De tal manera, que el proyecto de investigación se encaminó a un programa de acción social en el cual se articulo de manera simultánea, tanto la producción de conocimientos por parte de estudiantes que hacen una propuesta de atención y apoyo a comunidades en situación de vulnerabilidad, en los temas de diseño y formulación de proyectos y cohesión y organización grupal; como la pretensión de generar simultáneamente cambios sociales para la comunidad participante. De esta forma, la Academia continúa con su objetivo de generar una comprensión de la realidad desde sus saberes y a la vez, lleva a la práctica su conocimiento y les permite a los estudiantes vincular teoría y experiencia.

Para tal fin, el proyecto se delimita como una **investigación cualitativa** porque desde la vivencia de sus participantes: facilitadores/as y beneficiarios/as, pueden acercarse al conocimiento y comprensión de una realidad vivida desde la subjetividad de sus experiencias y las relaciones establecidas en el proceso. Esta metodología, así mismo, permitió que la comunidad participará en un proceso de formación, que partía del reconocimiento de sus necesidades y expectativas particulares; por lo cual el proceso de formación diseñado por los/las estudiantes hizo de los/las beneficiarios el centro del proceso; reafirmando así que: "la investigación cualitativa estudia fenómenos sociales y humanos, a partir de los significados de sus propios actores y con el propósito de lograr su transformación o comprensión"[5].

Bajo tal perspectiva metodológica se siguió el siguiente **proceso**:

1. Selección de un grupo de estudiantes de la Unipanamericana de últimos semestres de educación en preescolar, administración de empresas y diseño visual por parte de los/las asesores de la investigación.

2. Selección por parte de la CNRR de un total de 20 personas en situación de desplazamiento forzado, con quienes se desarrolló el plan piloto.

3. Diseño de un instrumento diagnostico que permitió identificar los conocimientos en formulación y evaluación de proyectos.

4. Diseño de un instrumento que evaluó la condición de la organización y cohesión grupal;

[5] USCATEGUI, Miriam. Investigación cualitativa. Manuscrito no publicado, Universidad de Nariño, Especialización en Docencia Universitaria, Pasto. 1999. P.12.

así como de las necesidades a trabajar en formación humana.

5. Aplicación de los instrumentos diagnósticos a la población beneficiaria.

5. Diseño de talleres y metodología de trabajo que permitieron la formación en formulación y evaluación de proyectos y reforzamiento de cohesión y organización grupal.

6. Desarrollo de talleres experienciales de formación a la población beneficiaria, facilitados por los/las estudiantes participantes

7. Aplicación de los instrumento de diagnostico para identificar los aprendizajes y progresos realizados al final de la implementación del plan piloto.

8. Diseño y publicación de una cartilla que recogió la experiencia del plan piloto y la metodología sugerida.

Diseñó de los Instrumentos Diagnósticos:

En el transcurso del proyecto se construyeron y validaron dos cuestionarios, que fueron utilizados como herramienta de diagnóstico inicial y final, donde los participantes señalaban las opciones de respuesta que mejor se ajustaron a sus conocimientos, actitudes y manera de actuar. Estos instrumentos tuvieron como objetivo determinar los conocimientos en formulación y evaluación de proyectos, la condición de la cohesión y organización grupal y las necesidades en formación humana.

Pautas y Tratamiento de la información:

La recolección y análisis de datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos de investigación, se realizó mediante la combinación de técnicas cualitativas y cuantitativas, donde se cuantificaron los datos y a su vez, se realizó una descripción sistemática de la implementación y resultados del proyecto. Todo ello con garantía de confidencialidad de la información.

Evaluación del Proceso:

Se evaluó el impacto del proyecto en la población de victimas de desplazamiento, en este caso en el apartado de resultados y conclusiones se hizo referencia a aprendizajes sobre formulación y evaluación de proyectos y a necesidades de cohesión y organización grupal y formación humana. Para realizar este análisis se elaboró una evaluación inicial que permitió determinar la línea base; luego, se describió el proceso seguido en el transcurso del plan piloto y finalmente, se realizó una evaluación de cierre que permitió identificar los progresos realizados.

Población Beneficiaria:

Se beneficiaron en principio 20 personas, victimas de desplazamiento forzado, que

pertenecían a asociaciones seleccionadas por la CNRR. El número de personas participantes fue variable durante el proceso, debido a situaciones externas a la investigación como problemáticas de seguridad personal de los/las beneficirios/as o situaciones personales. Por lo tanto, los instrumentos de diagnóstico no son aplicados a la misma población en su momento inicial y final.

Temáticas Proceso de Formación:

Durante el proceso se desarrolló el siguiente programa:

Tabla 1 Temáticas proceso de formación.

	Desarrollo Humano	**Formulación de proyectos**
1	Socialización del proyecto	
2	Diagnóstico inicial	Ideas productivas
3	Aceptación y reconocimiento personal y grupal.	Conceptos básicos de formulación
4	Sensibilización en valores grupales.	Conceptos básicos de formulación
5	Taller Pedagogía Para la reconciliación (CNRR)	
6	Confianza.	Instituciones
7	Expresión de sentimientos.	Instituciones
10	Habilidades sociales.	Marco lógico
11	Comunicación grupal y resolución de conflictos.	Marco Lógico
12	Solidaridad.	Marco Lógico
13	Cooperación y trabajo en equipo.	Caso de estudio y aplicación
14	Diagnóstico final.	Caso de estudio y aplicación
15	Feria de Instituciones y proyectos de emprendimiento	
16	Taller de pares multiplicadores (CNRR) y Clausura.	

RESULTADOS

DIAGNOSTICO INICIAL Y PERFIL DE ENTRADA

Perfil de entrada formulación de proyectos.

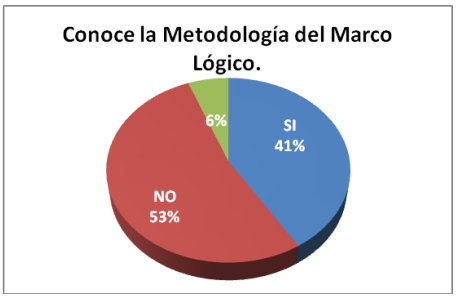
El instrumento inicial se aplico a 17 personas, representando el 85% de la población beneficiada por el proyecto y desarrollado en las instalaciones de la Fundación Universitaria Panamericana.

Las preguntas realizadas buscan determinar el grado de conocimiento de la población referente a los temas propuestos inicialmente, de esta manera se podrá orientar y/o reformular los temas propuestos dando paso a temas de mayor relevancia para el proyecto o profundizar los temas propuestos inicialmente.
Los resultados obtenidos fueron:

Figura 1. Ha trabajado o liderado proyectos.



Figura 2. Conoce la metodología del Marco Lógico



El 59% de la población ha trabajado o liderado proyectos productivos indicando que la selección del personal no fue asertiva en su totalidad. Por esta razón se propone un cambio en la metodología propuesta. Con respecto al manejo del método del marco lógico se observa un comportamiento similar al de la pregunta No 1.

Figura 3. Conoce entidades que financien proyectos productivos

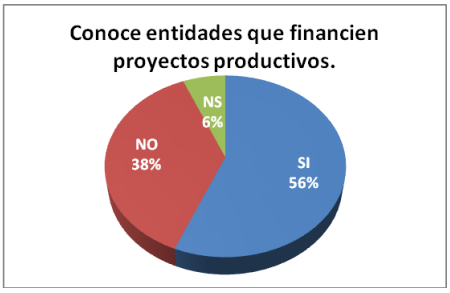
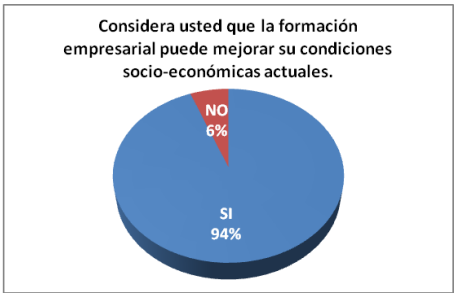


Figura 4. Percepción a la formación empresarial



El 56% de la población si identifica las instituciones que se encargan de financiar proyectos productivos, adicionalmente el 94% de la población considera que la formación empresarial brindada por la institución es de vital importancia para mejorar su calidad de vida.

Figura 5. Ha recibido capacitaciones anteriormente.

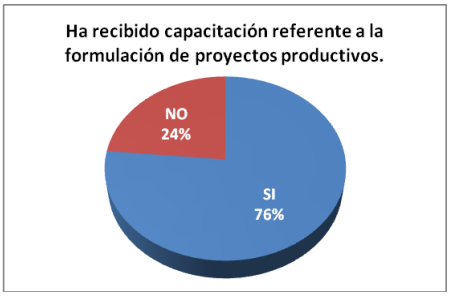


Figura 6. Conoce los pasos para poner en marcha una idea productiva.



El 76% de la población ha sido capacitado anteriormente en el tema de formulación de proyectos y solamente el 65% identifica claramente las etapas y el proceso necesario para poner en marcha una idea productiva.

Conclusiones perfil de entrada formulación de proyectos.

Se considera luego del análisis de la información recolectada con el instrumento aplicado, que parte de los temas propuestos deben ser reformulados, profundizando el tema de emprendimiento e instituciones que son los que más adolece en conocimiento la población.

La población cuenta con amplia experiencia en los temas de manejo de proyectos y presentación de propuestas, facilitando el trabajo grupal y la comprensión del lenguaje técnico requerido para la adecuada consecución de los talleres a realizar en cada una de las sesiones.

Perfil de entrada cohesión y organización grupal.

Para conocer la calidad de la cohesión social de las organizaciones y sus necesidades en el área de desarrollo humano, se aplicó un cuestionario a 17 participantes del proceso, del cual se presentan sus resultados a continuación:

1.- ¿Cómo me siento en la organización? ¿Por qué?

a. Bien, motivado/a para trabajar y aportar a la comunidad 4

b. Bien, me siento en familia porque se interesan y escuchan a las personas y apoyan a cada integrante en sus problemas (desplazamiento, madres cabeza de hogar, etc.) 4

c. Bien, motivado/a para trabajar en planes de negocios y encontrar bienestar socioeconómico 2

d. Bien, existe confiabilidad y valoración de cada persona 2

e. Bien, el grupo tiene unidad de criterios y enfoque 1

f. Bien, fomenta el aprendizaje 1

g. Bien, fomentan participar 1

h. Soledad, los demás esperan que se trabaje por ellos, sin apoyar el proceso 1

i. Bien, por cualidades del líder (transparencia) 1

Figura 7. Como me siento en la organización?



Al inicio del proceso era de vital importancia conocer como se sienten las personas en las organizaciones a las cuales pertenecen por dicha razón se realizo una encuesta de manera anónima para facilitar respuestas más honestas por parte de los participantes y así no se sintieran analizados ni cuestionados por ellas.

Un 20% de la población opino que la organización los hacia sentir motivados para trabajar por la comunidad, factor que se mejoro a lo largo del proceso al generar vínculos de cooperación y apoyo mutuo entre organizaciones; del mismo modo otro 20% coincidió en que se sentían en familia por compartir cosas en común e ideales similares, el 10% cuenta como una buena alternativa las organizaciones por compartir iguales ideales y por que fomenta el aprendizaje eso permitió conocer más a fondo sus expectativas y así intervenir de manera más efectiva dentro del proceso.

2.- ¿Qué me motiva a hacer parte de la organización?

a. Realizar trabajo asociativo y desarrollo de competencias para el beneficio de la comunidad y la defensa de nuestros derechos 9

b. Tener la posibilidad de generar ingresos. 1

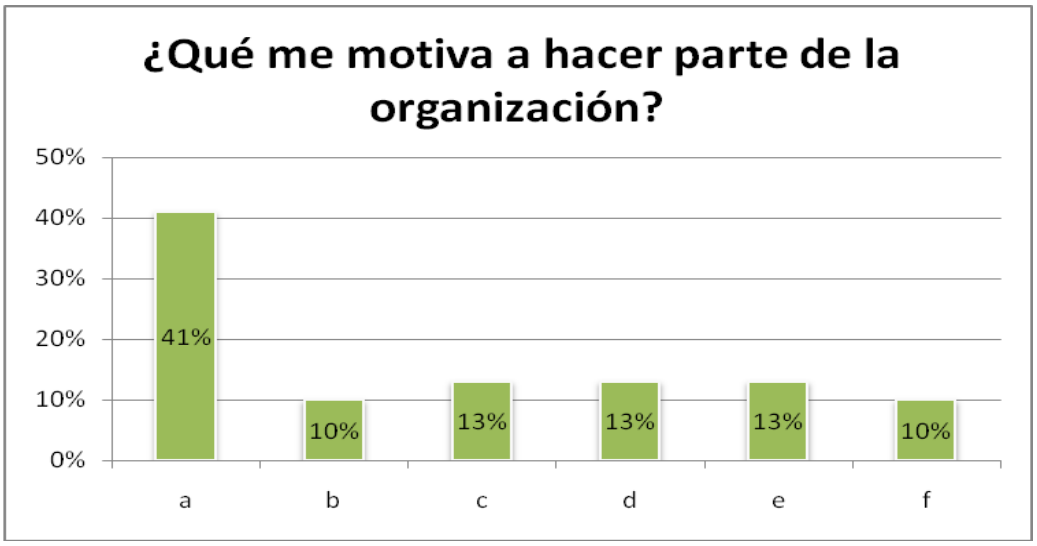
c. Las cualidades de los lideres (iniciativa, honestidad, apoyo en resolución de problemas) 2

d. Oportunidad de aprender cosas nuevas 2

e. Recibir colaboración y ayuda de la organización. 2

f. Superar las consecuencias de la violencia y el desplazamiento 1.

Figura 8. Motivaciones para pertenecer a la organización.



Uno de los propósitos dentro del trabajo del proyecto, era conocer realmente la problemática e intentar comprenderla, así sus verdaderas necesidades.

Sin embargo para lograr tal propósito se hace necesario para el proceso conocer la razones o posibles motivaciones por las cuales se unieron a su organización, o decidieron formarla y se obtuvieron muchos puntos de vista algunos de tipo muy altruista y otros motivados por sus intereses particulares; lo que no implica que sea malo es solo que primero piensan en satisfacer sus propias necesidades para así poder trabajar luego en pro de las otras personas que necesiten su ayuda.

Un 41% de los participantes opinaron que una de las razones por las cuales se asociaban es con el ánimo de obtener un apoyo con el cual luchar por los derechos propios y de los demás que se habían visto afectados por el desplazamiento forzado por la violencia, del mismo modo un 13% la oportunidad que representa una organización para el desarrollo de sus nuevos proyectos de vida, y nuevas expectativas que surgen a partir del desplazamiento; así como un 10% considera la organización la oportunidad de generar ingresos por medio de ellas, asi como la manera de aprender cosas nuevas.

3.- ¿Qué propósito tiene mi organización y qué se hace para conseguirlos?

a. Generar estabilidad económica para los/las asociados/as, mediante gestión de recursos, proyectos productivos o trabajo independiente. 9.

b. Contribuir a la comunidad en situación de desplazamiento, mediante la solidaridad y unidad. 3.

c. Incidir y participar en la política pública sobre desplazamiento forzado por la violencia. 2

d. Propiciar la capacitación y aprendizaje de sus integrantes. 2.

e. Facilitar el desarrollo personal de sus integrantes. 1.

Figura 9. Propósitos y medios para trabajar en la organización.



Teniendo en cuenta que uno de los propósitos de la formación de las organizaciones era la formación de proyectos, que les ayudaran el beneficio en el mejoramiento de la calidad de vida, un 55% de la población coincidió que sus organizaciones se dedicaban a la formación de proyectos productivos que beneficiara a la población en calidad de desplazamiento; así como un 13% contribuir a los participantes por medio de la unidad y el trabajo en equipo, y un 13% poco a poco poder contribuir a la política pública que trata sobre esta problemática que aqueja nuestra nación.

Esta posibilidad fue lo que a lo largo del proyecto fortaleció sus vínculos, tanto entre los miembros de las organizaciones asistentes como con los participantes de la universidad en el mismo.

Puesto que la formación empresarial hacia que se sintieran nuevamente parte de esta nación y les daba nuevas razones para salir adelante.

4.- ¿Cómo estoy aportando al logro de los objetivos de mi organización?

a. Participando en procesos de capacitación. 6.

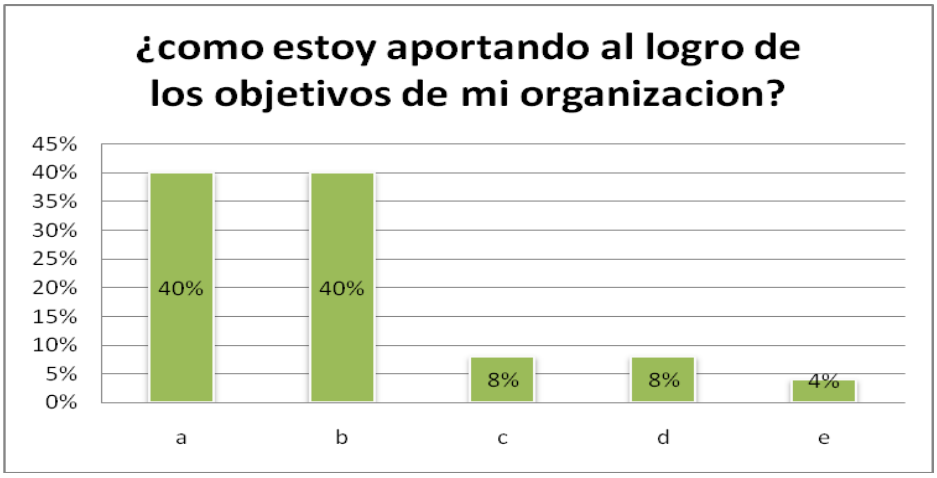
b. Gestionando recursos. 6.

c. Participación en sus procesos. 2.

d. Aportando ideas, conocimientos y capacidades.2.

e. Recibir la ayuda que brindan para generar estabilidad económica. 1.

Figura 10. Como aporto al logro de los objetivos de la organización.



Una de las mejores formas de generar construcción de lazos de integración social, es la forma en la cual todos los miembros pertenecientes a una comunidad se sientan satisfechos con las funciones que ejercen, o de la participación que hacen a la misma por dicha razón siendo estas organizaciones grupos muy heterogéneos, donde había personas que habían tenido la oportunidad de acceder a una educación superior, había quienes por sus condiciones de vida no habían podido lograrlo y una de las mayores formas de contribuir a sus organizaciones el 40% podía realizar capacitación así como un 40% la posibilidad de gestionar recursos y la participación activa y la lucha de sus objetivos que poco a poco creaba lazos y cadenas de cooperación, que ayudaban al desarrollo de sus organizaciones y la creación de nuevas ideas que favorecieran la potenciación económica de ellas.

Es así como al iniciar el proceso muchas de las organizaciones asistentes delegaban sus funciones en una sola persona pero poco a poco, comprendieron que el trabajo en equipo y la cooperación permanente harían más por ellos de lo que lograría alguien trabajando solo por sacarla adelante.

5.- ¿Cuáles son los valores que se destacan en mi organización? ¿Cuáles faltan?

a. Honestidad. 5.

b. compromiso. 2.

c. Empoderamiento. 1

d. Solidaridad. 7.

e. Unidad. 2

f. Respeto. 13.

g. Responsabilidad. 2

h. Lealtad. 3

i. Interés en aprender. 1.

j. Adecuada comunicación. 3.

k. Amistad. 3

l. Participación. 2.

FALTA: Recursos económicos, apoyo del Estado y organizaciones no gubernamentales. Falta restablecer derechos fundamentales de la población. Puntualidad (2).

Figura 11. Valores de mi organización.



Al haber atravesado por condiciones sociales tan complejas y de alguna manera atemorizantes. Uno de los valores que más se caracterizaba de acuerdo a las respuestas 15% era la solidaridad, valor que se atribuía a la conciencia adquirida que la unión hace la fuerza y que al unir sus conocimientos y capacidades lograban ayudar a más persona que atravesaran por esta misma situación, del mismo modo que un 23% asume que el respeto a las diferentes necesidades y puntos de vista de aquellos que trabajaban con ellos tras un fin común.

Crean un sistema valorativo importante que creara lazos que favorecerán el trabajo entre ellos.

6.- ¿Quienes son los líderes o lideresas de mi organización? ¿Cómo fueron elegidos/as? y ¿qué función cumplen?

6. 1

a. Coordinadores de programas. 1

b. Representantes legales. 1.

c. Todos somos líderes. 1

6.2.

a. Voto en asamblea general. 7.

b. El líder tomo la iniciativa y se postuló.2.

b. Consenso. 3

6.3.

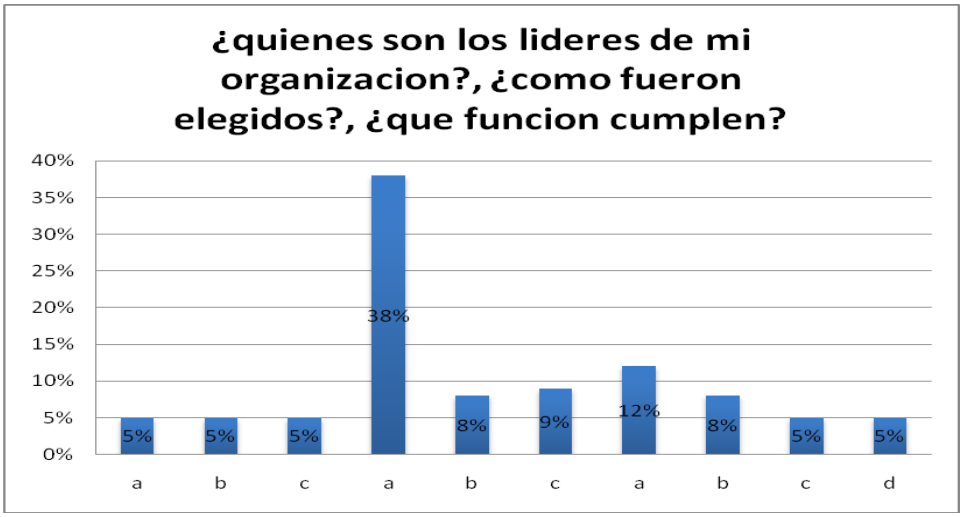
a. Gestionar proyectos. 5.

b. Representar a los integrantes. 2

c. Brindar capacitación a asociados/as. 1

d. Aportar sus ideas. 1.

Figura 12. Quienes son los líderes de mi organización.



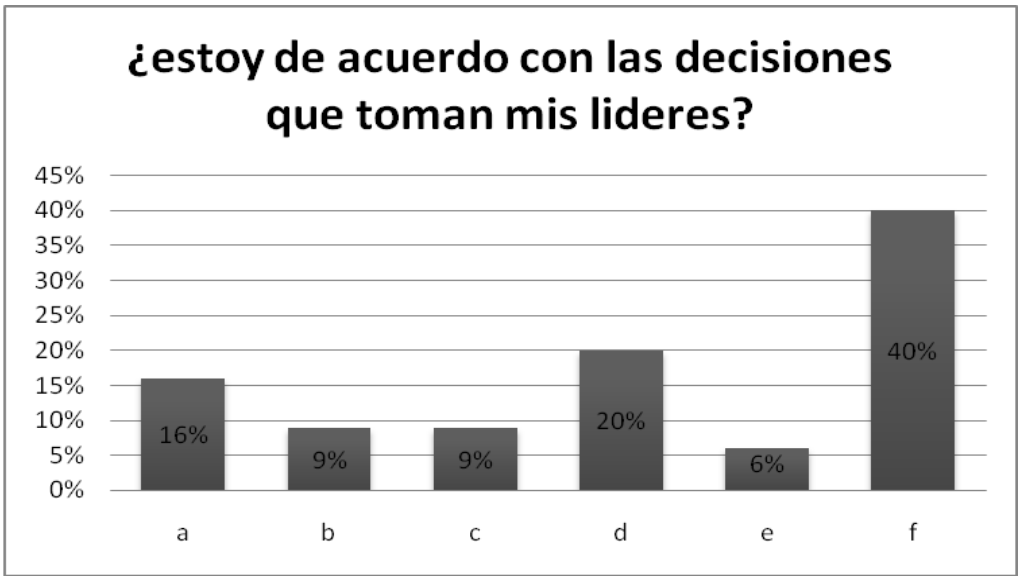
Es de vital importancia que al mismo tiempo en el cual desarrollábamos habilidades sociales y empresariales, conociéramos la manera en la cual se organizaban de forma jerárquica, así que apuntamos a conocer la manera en la cual habían sido elegidos los

lideres o lideresas de sus organizaciones y fue obtenido un 38% que sus líderes o lideresas habían elegidos por medio de un proceso democrático donde había sido escogido su representante por la posibilidades e intereses que este demostraba en ayudar a toda la comunidad perteneciente a la misma

7.- ¿Estoy de acuerdo con las decisiones que toman mis lideres?

a. Sí, estoy de acuerdo
b. si, por los objetivos
c. si, cuando son por un bien para la población
d. si, por el trabajo en conjunto
e. si, busca una estabilidad económica
f. si, cada decisión es tomada por todos

Figura 13. Opinión sobre las decisiones de los líderes.



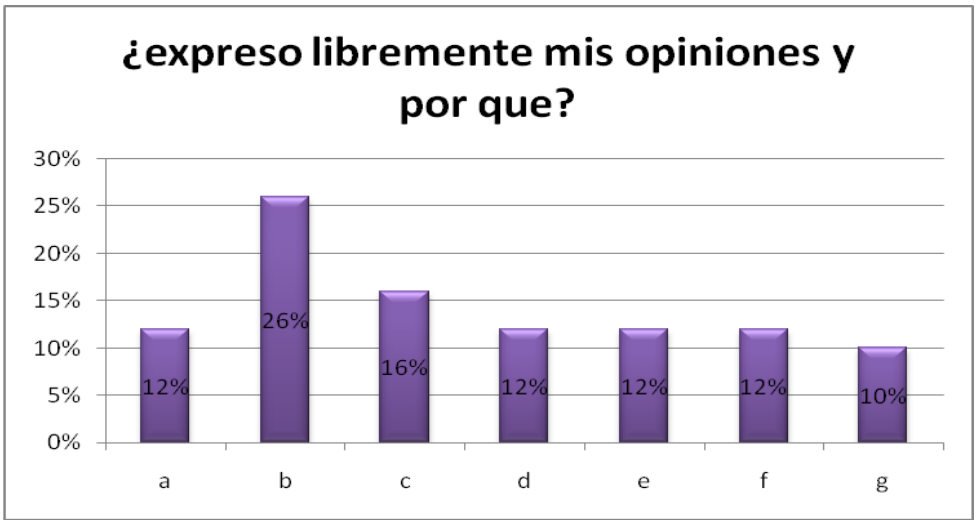
En muchas ocasiones las decisiones que toman los lideres, las toman por si solos, ya que en varias oportunidades solo cuentan con las opiniones de ellos; esto es solo un 9% porque piensan que por el hecho de ser lideres saben más que los demás, lo cual le quitan la oportunidad de que los demás miembros de la organización de sus opiniones y expresen sus ideas; sin embargo hay que tener claro, es que no siempre sucede, la población participa un 20% cuando no saben en algún momento determinado tomar una decisión importante que pueda beneficiar o afectar a los miembros del grupo, es cuando se puede decir hay participación y la decisión que se tomo fue para beneficio de todos y

es ahí cuando se puede decir si estoy de acuerdo con mis líderes, además que es la responsabilidad de todos porque fuimos quien los escogimos para que nos represente, es importante tener en cuenta las decisiones que toman los lideres para que nos beneficien en la parte económica, en la parte de la aprobación de los proyectos, lo cual se puede mejorar nuestra calidad de vida, de acuerdo a la decisión fue del 40%.

8.- ¿Expreso libremente mis opiniones y por que?

a. Si, respetan mis opiniones 2
b. Si, doy una idea y esta es tenida en cuenta 5
c. Si, los directivos de mi organización son colaboradores 3
d. Si, podemos dar opiniones y participar libremente 2
e. Si, mediante el dialogo 2
f. Sí, porque sé que mi opinión ayuda al fortalecimiento social 2
g. Si, se puede opinar con libertad 1

Figura 14. Expreso libremente mis opiniones y por qué?



Expreso mis ideas porque soy una persona independiente, donde estoy en un país de libre expresión es 10%, ya que tengo toda la capacidad para dar mis opiniones esta idea la compartimos el 26%, donde las personas de mi grupo las tienen en cuenta, lo cual llega a un 12% puede ocurrir que en algún momento no sean las idas más apropiadas; como solucionar un conflicto, dar solución algún inconveniente ya sea interno o externo del grupo, porque soy consciente que las demás personas de mi organización pueden que

conozcan mas del tema o tengan más experiencia y las ideas que den sean las apropiadas, pero siempre participo dando a conocer mis opiniones. Hay que resaltar sobre la organización, que toda persona que pertenezca al grupo puede participar libre mente sin temor de que la juzguen o hayan burlas ya que todo se trabaja por medio del dialogo participa 12%.

9.- ¿Confío en las personas de mi organización?

a. Si, me parecen sinceros 4
b. En algunas no 2
c. Si, aunque hay que fortalecer ciertas cosas 1
d. Si, por que la organización está constituida legalmente 1
e. Si, ya que siempre nos esforzamos por conseguir un ideal 1
f. Si, por que son personas respetuosas 3
g. Si, por que ha cumplido con las metas que se ha propuesto 1
h. Si, confió en todos 1
i. Si, por que son personas capacitadas y colaboradoras 1
j. Si, por su honestidad y liderazgo 2

Figura 15. Confianza al interior de la organización.



La confianza se da desde el principio al momento de escoge al líder quien es el que nos representa en todo momento con 32%, se gana la confianza de las personas que la rodean por su manera de ser, por sus ideas, ya que tiene que estar en mutuo acuerdo con

los de la organización esto lo apoya 5%, pienso que debe haber plena confianza sin temor que el algún momento dado nos engañe, 5% donde se hace los beneficios propios para un fin en común. La confianza no solo se demuestra en las palabras si no en los hechos, demostrándonos la honestidad que tienen con nosotros es 11%.

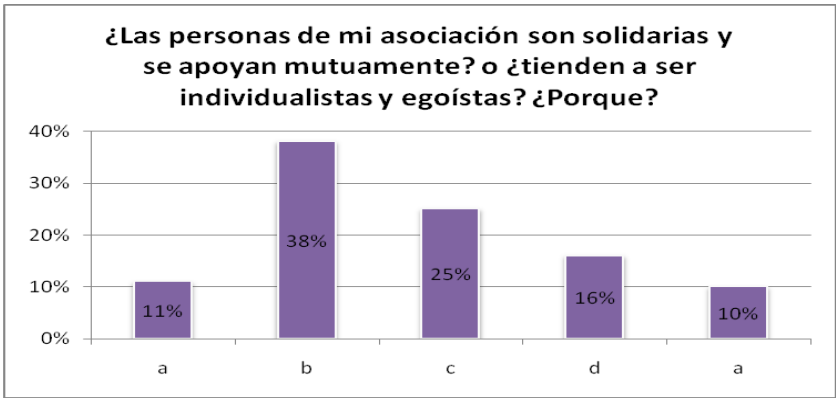
10.- ¿Las personas de mi asociación son solidarias y se apoyan mutuamente? o ¿tienden a ser individualistas y egoístas? ¿Por que?

a. Son personas solidarias por que nos ayudamos unos a otros 2
b. Al momento de que alguno tiene una necesidad, se busca una solución y todos son solidarios 7
c. Son solidarios , nos consideramos una familia 4
d. Nos ayudamos en lo que podemos 3

10-1

a. No, algunas son muy egoístas 1

Figura 16. Solidaridad y apoyo al interior de la organización



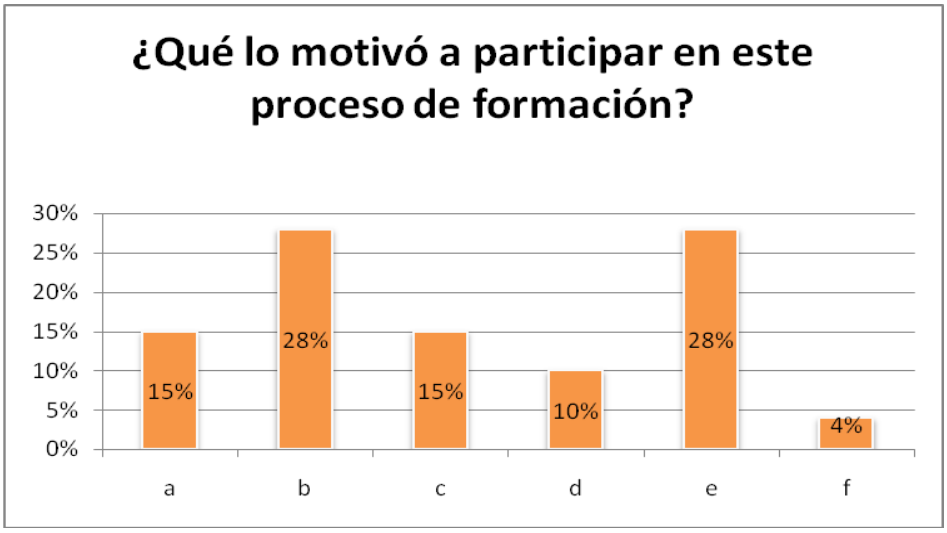
En una organización es importante que todos seamos solidarios, porque independiente de lo que pase nos puede afectar a todos los que estamos alrededor, además si entre nosotros mismos nos no apoyamos el apoyo es del 38% hay que entender que somos una sola familia y debe haber mucho apoyo con el 25% ¿Quién nos apoya?, porque pueden haber muchas personas que solidaricen con la situación pero no siempre va hacer de esta manera, el trabajar individualista no conlleva a nada porque hay un dicho muy popular " el que anda solo termina solo" y siento que la soledad no es buena compañía para nadie, además hay que reconocer que siempre se necesitara de alguien quien nos ayude o por lo menos nos brinde un apoyo o una palabra de moral en casos difíciles, tener en cuenta 16% puede que en algunos momento hayan personas egoístas; ya sea

dentro o fuera de la organización, por que el ser egoísta es algo de naturaleza, el 10% lo que pasa es que en algunas personas se ve un poco más que en otras, pero desde que se sepa manejar no puede haber ningún inconveniente.

11.- ¿Qué lo motivó a participar en este proceso de formación?

a. el aprender más y recibir orientación 3
b. para aportar a mi comunidad 4
c. mejorar mi calidad de vida 3
d. la posibilidad de salir adelante 2
e. conseguir nuevas formas de solucionar los problemas y tener una mejor perspectiva 4
f. las personas que lo explican, demuestran una confianza y un conocimiento 1

Figura 17. Motivaciones para su participación en el proyecto.



El motivo más grande es haber tenido la oportunidad de conocer a las personas de quien siempre se escucha hablando, que son personas, desplazados, que viene de un conflicto armado pero nunca nos preguntamos ¿Quiénes son realmente estas personas? ¿Por qué en nuestra sociedad son rechazados? El 28% Entonces es bueno antes de juzgar alguna persona por su condición de vida, darse y darnos la oportunidad de conocer, de estar en contacto y saber que podemos aprenden de ellos y de qué manera se les puede ayudar para que mejoren la calidad de vida el 15% y de esta manera dejen de verlos como los ven, unas personas peligrosas; la sociedad no se da cuenta del erro que comete al estigmatizarlos y no dejar que se integren a la vida social solo porque nacieron en otro lado o no pertenecen a nuestro mismo estrato social. Sin darnos cuenta hay muchas

cosas buenas que podemos aprender de ellos para fortalecer nuestras vidas; con el aporte el 4% ya que ellos por su situación saben enfrentarse más a la vida que de pronto nosotros que hemos tenido varios beneficios, y posiblemente no hemos sufrido como estas personas a las cuales son señaladas por la sociedad.

La población con la que se trabajo tenía muchas ganas de aprender de nosotros y saber que frutos podían aprovechar para de esta manera mejorar su calidad de vida, el 28% fortalecer sus proyectos para que fueran a largo plazo es una experiencia mutua para las dos partes que trabajo en el proyecto con 15% para salir adelante.

12.- ¿Cómo resolvemos los conflictos en mi organización?

a. Dialogando 7
b. Escuchándonos cada uno 3
c. Buscar una alternativa para la solución 3
d. Con asambleas 2
e. Se discute el problema y luego se busca la mejor solución 1
f. Siendo tolerantes 1

Figura 18. Resolución de conflictos en la organización.



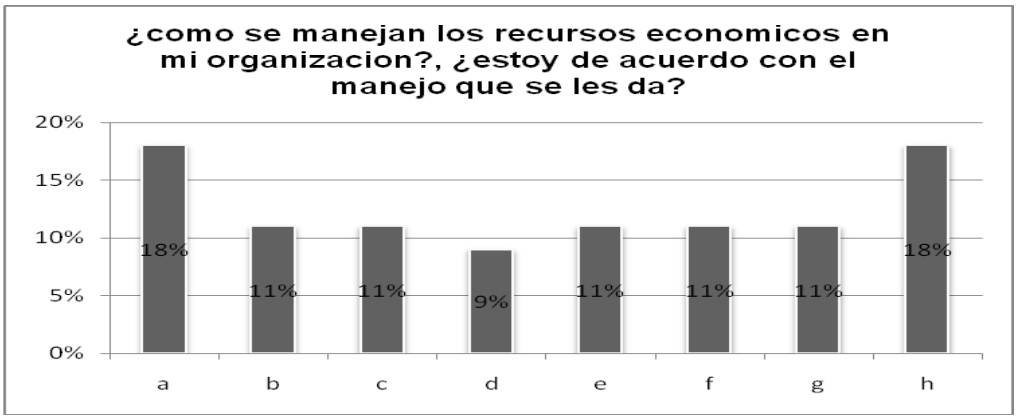
Los conflictos se solucionan de una sola manera el “dialogo”, opinan el 55% hablando se entiende que fue lo que paso, porque se origino el disgusto, se exponen los varios puntos de vista de las personas que estén involucradas, escuchándolas para un 12% y de esta manera la persona que este liderando la situación, pueda opinar y dar varias soluciones siempre y cuando las personas afectadas estén de acuerdo a la solución planteada, lo cual es muy importante tener en cuenta las ideas que de las partes afectadas para 12%, esto también nos sirve conocer los sentimientos de las personas que están involucradas en el conflicto: se resuelve el 6% pienso que la violencia y los insultos sirven para agredir

mas a la otra persona y que la situación se complique un poco más de lo que estaba con el 6% lleva a la tolerancia.

13.- ¿Cómo se manejan los recursos económicos en mi organización y estoy de acuerdo con el manejo que se le da?

a. No existen 3
b. Si, Cuenta bancaria 2
c. Si, La tesorería 2
d. Si, La secretaria 1
e. Depende para lo que se utilice 2
f. Si me parece bien, por que participa la comunidad 2
g. Si, los maneja la junta directiva 2
h. Si , tenemos una contabilidad 3

Figura 19.Figura 19. Pregunta 13.

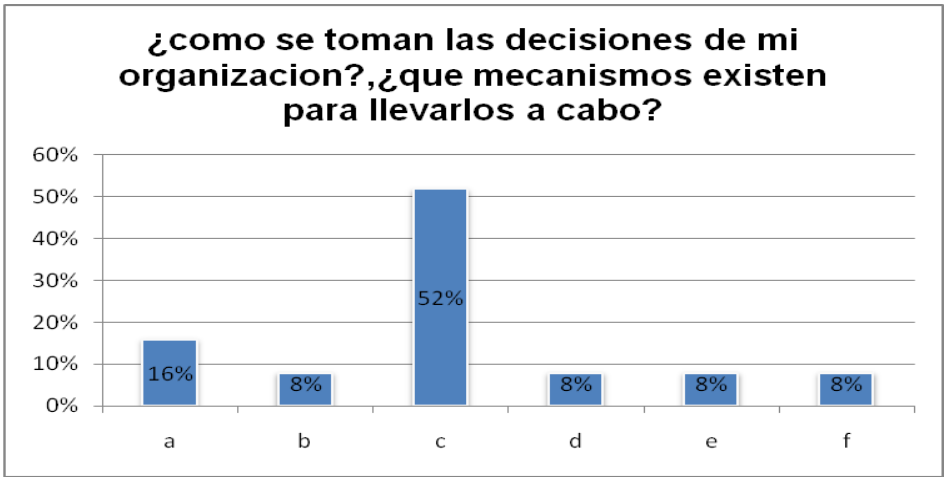


Con el anterior resultado podemos decir que en cuanto al manejo de los recursos, las opiniones son casi que parejas, el porcentaje más alto es del 18%, cinco respuestas son del 11% y solo una es de 9%, contrasta el hecho de que algunas organizaciones no cuentan con recursos y que otras tienen una contabilidad organizada, se puede deducir entonces que las organizaciones que si saben presentar proyectos han logrado obtener los tan anhelados recursos, el manejo ideal de los recursos debía ser por parte de un tesorero, no de una secretaria pero en organizaciones pequeñas se da mucho esta situación, en otros casos depende para que se vaya a utilizar el dinero así se encarga a la persona para el manejo.

14.- ¿Cómo se toman las decisiones en mi organización? ¿Qué mecanismos existen para llevarlos a cabo?

a. Por medio del dialogo 3
b. El líder las toma y luego las comunica 2
c. En asamblea tomamos las decisiones 6
d. Por voto 2
e. La junta directiva 2
f. Construcción colectiva 2

Figura 20. Toma de decisiones.

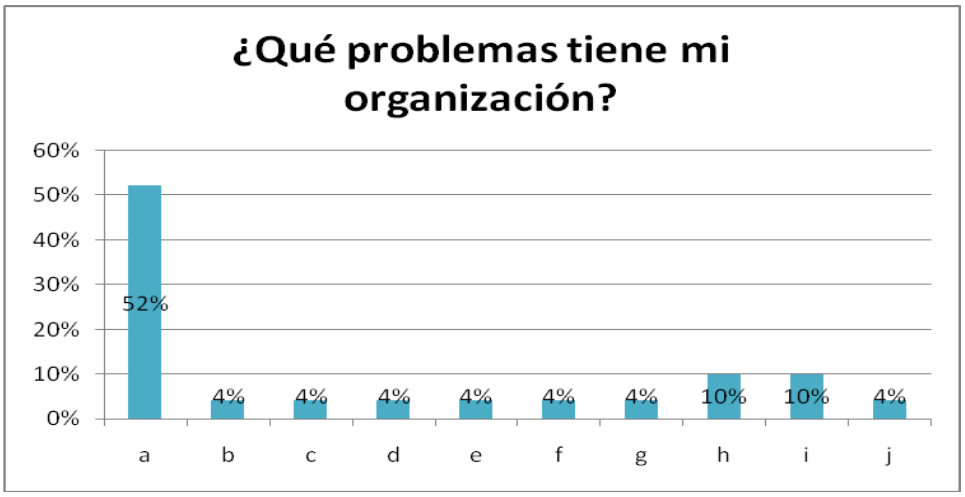


En esta pregunta más de la mitad de los encuestados es decir el 52% manifestó que las decisiones que se toman en asamblea nos parece esto de muchísima importancia y muy positivo para las organizaciones, debido a que se está teniendo en cuenta las opiniones de todos para tomar cualquier decisión que afecte positiva o negativamente a la organización, aunque pequeño el porcentaje de 8% no deja de preocuparnos sobre en el caso que el líder toma las decisiones y luego las comunica, es decir solo una persona participa, cuando la idea de una organización de este tipo es que todos puedan aportar ideas para salir de la mejor forma de esa situación de desplazamiento, en la que la toma de decisiones se toma por medio del dialogo que obtuvimos un 16% también es importante y positivo es decir hay democracia dentro de la organización.

15.- ¿Qué problemas tiene mi organización?

a. Falta de recursos 6
b. Falta de oportunidad laboral 1
c. Los nuevos papeles de la junta directiva 1
d. Falta apoyo 1
e. Fortalecimiento 1
f. Los chismes, la envidia 1
g. El egoísmo 1
h. La deserción de algunos asociados 2
i. Ubicación de la entidad 2
j. La seguridad 1

Figura 21. Problemáticas al interior de la organización.



La falta de recursos es predominante en casi todas las organizaciones, el 52% de los encuestados dice que este es el mayor problema, es ahí donde debemos darnos cuenta lo importante de este tipo de proyectos, ya que las entidades que quieren ayudarlos son muchos el problema radica en que no saben presentar proyectos para que le sean aprobados, otra parte más reducida de la población un 10% dice que deserción se ha convertido en un problema, esto sucede creemos debido a la demora en la aprobación de proyectos esto hace que las personas se aburran y se vallan, la parte del proyecto que toca la parte sicológica de las personas es de vital importancia, ya que algunas personas manifiestan que el egoísmo, la envidian están afectando su organización, esto debemos trabajarlo para que no suceda, o para que se tenga en cuenta para próximos proyectos con este tipo de población.

16.- ¿Qué debilidades tiene mi organización?

a. No tener sede propia 1
b. Falta de recursos económicos 5
c. La junta directiva 2
d. Una sede administrativa 2
e. Falta capacitación 1
f. Los chismes, la envidia 1
g. Ninguna 1
h. Comunicación entre las personas de la organización 1
i. Demasiado nobles 1
j. Falta población 2

Figura 22. Debilidades de la organización

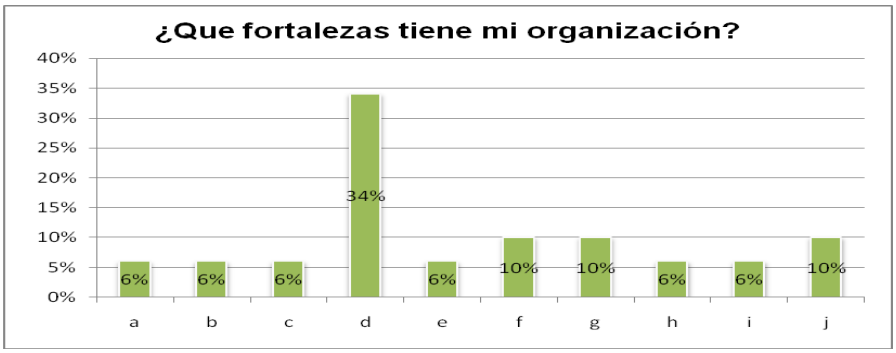


Nuevamente la falta de recursos encabeza la encuesta, el 34% de los encuestados piensa que es esta es la debilidad más fuerte, se puede decir que en todas las preguntas que tienen relación con lo que falla en mi organización, la falta de recursos es lo predominante en todos los casos, en esta grafica también nos dice que el 10% piensa que un problema que tienen es la falta de población, creemos que esto se debe a desinformación porque desplazados hay muchos, toca es reunirlos y comentarles sobre este tipo de organizaciones, que la única función es ayudar a una comunidad a salir adelante.

17.- ¿Que fortalezas tiene mi organización?

a. El estrato social 1
b. La responsabilidad, transparencia y honestidad 1
c. Capacitaciones 1
d. Ganas de trabajar 5
e. La unión, el apoyo que brindamos cuando alguien lo necesita 1
f. La experiencia, participación 2
g. Colaboración mutua 2
h. Compañerismo 1
i. Emprendedores 1
j. El reconocimiento 2

Figura 23. Fortalezas de la organización.

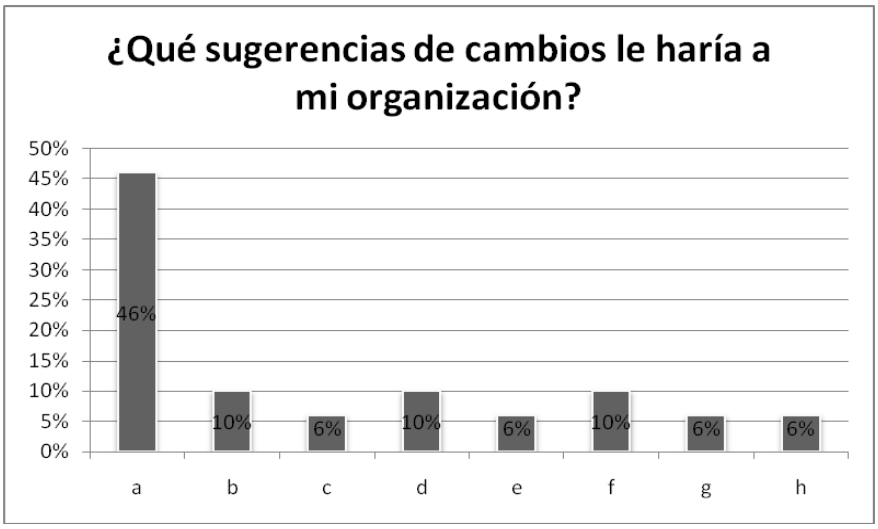


Muy interesante esta grafica ya que predomina las ganas de trabajar de la gente, el 34% nos dice que la fortaleza más grande que tienen son las ganas de trabajar, los desplazados son personas trabajadoras, el único delito que han cometido es estar en medio del conflicto armado que nada tiene que ver con ellos, por eso manifiestan las ganas de trabajar, ya que el desplazamiento se dio de forma forzada de otra manera ellos estuvieran cultivando la tierra que es lo que saben hacer, no pasando necesidades en una ciudad tan grande que poca son las oportunidades que brinda, también algunas personas dicen que la honestidad es una fortaleza, si esta encuesta hubiese sido realizado a unos reinsertados estamos completamente seguros el resultado arrojado seria otro, ya que son dos tipos de poblaciones muy diferentes, ya en porcentajes más menores un 10% piensa que el reconocimiento, la experiencia, la participación también son fortalezas importantes y que cuentan con ellas para salir adelante.

18.- ¿Qué sugerencias de cambios le haría a mi organización?

a. Ninguna 7
b. La ubicación 2
c. La seguridad 1
d. Enfocarse en un objetivo concreto 2
e. Conseguir personas más capacitadas 1
f. Mas recursos económicos 2
g. Unión entre las personas de la organización 1
h. Control de permanencia social 1

Figura 24. Sugerencias de cambio para la organización.



Esta grafica muestra que la mayoría de las personas se encuentra contenta con la organización de la cual hace parte ya que casi la mitad de los encuestados manifiesta que no tiene ninguna sugerencia de cambio para esta, estamos hablando del 46% de los encuestados, el resto de respuestas se encuentran entre un 6% y un 10% parece extraño que esta pregunta la falta de recursos solo obtuvo un 10%, otros manifiestan no estar conformes con la ubicación en la que se encuentran, la falta de personas capacitadas también.

Otro punto de análisis interesante nos parece que en ninguno de las graficas se quedo pregunta sin responder, es decir por lo menos alguna persona manifestó estar de acuerdo de alguna de las respuestas planteadas, esto nos muestra que las necesidades son muchas y que las opiniones son muy variadas.

Conclusiones perfil de entrada cohesión y organización grupal.

En general, las personas dicen sentirse bien dentro de la organización a la que pertenecen, por motivos como: la oportunidad de trabajo y aporte a la comunidad, el sentimiento de comunidad, el interés por cada integrante, el apoyo para desarrollar planes de negocios y encontrar bienestar socioeconómico y la existencia de confiabilidad entre ellos. Sólo una persona que es líder de una organización dice sentirse incomoda, debido a que las personas demandan su ayuda pero le dejan sola liderando los procesos.

Manifiestan sentirse motivados/as a hacer parte de la organización porque en ella pueden realizar trabajo asociativo, desarrollo de competencias para el beneficio de la comunidad y la defensa de sus derechos. Así mismo, comentan que tienen la posibilidad de generar ingresos, como una manera de superar las consecuencias nocivas que les dejo la violencia y el desplazamiento.

De manera mayoritaria coinciden en que el propósito de su organización es generar estabilidad económica para los/las asociados/as, mediante gestión de recursos, proyectos productivos o trabajo independiente. Son pocas las personas que mencionan otros objetivos como: Incidir y participar en la política pública sobre desplazamiento forzado por la violencia o facilitar el desarrollo personal de sus integrantes.

Casi todas las personas mencionan que aportan a su organización mediante la participación en procesos de capacitación o la gestión de recursos.

Dentro del grupo consideran que los valores que predominan en sus organizaciones son el Respeto, la solidaridad, la honestidad. Por otra parte, el único valor que identifican que deben reforzar es la puntualidad. Parece que la autoevaluación se dirige a aspectos positivos de la organización, pero puede costar ver las debilidades propias; como lo demuestra el que identificaran mayoritariamente, factores externos (falta de recursos económicos y de apoyo del Estado y organizaciones no gubernamentales).

Comentan que se presentan pocos conflictos a nivel de la organización y que generalmente se resuelven mediante el dialogo.

DISEÑO DE TALLERES METODOLOGÍA TRABAJO COMUNITARIO:

"EN LA ORGANIZACIÓN Y LA COHESIÓN... ESTÁ NUESTRO PODER, CUALQUIER PODER, SI NO SE BASA EN LA UNIÓN, ES DÉBIL" (Jean de La Fontaine)

Desarrollo humano

A continuación se presenta el proceso desarrollado para reforzar la cohesión y organización de su colectivo o asociación, descrito en las siguientes sesiones temáticas: a) Aceptación y reconocimiento personal y grupal, b) Sensibilización en valores grupales, c) Confianza, d) Expresión de sentimientos, e) Habilidades sociales, f) Comunicación grupal y resolución de conflictos, h) Solidaridad, i) Cooperación y trabajo en equipo.

Sesión 1. Aceptación y reconocimiento personal y grupal

"El individuo posee en sí mismo potenciales recursos para su propia comprensión, para cambiar su auto concepto, sus actitudes, y para dirigir su conducta, y estos recursos pueden ser liberados a condición de que un determinado clima de actitudes psicológicas facilitadoras pueda ser logrado"[6].

Propósito:

Durante esta sesión se busca que el grupo pueda conocer y reconocer a sus integrantes; yendo más allá del conocimiento superficial, al desarrollar actitudes que permitan implica aceptar a las personas con las cuales se relacionaran tal cual son, con sus sentimientos y experiencias. Se espera crear un clima de confianza que permita a las personas darse a conocer con sinceridad y tranquilidad; sin fachadas y con sus auténticos sentimientos y pensamientos. Si una persona siente que puede relacionarse sin temor; igualmente, podrá aceptar a los/las demás y mostrar comprensión y aceptación.

"Cuanto más me abro hacia las realidades mías y de la otra persona, menos deseo 'arreglar las cosas"[7]

[6] ROGERS, Carl y KINGET, Mariam. Psicoterapia y relaciones humanas. Tomo I. Madrid. Ed. Alfaguara. 1971. 108 p.

[7] ROGERS, Carl. Persona a persona. Editorial Amorrortu, Buenos Aires. 1980.

Metodología:

A continuación, encontrará una serie de actividades que le permitirán potenciar la aceptación y reconocimiento personal y grupal de su organización.

Actividad A: El Espejo.

Tabla 2. ***Actividad El Espejo.***

EL ESPEJO
OBJETIVO: Propiciar un mayor contacto grupal y generar atención hacia las personas del grupo.
MATERIALES: Recurso humano
TIEMPO: 10 minutos
ACTIVIDAD: En cada pareja uno/a será el conductor/a y el otro el espejo. Sin hablar deben realizar movimientos muy lentos, por ejemplo, que representen la escritura de una palabra, un dibujo. Cuando el espejo imita al conductor, tratando de que el que mira desde fuera no pueda darse cuenta quién es el conductor y quién el espejo. Se iniciara la actividad realizando dos grupos, seguidamente se le pedirá a cada persona que compone cada uno de los grupos que seleccione una pareja del otro equipo con quien no haya compartido para permitir que la conozca y así logre comprender por medio de la dinámica la importancia de escuchar y ponerse en los zapatos de los demás; deberán tomarse de las manos y realizar por medio de los movimientos articulados de las mismas una imagen o palabra para que la otra persona lo interprete y le diga en voz alta que pretendía decir.
RECOMENDACIONES: Para el adecuado desarrollo de la actividad es importante darles una instrucción clara a los participantes
TOMADO DE: JINUJ.NET. Juegos de Conocimiento Personal y Grupal. Octubre 2002. (Consultado en Septiembre 20 de 2009). Disponible en: http://jinuj.net/articulos_ver.php?id=573.

Actividad B: Círculo de Conocimiento

Continuando con la sesión propuesta de aceptación y reconocimiento personal y grupal se plantea a los participantes una segunda actividad llamada el círculo de conocimiento, la cual propiciará una mayor interacción por parte de los miembros del mismo.

Tabla 3. ***Actividad Círculo de Conocimiento.***

CIRCULO DE CONOCIMIENTO
OBJETIVO: Facilitar el conocimiento en las personas participantes del proceso formativo generando un ambiente de confianza y aceptación mutua, que favorezca la comunicación grupal.
TIEMPO: 30 minutos
RECURSOS: Recurso humano
ACTIVIDAD: Por medio de la realización de una pregunta tal como ¿Qué color prefieren mas el azul o el rojo? Las personas harán su elección y se agruparan con aquellas personas que hayan opinado igual; formando así dos grupos iguales. De esta manera el/la moderador/a de la actividad solicitará al grupo que las personas del color rojo realicen un círculo grande y las de color azul otro dentro del círculo antes realizado por las personas del color rojo. Al estar organizadas, frente a frente, se dará inicio a una serie de preguntas libres, realizadas mutuamente entre los participantes de la actividad, con el fin de generar un vínculo más estrecho y favorecer el conocimiento y reconocimiento mutuo. Para esto uno de los círculos va girando de tal manera, que cada persona deberá recorrer todo el círculo, haciendo preguntas a cada persona que esté al frente, y así recoger una serie de información que le será útil para conocer a mayor grado a sus compañeros/as, disminuir prejuicios vigentes y encontrar puntos en común para relacionarse mejor.
RECOMENDACIONES: Para el adecuado desarrollo de la actividad es indispensable solicitar a los participantes que aún cuando el propósito es conocer a las personas en autenticidad; las preguntas que se realicen deben dirigirse ser con respeto, sin vulnerar la dignidad de los/las demás.
TOMADO DE: TIEMPO LIBRE.ORG. Ficha de juego No. 0007. (Consultado en Septiembre 20 de 2009). Disponible en: http://www.tiempolibre.org/juegos/Juego0007.htm.

Actividad C: Una persona en este grupo que...

Teniendo en cuenta que en el transcurso del proceso uno de los puntos más importantes, dentro del trabajo con la comunidad, es favorecer ambientes que les permitan conocerse y relacionarse con los/las demás asistentes, pertenecientes a otras organizaciones o a la misma. Esta actividad se recomienda porque permite el conocimiento grupal, quitándose mascaras y temores, al evidenciar su humanidad y situaciones graciosas de sus vidas.

Tabla 4. ***Actividad Una persona en este grupo que...***

UNA PERSONA EN ESTE GRUPO QUE...
OBJETIVO: Permitir que los y las participantes tengan un mayor acercamiento a detalle de la vida personal, entre sí de manera que se constituya en un aporte para consolidar un tejido afectivo favorable y social en sus organizaciones.
RECURSOS: Cuestionario (debe ser diseñado previamente por los organizadores de la actividad para facilitar el recurso a los asistentes). Si quiere pude proponer otras preguntas. Lápiz
TIEMPO: 30 minutos ACTIVIDAD: Con el fin generar un ambiente ameno se realizaran una serie de preguntas de tipo personal que favorezcan el conocimiento y reconocimiento del otro como ser humano.
Cuestionario de Conocimiento A buscar entre los/las compañeros/as a alguien que: 1.- Sus padres sean oriundos de la misma región que la de sus padres (suyos): 2.- Alguien que se haya atorado durante una comida especial: 3.- Alguien que se haya orinado de la risa: 4.- Alguien que durante su juventud se haya volado de la casa o lo hubiese pensado para irse con su amado/a: 5.- Alguien que se haya caído en la calle: 6.- Alguien que se durmió, viendo, con su pareja, una película porno: 7.- Alguien que le inquiete o le de miedo las arañas: 8.- Alguien que haya cogido el bus equivocado o se haya quedado dormido después de haber pasado su paradero: _____
RECOMENDACIONES: El desarrollo adecuado de esta actividad será en la medida que las personas estén en un ambiente propicio para que favorezca la interacción con los demás.
Tomado de: CARVAJAL GUZMÁN, Gilberto. Comunicación personal. Propuesta de taller realizada en la Universidad de Nariño. 2004.

Actividad D: El dibujo Feliz

Esta actividad pretende dar a conocer a los participantes la importancia de relacionarse con sus compañeros/as a partir de una escucha atenta, entendimiento de su percepción del mundo y empatía; si se quiere emprender proyectos en común.

Tabla 5. ***Actividad El Dibujo feliz.***

EL DIBUJO FELIZ
OBJETIVO: Promover la aceptación de las diferencias en el conocimiento, el lenguaje, el pensamiento y el comportamiento.
RECURSOS: Hojas de papel Lápices
DURACIÓN: 20 minutos
ACTIVIDAD: Esta actividad se realizara en parejas; las personas deberán sentarse de espaldas en una silla y por medio de las indicaciones se les dará a cada uno una hoja y un lápiz, cada uno realizara un dibujo, sin comentarle a su compañero/a en qué consiste este. Seguidamente, cada persona le explicara a la otra persona cómo realizar el dibujo, para que ella pueda replicarlo con otro dibujo, del cual se espera identifique adecuadamente la figura, sin que se le diga en ningún momento qué dibujo es. De acuerdo a las indicaciones dependerá si el dibujo queda igual al realizado anteriormente.
RECOMENDACIONES: Se debe explicar al grupo que deben hacer un dibujo que los identifique o marque un evento feliz de su vida. Y que las instrucciones dadas al compañero/a deben ser claras y concisas, para que este/a pueda realizar el dibujo como está el original.

Sesión 2. Sensibilización en valores grupales

Propósito: Identificar la importancia que da el grupo a los valores, para así generar un acuerdo en los principios orientadores del colectivo y una adecuada convivencia.

En esta sesión es importante que los/las facilitadores pongan de relieve la necesidad de cohesionar el grupo en torno a valores como: responsabilidad, liderazgo, participación, respeto, solidaridad, tenacidad, entusiasmo, entre otros. Para mencionar, se puede recalcar que los valores son fundamentales porque son factores motivadores de las acciones; que a su vez, definen el carácter de un grupo y el sentido de identidad de quienes le componen. Los valores también son importantes porque describen lo que es primordial para la organización y encauzan sus esfuerzos. Por otra parte, cuando los miembros de una organización se alinean en torno a unos valores alcanzan mayor confianza, productividad, éxito y resultados.

Algo interesante durante esta sesión sería que el grupo pueda llegar a acuerdos con respecto a los valores fundamentales como grupo, aquellos que sean compartidos y aceptados por todos y todas, para establecer un criterio unificado que compacte y fortalezca los intereses de cada persona con la organización.

Metodología: Se da apertura al tema por medio de una explicación teórica del tema con el fin de generar en la población una concienciación de la importancia del adecuado manejo de los valores dentro de la misma. Cada facilitador realizará una consulta sobre el tema que le permita brindar esta instrucción.

Actividad A: ¿Cuáles son mis valores?

Tabla 6. ***Actividad ¿Cuáles son mis valores?***

¿Cuáles son mis Valores?:
OBJETIVO: Propiciar el manejo de los valores individuales dentro de la formación integral de las organizaciones y de esta manera contribuir en la generación de un adecuado ambiente de trabajo dentro de las mismas.
RECURSOS: Recurso humano Tablero Marcadores de tablero
TIEMPO: 20 minutos
ACTIVIDAD: Se hablara de algunos valores reflejados dentro de las organizaciones. Servirá para identificar donde hay acuerdos a nivel ético dentro del grupo. En la actividad realizar preguntas como: ¿Qué valores tengo? ¿Anti valores? ¿Qué valores son necesarios fomentar a mayor grado en la organización?
RECOMENDACIONES: Se recomienda dar una instrucción clara a los participantes de la sesión para que comprendan la actividad. Identifiquen grupalmente los principios que se deben reforzar en la organización, para que puedan ponerse metas de trabajo grupal.
TOMADO DE: Esta actividad fue diseñada por el grupo de trabajo

Actividad B: Dime cuál es tu refrán y te diré quién eres...

Siendo muy importante el trabajo de los valores dentro de la comunidad es indispensable destacar que aquellos valores que se poseen de manera individual y que identifican a cada persona. Este paso es importante en la construcción adecuada de un proceso de trabajo mancomunado en la formación y forjamiento de sus organizaciones y proyectos.

Tabla 7. *Actividad Dime cuál es tu refrán y te diré quién eres...*

Dime cuál es tu refrán y te diré quién eres...
OBJETIVO: Reconocer el refrán que identifica a cada persona dentro de su ámbito personal y su historia de vida.
RECURSOS: Hojas Lápices Marcadores de colores Cinta adhesiva
TIEMPO: 25 minutos
ACTIVIDAD: Se les dirá ¿Dime tu refrán y te diré quién eres? Se explica que la actividad consiste en reconocer un refrán popular con el que se sienten identificados/as en su vida. Se les da una hoja y escriben allí su refrán, de manera anónima. Estas hojas se pegaran en la pared, para que todos y todas lo puedan leer. En la medida en que los observan realizaran comentarios escritos en la hoja de cada refrán, anotando su opinión sobre la actitud que refleja tal valor. Al final, realizaran una reflexión personal sobre los valores que demuestran las personas del grupo, sus diferencias y similitudes, la importancia de los valores, cómo los lleva a su vida, y porqué se identifican con tal proverbio. Refranes que puede dar de ejemplo al grupo: A caballo regalado no se le mira el colmillo. No por mucho madrugar, amanece más temprano. Al que madruga Dios le ayuda. Agua que no has de beber, déjala correr. A grandes males, grandes remedios.
RECOMENDACIONES: Para garantizar el éxito de esta actividad se debe tener una lista de refranes en tal caso que la comunidad no conozca o sepan muy pocos, para así poder ayudarlos.
TOMADO DE: CARVAJAL GUZMÁN, Gilberto. Comunicación personal. Propuesta de taller realizada en la Universidad de Nariño. 2004.

Actividad C: Autobiografía de los Valores.

Por medio de la descripción de la vida de cada uno, con unos puntos específicos a tratar, se realizará la siguiente actividad. En ella se recopilará algunas experiencias de los participantes, y como estas se relacionan con sus organizaciones.

Tabla 8. *Actividad Autobiografía de los valores.*

AUTOBIOGRAFÍA DE LOS VALORES
OBJETIVO: Favorecer el manejo de los valores personales en la articulación del trabajo en equipo dentro de las organizaciones a las cuales pertenecen
RECURSOS: Encuesta diseñada previamente Lápices
TIEMPO: 40 minutos
ACTIVIDAD: Dar a la persona una hoja, en la cual describirá situaciones vitales que reflejan sus principios, orientándose por las siguientes preguntas: ¿Cuál es la decisión más importante que ha tomado en la vida, en la vida familiar, en la vida laboral y en la vida personal? ¿En que ha gastado su dinero, su tiempo, su energía? ¿Qué metas ha tenido y aspiraciones? ¿Qué ha hecho de su vida y desea cambiar? Luego se reunirán por grupo y reflexionaran en torno a sus respuestas, decidiendo de manera personal qué quieren dar conocer a su grupo. Luego, a partir de sus respuestas escogerán los valores en que coincidan para poder, finalmente, escoger uno para el grupo. Para terminar el grupo en colectivo, revisa la actividad realizada mediante reflexiones en las que analizan como aplicar lo aprendido a partir del proceso de conciencia que se haya provocado.
RECOMENDACIONES: Se recomienda para esta actividad recordarles a las personas que será anónima y por lo tanto, pueden responder con total honestidad.
TOMADO DE: GERZA.COM. (Consulta realizada el 21 de Septiembre de 2009). Disponible en. www.gerza.com/dinamicas/categorias/todas/todas_dina/autobiografia_valores.html

Actividad D: Bandera o Escudo.

Teniendo en cuenta la importancia de los valores, se pretende que las personas representen y resalten los valores dentro de su organización, mediante un símbolo que les identifique.

Tabla 9. ***Bandera o Escudo***.

BANDERA O ESCUDO
OBJETIVO: Graficar por medio de una imagen los valores que identifican a cada organización resaltando con esto la unidad y el adecuado manejo de los valores en la misma.
RECURSOS: Cartulinas Colores Marcadores.
TIEMPO: 25 minutos
ACTIVIDAD: El grupo se reúne y escoge el valor que más les identifique como organización; por ejemplo el amor o la solidaridad. Luego, realiza una bandera o escudo representando ese valor escogido. Finalmente, cada grupo expone delante del curso, comentando qué significa el símbolo y porqué escogieron ese valor y cómo lo llevaran a la aplicación.
RECOMENDACIONES: Es importante para propiciar un adecuado trabajo tener una explicación clara de la actividad y motivar al grupo explicando la relación que ésta tiene con las anteriormente realizadas.
TOMADO DE: GERZA. Dinámicas. (Consulta realizada el 21 de Septiembre de 2009). Disponible en: http://members.fortunecity.com/dinamico/C1_6A.htm

Sesión 3. Confianza

Propósito: Diversas observaciones han puesto de manifiesto que el desplazamiento forzado por la violencia puede llevar a que las personas experimenten una serie de emociones que afecten su participación en la comunidad o los grupos; por ejemplo el miedo. Es por eso, necesario trabajar la confianza entre las personas de las asociaciones o grupos; pues si esta se desarrolla entonces en se puede conseguir una comunicación más fluida y unas mejores relaciones. Es importante que cada grupo se sienta responsable de un clima en el cual sus miembros se sientan libres para expresarse sin ningún temor o restricción.

METODOLOGÍA: Se realiza una introducción teórica al tema de confianza; mostrando la importancia que tiene en la vida confiar en alguien; por muy difícil que pueda parecer romper barreras al respecto.

Actividad A: Tengo confianza.

Se plantea a los participantes que se organicen por parejas, vendándole los ojos a su compañero/a, para poner a prueba la confianza que existe.

Tabla 10. *Actividad Tengo confianza.*

TENGO CONFIANZA
OBJETIVO: Identificar el grado de confianza que se puede tener en otras personas.
RECURSOS: Hojas blancas, marcadores de colores, lápices. TIEMPO: 30 minutos
DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD: Se inicia la actividad formando parejas (preferiblemente personas que no se conozcan tanto). A continuación, inician un recorrido, tapando los ojos a su compañero/a, en el que se le guiará dándoles instrucciones para moverse por distintos lugares. En el camino pueden hallar algunos obstáculos, y quien haga de lazarillo/a, le ayudará a esquivarlos guiando por la voz de su compañero/a. Cuando el recorrido de una persona acaba, se cambian los papeles. La confianza se fomenta en esta actividad, ya que los/as asistentes deberán dejarse guiar y confiar en una persona, que tal vez nunca habían visto. El proceso tal vez despierte distintas emociones, como: confianza, impotencia, desconfianza, miedo, etc. Al terminar se habla en el grupo sobre cómo se sintieron y qué aprendieron de la actividad. Se pueden hacer preguntas como estas: ¿Cuándo escogieron a su pareja, qué pensaron? ¿En algún momento sintieron desconfianza de su compañero/a? ¿Creyeron que su compañero/a los podría hacer caer? Cuándo les taparon los ojos, y entendieron que dependían de una voz ¿Qué pensaron y sintieron? Al cambiar los papeles y ver que ahora sus compañeros/as dependían de ustedes ¿Qué pensaron? Después de escuchar la reflexión que se hace a partir de las preguntas, se termina realizando una conclusión sobre la confianza, como tenerla y como generarla.
RECOMENDACIONES: Hay que tener en cuenta que ha muchas personas les cuesta confiar; por eso se debe estar preparado/a para cuestionar esa exactitud.
TOMADO DE: JUEGO DE SALON.COM. La gallinita ciega guía rápida. (Consulta realizada el 23 de Septiembre de 2009) Disponible en: http://www.juegodesalon.com/enciclopedia-juegos-con-los-ojos-vendados.php

Sesión 4. Expresión de sentimientos

Propósito: En la interacción grupal es notorio como las acciones de cada persona tienen un efecto sobre el colectivo. En estas situaciones sociales las acciones dependen fundamentalmente de procesos emocionales (emociones, valores, actitudes, motivaciones, sentimientos); por lo tanto, es necesario que cada persona del grupo tome una mayor consciencia de sus sentimientos, aunque sean confusos y no se puedan definir con facilidad, y aprenda expresarlos. Es muy importante que cada persona reconozca lo que siente, lo pueda expresar y a su vez pueda comprender los sentimientos de los demás, saber cómo se sienten y se reconozca el influjo de las emociones en la vida de grupo.

Metodología: Se realiza una introducción teórica al tema mostrando la importancia de que toda persona exprese libremente sus sentimientos, sean positivos o negativos.

Actividad A: Expreso mis sentimientos.

Se invita a los/as participantes a organizarse por grupos, para la actividad llamada, expreso mis sentimientos.

Tabla 11. *Actividad Expreso mis sentimientos.*

EXPRESO MIS SENTIMIENTOS
OBJETIVO: Observar las distintas maneras que se tienen de expresar los sentimientos y cómo los perciben los demás.
RECURSOS: Marcadores de tablero Tablero. TIEMPO: 25minutos
DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD: Esta actividad se inicia con una pregunta que se hace general, ¿Por qué es importante decir nuestros sentimientos en el momento indicado? Después de que se ha realizado un debate con ciertas respuestas que los asistentes han dado, se pregunta a cada persona por un sentimiento o valor que expresen fácilmente o les guste más, ya sea positivo o negativo. Estos serán anotados en el tablero por cada uno/a de los/as asistentes. A partir de ello, se conversará sobre las distintas maneras que se tienen para expresar los sentimientos, a nivel gestual, verbal o conductual. Se pueden hacer preguntas como las siguientes: ¿Qué sentimiento es fácil de expresar? ¿Cómo reacciona mi cuerpo ante este sentimiento? ¿Cómo expresó más fácilmente con palabras o con mi cuerpo? ¿Cómo identifico que tengo este sentimiento? ¿Dónde lo siento? ¿Cómo respiro con este sentimiento?
RECOMENDACIONES: Como puede costar un poco expresar sentimientos, se puede ayudar a las personas mediante dar ejemplos o comentar historias personales.
TOMADO DE: PASTORAL JUVENIL COYUCA. Dinámicas de integración y de expresión de sentimientos. México. (Consulta realizada el 3 de Octubre de 2009). Disponible en: http://www.pjcweb.org/Biblioteca/Dinamicas/NM_dinamicas_integracion_y_sent.htm

Sesión 5. Habilidades sociales

Propósito: Las conductas hábiles en el ámbito social son aquellas que favorecen las sanas interacciones humanas, al permitir expresar los sentimientos, deseos, pensamientos u opiniones. A la vez, permiten que las personas hagan respetar sus derechos y sepan respetar los de los/las demás. De esta manera, se espera que si los grupos participantes reciben formación en habilidades sociales; entonces podrán

establecer mejores relaciones entre ellos y fomentar una convivencia en la que se respeten y cumplan los derechos y deberes de todos y todas.

Metodología: Se inicia la actividad por medio de una explicación teórica de las habilidades sociales, que demuestre su importancia.

Actividad B: Comunico mis ideas y sentimientos... y mis logros fructifico.

Tabla 12.*Actividad Comunico mis ideas y sentimientos... y mis logros fructifico.*

Comunico mis ideas y sentimientos ... y mis logros fructifico
OBJETIVO: Favorecer la adecuada comunicación y habilidades sociales, por medio de juegos de roles que ayuden a resolver casos problémicos de situaciones de la vida real.
RECURSOS: Presentación power point. Casos problema
TIEMPO: 45 minutos
ACTIVIDAD: Se inicia con una explicación en diapositivas sobre habilidades sociales, luego se presentan algunos ejemplos, para hacer prácticas estas vivencias. Las situaciones a resolver serán: Pedir el favor, pues en ocasiones no se pide el favor de buena manera o avergüenza pedir el favor y no se hace. Reconocer que se ha cometido un error; situación que a veces cuesta, y por eso no se acepta. Saber aceptar una negativa. Cuando por muchas razones alguien se niega a hacer un favor, se verá cómo responder. A continuación, cada actividad se dramatiza en un juego de roles, donde el grupo llegará a un consenso de cuál será la mejor manera de responder en cada una.
RECOMENDACIONES: Es una actividad en la cual se debe animar a ver con objetividad cómo mejorar cada respuesta.
TOMADO DE: Esta actividad fue diseñada por el grupo de trabajo

Sesión 6. Comunicación grupal y resolución de conflictos

Propósito: La comunicación grupal tiene efectos directos en la toma de decisiones y en los resultados que obtengan en su trabajo en común; es por eso necesario facilitar el desarrollo de habilidades en esta área. Si se fomenta una adecuada comunicación se puede favorecer el sentido de pertenencia de los integrantes con el grupo y se ayuda a

que logren basar su comportamiento en normas y procedimientos aceptados por todos los miembros.

Por otra parte, en todo grupo pueden presentarse conflictos los cuales ocurren cuando dos o más valores, perspectivas u opiniones son contradictorias por naturaleza o no pueden ser reconciliadas y cuando hay un seguimiento de objetivos incompatibles por diferentes personas o grupos. Es por eso necesario que un grupo como una asociación pueda aprender a aceptar el conflicto y a llegar a acuerdos en él, si quiere alcanzar sus metas con éxito.

Metodología: Por medio de la interacción con los miembros del grupo de trabajo se pretende dar a conocer diversas maneras de solucionar los posibles conflictos que se presentan en la cotidianidad. Se inicia la actividad por medio de una explicación teórica de la comunicación grupal y la resolución de conflictos.

Actividad A: La Pipa de la Paz.

Continuando con la sesión comunicación grupal se plantea a los participantes que se organicen en círculo para disponerse a la actividad la pipa de la paz.

Tabla 13. *Actividad La pipa de la paz.*

LA PIPA DE LA PAZ
OBJETIVO: Fomentar la comunicación honesta y la resolución de conflictos, al interior del grupo.
RECURSOS: Cartulina en tiras, palo de balso, marcadores, colbón, tijeras, velas, incienso, música de relajación, grabadora, colchonetas. TIEMPO: 30 minutos
DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD: Se inicia la actividad explicando el tema de comunicación grupal y la resolución de conflictos. Luego, se pide al grupo que se siente cómodamente formando un circulo y se dirige una actividad de respiración y relajación profunda que permita ponerse en contacto con sí mismos/as. Se pide a los asistentes que cierren los ojos, para iniciar hacer una visualización de imágenes que transmitan tranquilidad. En la siguiente actividad, la pipa de la paz, es representada con un palo de balso, que ha sido adornado con tiras, las cuales han sido elaboradas por cada persona anteriormente, al decorarlas con símbolos que identifiquen a cada persona. El palo de balso se rotara por cada uno/a de los/las asistentes, de tal manera, que cuando se tenga en las manos, a cada persona se le concede la palabra y podrá comentar con total honestidad cómo se siente en el grupo, expresar incomodidades si las tiene o sus sentimientos positivos. Para finalizar, quien dirige la actividad da una conclusión general y se pregunta cómo se sintieron en el proceso.
RECOMENDACIONES: Con este taller se puede ver cómo realmente se sienten las personas en la

organización y se reconoce la unión y la confianza que se tiene en el grupo. Al iniciar la actividad se establecen como pautas el uso respetuoso de la palabra, la prohibición de interrumpir a quien esté hablando, y la oportunidad de responder a algún comentario sólo cuando llegue el turno de cada quien.
TOMADO DE: Esta actividad fue diseñada por el grupo de investigación.

Sesión 7. Solidaridad

Propósito: En esta sesión se buscará que las personas participantes tomen mayor conciencia de la importancia de la solidaridad, como valor orientador de un grupo en el que sus miembros son interdependientes si quieren alcanzar sus objetivos comunes. La solidaridad implica compartir la carga de los demás, reconociendo los vínculos que nos unen como seres humanos.

Metodología: Se realizara un juego que favorezca el manejo de la solidaridad por medio de actividades lúdicas con la comunidad, se iniciara por medio de una explicación teórica de la solidaridad.

Actividad A: Juego de la Oca.

Tabla 14. *Actividad Juego de la oca.*

JUEGO DE LA OCA
OBJETIVO: Favorecer el trabajo de la solidaridad por medio de una actividad lúdica con la comunidad para permitir que ellos comprendan la importancia de la misma dentro de sus organizaciones y la sociedad.
RECURSOS: 6 pliegos de cartulina (para construir el gran tablero de juego) Imágenes para cada casilla del tablero. Pegante. Fichas de juego hechas con cartulina a tamaño grande. Dado hecho con cartulina a tamaño grande. Preguntas de reflexión e instrucciones del juego. • El tablero se arma con 35 casillas, en donde se repartirán tres tipos de casillas: Solidaridad, necesidades humanas y problemáticas sociales (situaciones como: desplazamiento forzado, discapacidad, indigencia, enfermedad, maltrato infantil, violencia de género, etc.) y las casillas de “Tú decides”. Para hacer el tablero se debe imprimir las imágenes que serán casillas del tablero, con una impresora en color. Luego pegar en las cartulinas, formando así el tablero de juego.
TIEMPO: 2 horas.
ACTIVIDAD: Reglas y características del juego:

• El juego está pensado para 4-5 personas o equipos.
• Cada persona o pareja deberá inventarse, antes de comenzar el juego, un "lema solidario" que dirá al unísono cada vez que caiga en la casilla del voluntariado.
• Casillas "Solidaridad". Cuando se cae en esta casilla el jugador o equipo dicen "de solidario a solidario y tiro porque me ha tocado", y se trasladan a la siguiente casilla "Solidaridad", volviendo a tirar el dado y proclamando ante los demás su "lema solidario". Este avance sólo puede ocurrir una vez en cada turno del jugador/a.
• Casillas de las necesidades humanas y problemáticas sociales: Representan las diferentes problemáticas sociales y necesidades humanas. Cuando se cae en una casilla de estas se vuelve a tirar el dado y en función del número que salga, el jugador ha de responder una de las siguientes preguntas:

1 ¿Por qué hay personas en esta situación, cuáles son las causas de su problema?
2 ¿Qué les ocurrirá si nadie les ayuda?
3 Comenta algún recurso que conozcas para ayudar a estas personas: ONG, institución de Servicios Sociales, etc.
4 Cuenta alguna experiencia personal en relación con este problema necesidad (un familiar, amigo, alguien a quien ayudaste)
5 Si tú fueras una persona con esta necesidad, expresa cómo te sentirías y qué le pedirías a la sociedad
6 ¿Qué podemos hacer nosotros para ayudar a estas personas?
• Casillas sobre dilemas pro sociales (TU decides). Cada número del dado corresponde a una serie de dilemas pros sociales que los jugadores tienen que resolver. Se trata de que el equipo decida entre beneficiarse él o beneficiar a los demás. Las funciones asignadas a cada número representan situaciones de dilema de la vida cotidiana, como compartir, competir o cooperar con otros, dar algo a los demás, etc. En este caso lo que se da y recibe son "casillas" (posiciones) en el juego. Si como consecuencia del movimiento de casilla de algún jugador, aplicando alguno de los dilemas, dicho jugador cayera en la casilla de "Solidaridad", no le afectaría la regla de trasladarse a la siguiente casilla de "Solidaridad", y volver a tirar, etc. Esto sólo es para avances con el dado en la ronda de cada jugador.
Los dilemas son:
1 RECIBIR del jugador más próximo a ti en el tablero lo que él quiera darte (y, por tanto, descontarse).
2 COMPETIR. De 1 a 3 puedes avanzar mientras todos los demás jugadores se descuentan tanto como tú avances.
3 COMPARTIR con el peor situado en el tablero las casillas que tú quieras darle (y, por tanto, descontarte).
4 DAR las casillas que quieras de ti (descontándotelas) a otro jugador que tú quieras.
5 COOPERAR. Repartes un bono de 6 casillas entre todos los jugadores (menos tú) en la proporción que tú quieras.
6 OPCION PERSONAL. Elegir cualquiera de las anteriores (recibir, competir, compartir, dar o cooperar).
• Final del juego. El juego termina cuando un equipo logra llegar a la última casilla. Si nadie llega al final y se acaba el tiempo se recuerda que lo importante es haber reflexionado.
• Evaluación. El/la facilitador/a, al finalizar el juego, puede hacer una evaluación con los equipos acerca de las siguientes cuestiones:

a) Situaciones de necesidad que han llamado la atención. Aspectos que no se conocían. b) Cómo se han resuelto los dilemas pros sociales. Comentar situaciones concretas y analizarlas. Por ejemplo, ¿Cómo ha reaccionado el equipo con la última posición en el tablero si además le ha tocado la opción de compartir? ¿Y si ha sido el primero en el tablero? ¿Qué relación guarda esto con la sociedad y las relaciones establecidas o sus actitudes? c) ¿La sociedad nos empuja a competir o a ser solidarios?
RECOMENDACIONES: Este juego es muy divertido, y se ve cómo ayuda a reflexionar sobre la solidaridad; jugando a la vez.
Tomado de: GARCÍA-RINCÓN, Cesar y HERNÁNDEZ, Carlos. La Oca de la Solidaridad - Juego para analizar la realidad social de marginación y exclusión y fomentar el compromiso solidario. Editado por la ONG Homo Prosocius. 2004. (Consultado en Septiembre 21 de 2009). Disponible en: http://www.homoprosocius.org/archivos/Oca_Solidaridad.pdf

Sesión 8. Cooperación y trabajo en equipo

Propósito: Otro valor en el que es fundamental trabajar con los grupos participantes es la cooperación, porque esta permite que realicen el trabajo dirigiéndolo hacia un objetivo compartido; generalmente usando métodos también comunes, en lugar de trabajar de forma separada en competición. Este valor se puede reflejar en acciones que demuestren el trabajo en equipo, mediante el cual las personas ponen a disposición del grupo sus habilidades y experiencias y toman una responsabilidad común, ya que se encuentran comprometidas con una meta y objetivos colectivos.

Metodología: Se realizaron una introducción teórica a la cooperación y el trabajo en equipo y se presentan ejemplos de la vida real.

Actividad A: El éxito del trabajo en equipo.

Continuando con la sesión propuesta de trabajo en equipo se plantea a los participantes que se organicen en cuatro grupos, para la actividad llamada, El éxito del trabajo en equipo.

Tabla 15. El éxito del trabajo en equipo.

EL ÉXITO DEL TRABAJO EN EQUIPO
OBJETIVO: Fomentar la cooperación y el trabajo en equipo, mediante la resolución de un problema que los dirija hacia un objetivo común.
RECURSOS: Hojas blancas lápices tablero Marcadores de tablero. Tiras con Pistas e instrucciones para cada miembro de subgrupo, cada subgrupo tendrá 15 pistas. TIEMPO: 45 minutos
DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD: Se inicia con una pequeña explicación sobre el trabajo en equipo. Luego se arman 4 grupos y se les explicar que ahora cada uno forma parte de una zona de distribución de una empresa. El reto de cada grupo es averiguar para cuál gerente trabajan y en qué puesto quedaron en las áreas de comercio, en la industria, en la distribución, y en el gobierno, según unas pistas que se les darán, para lograr terminar el taller es necesario el trabajo en grupo.
RECOMENDACIONES: Se recomienda explicar claramente la actividad y disponer de tiempo suficiente para ella.

Tabla 16. *Actividad El éxito del trabajo en equipo.*

I. El tallerista expone el juego como una tarea para resolver problemas, sin explicar cómo debe resolverse. II. Cada participante recibe una copia del Problema y quince Pistas. III. Cuando todos los equipos tienen una solución, o al término de treinta minutos, el/a facilitador/a conduce una discusión sobre el ejercicio. Se da especial énfasis a puntos tales como: 1. Las técnicas o estrategias utilizadas en la solución del problema. 2. En qué forma surgió la cooperación y el trabajo en equipo y el nivel personal de contribución. VI. El tallerista brinda la respuesta del problema. Posteriormente, se lleva a cabo una discusión general sobre la actividad. VII. El tallerista guía un proceso para que el grupo reflexione sobre cómo se puede aplicar lo aprendido en su vida.
Tomado de: GERZA. Dinámicas. (Consulta realizada el 15 de Octubre de 2009). Disponible en: http://www.gerza.com/dinamicas/categorias/todas/todas_dina/acertijos_ventas.html

Tabla 17. *Actividad El éxito del trabajo en equipo.*

Rango	Noreste Sr. López	Sudeste Sr. Sánchez	Noroeste Sr. Pérez	Suroeste Sr. García
primero	Comercial	distribución	gobierno	Industrial
segundo	Industrial	gobierno	distribución	comercial
tercero	Distribución	industrial	comercial	gobierno
Cuarto	Gobierno	comercial	industrial	distribución

Hoja con el problema -acertijo de ventas

Una empresa cuenta con cuatro regionales de ventas: Noreste, Sudeste, Noroeste y Sudoeste. Los gerentes regionales presentan un informe trimestral de ventas en cuatro áreas: comercial, distribución, industrial y gobierno. Son: Sr. García, Sr. Pérez, Sr. López y Sr. Sánchez. Uno de ellos había logrado sus ventas más altas en el área comercial, otro en el área de distribución, el tercero en la industrial y el último en el área gubernamental.

Instrucciones: La tarea de su grupo es encontrar la región en la que trabaja determinado gerente y fijar el volumen de las ventas de primer a cuarto lugar.
Cada miembro del grupo ha recibido tres pistas del acertijo. Hay un total de quince pistas.

Usted puede verbalmente compartir toda la información que posee, pero no se pueden compartir las pistas.

Pistas para el Acertijo de Ventas

1. El Sr. López fue el anfitrión de esta junta.
2. El gerente la zona de sudoeste fue presionado para que "sacara del sótano" las ventas del área comercial
3. El Sr. Sánchez fue felicitado por haber logrado el primer lugar en las ventas de distribución.
4. El Sr. Pérez dijo que él sería el anfitrión de la próxima junta en Puebla.
5. El gerente de la zona Sudoeste fue el primero en ventas a la industria, por primera vez.
6. El Sr. García fue el único gerente que trajo a su esposa.
7. Todos hicieron bromas porque el gerente de la zona Sudoeste, fue el último en ventas de distribución.
8. El gerente de la zona noroeste fue, en forma poco usual, el tercero en ventas comerciales.
9. El gerente de la zona sudoeste tuvo que salir de la junta temprano.
10. El gerente de la zona sudoeste tuvo que pagar una apuesto de $500.00 al gerente de la zona noreste ya que éste último lo superó por un lugar en las ventas de distribución, (Dinero que posteriormente le ganó jugando al golf).
11. El Sr. Sánchez tuvo una fuerte gripe, de modo que no jugó golf.
12. El gerente de la zona noroeste explicó que llegó a ser el mejor en las ventas a gobierno (arriba del gerente de la zona Sudoeste) debido a su pedido fuerte de la Comisión Federal de Electricidad.
13. El Sr. Pérez fue el gran ganador, jugando cartas.
14. Todos estaban sorprendidos de que el gerente de la zona noreste haya

quedado en el segundo lugar en ventas industriales, ya que la mayor parte de la industria, se encuentra en esa área.
15. El Sr. García ganó la apuesta en el juego de golf.
Tomado de: GERZA. Dinámicas. (Consulta realizada el 15 de Octubre de 2009). Disponible en: http://www.gerza.com/dinamicas/categorias/todas/todas_dina/acertijos_ventas.html

Formulación de Proyectos

A continuación, encontrará la descripción del proceso de formación en formulación de proyectos, el cual incluyó temas como, el descubrimiento de una idea productiva altamente competitiva, el uso adecuado de la matriz DOFA, como realizar una adecuada segmentación del mercado, la integración del proyecto al sistema de Marco Lógico y, para finalizar, un recorrido por algunas de las instituciones que apoyan los procesos de innovación y emprendimiento a nivel nacional.

Sesión 1 y 2. Ideas productivas en la formulación de proyectos

Propósito: Se busca que la población logre identificar claramente que es una idea productiva, adicionalmente que pueda tomar decisiones de inversión acertadas.

Metodología: Trabajo grupal de socialización de las ideas productivas que cada asociación este trabando. Igualmente, se necesita adicionar unas ideas productivas adicionales y por medio, de una matriz de factores objetivos determinar cuál es la idea productiva más recomendable.

Tabla 18. Actividad No 1. La lluvia de ideas

Ideas Productivas
OBJETIVOS: desarrollar habilidades de preparación, reconocimiento y selección de ideas productivas altamente competitivas.
RECURSOS: Guías, marcadores, tablero TIEMPO: 3 HORAS
ACTIVIDADES Se explican los objetivos de la clase Comunicar a la población en qué consiste una idea productiva y su importancia en el área de formulación de proyectos, Socializar las ideas productivas de las organizaciones reunidas y determinar sus fortalezas por medio de una matriz de factores objetivos.
RECOMENDACIONES: Es una actividad la cual no se debe realizar con ayudas visuales, debido a que es un diagnostico de lo esperado en las futuras clases.
TOMADO DE: Baca, Urbina. Formulación y evaluación de proyectos. Mc Graw Hill. 2003.

Sesión 3: Guía para la Formulación de Proyectos

Propósito:

Brindar a la población los conocimientos para la elaboración y formulación de proyectos.
Definir la estructura que se trabajar para la presentación de proyectos en las distintas entidades que hacen la consecución de recursos.

Identificar los diferentes factores que se pueden encontrar al plantear un plan de negocio y incentivar la creatividad.

Metodología:

Exposición
Aplicación de cuestionarios
Caso de estudio.

Marco teórico:

Que es un proyecto: conjunto de actividades y recursos destinados a resolver un problema en un período dado.

"La elaboración de proyectos permite posicionar una alternativa de solución a un problema identificado previamente y proporciona a su vez elementos para elaborar una propuesta que pretende conseguir el apoyo no solo de los posibles financiadores sino también de los clientes y beneficiarios finales de las actividades, resultados y productos proyectados en la misma".[8]

Tabla 19. Actividad No.3.1 cuestionario.

Cuestionario	
Objetivo: satisfacer necesidades o resolver problemas dentro de un proyecto	
Tiempo: 15 minutos	Recursos o materiales: guías, fotocopias, tablero, marcadores, lápices y proyector
Descripción de la actividad 1. Explicación del cuestionarios 2. Solución del cuestionario 3. Socialización del cuestionario y correcciones correspondientes.	
Recomendaciones: al realizar la socialización del cuestionario el moderador debe velar por mantener el orden, explicar los temas concretamente para no confundir a la población. Puntualidad y compromiso	
Tomado de: ALER MERCADEO, Evaluación de proyectos, Disponible en:"http://aler.org/redes/mercadeo/docs/proyecto14.pdf"	

[8] http://www.herasmomeoz.gov.co/proyectos/metodo_aprobacion.pdf

Tabla 20. Actividad No. 3.2 diagnostico.

Diagnostico	
Objetivo: Identificar todos los factores, positivos y negativos, que pueden influir en el proyecto	
Tiempo: 30 minutos	Recursos o materiales: guías, fotocopias, tablero, marcadores, lápices y proyector
Descripción de la actividad 1. Realizar una lluvia de ideas sobre que es un diagnostico. 2. Explicar que es diagnostico “Son los factores positivos y negativos que pueden influir dentro de un proyecto, para lo cual se plantean las siguientes preguntas: ¿Qué recursos (ventajas) tenemos para esta solución? ¿Qué recursos nos están faltando? ¿Quiénes van a participar? (Recursos Humanos) ¿Cómo van a participar? ¿Qué aportes pueden hacer? ¿De qué manera conseguiremos los recursos que nos faltan? ¿De cuánto tiempo disponemos para el Proyecto? ¿El tiempo asignado alcanza para cumplir los objetivos planteados? Según el diccionario, diagnóstico significa forma de ordenar los datos e información sobre cómo es y qué problemas tiene una determinada realidad. O sea que, hacer un diagnóstico implica, conocer el lugar donde se trabajará y sus necesidades. 3. se realiza un ejemplo practico Se toma un proyecto desarrollado por la comunidad para elaborar entre todos el diagnostico retomando lo explicado anteriormente.	
Recomendaciones: puntualidad, respetar los tiempos de establecidos para la sesión, dar un espacio para la toma de refrigerio.	
Tomado de: ALER MERCADEO, Evaluación de proyectos, Disponible En:“http://aler.org/redes/mercadeo/docs/proyecto14.pdf”	

Tabla 21. Actividad No 3.3 la Programación.

Programación	
Objetivo: Idear y ordenar las acciones necesarias para realizar un proyecto	
Tiempo: 30 minutos	Recursos o materiales: guías, fotocopias, tablero, marcadores, lápices y proyector.
Descripción de la actividad 1. Realizar una lluvia de ideas de los conocimientos o percepciones que tiene la población sobre la programación de un proyecto. 2. Explicar que es la programación “La Programación es el conjunto de procedimientos y técnicas que se usan para idear y ordenar las acciones necesarias para realizar un proyecto”. Para que la idea o la solución elegida, al finalizar el diagnóstico, se transforme en un	

proyecto es necesario determinar:
Qué objetivos deseamos alcanzar.
Qué actividades tenemos que hacer para concretar esos objetivos.
Cómo aprovechar y distribuir mejor los recursos humanos y materiales que tenemos.
Cómo repartirnos mejor los trabajos a realizar.
3. desarrollar los 4 pasos que implica la programación
paso 1 identificación de los objetivos
Objetivo General: Es el resultado que buscamos al final de nuestro proyecto. Se logra a mediano y largo plazo.
Objetivos Específicos: son los que se irán concretando para llegar al general; son más concretos y se realizan a corto plazo.
Además de decir qué se quiere lograr, hay que decir para cuánta gente se hace lo que se hace. Cuántas personas resultarán beneficiadas por el proyecto.
"Esto se llama "población destinataria", identificar a quiénes y a cuántos se beneficia con el logro de los objetivos del proyecto."
Detalle las actividades que se van a realizar.
Aquí respondemos a la pregunta: ¿Cómo lo vamos a hacer?, es decir, las distintas actividades que vamos a realizar para lograr nuestros objetivos. Se puede realizar un listado, ponerle números o letras, para recién utilizarlo en el cronograma. Si nos resulta más práctico, podemos elaborar una planilla, teniendo en cuenta también quiénes van a hacer cada actividad, es decir los responsables de
cada una de ellas, por ejemplo:

Conviene poner las actividades en orden: qué vamos a hacer primero, qué actividad le sigue, etc.

Actividades	Responsables
a- Hacer los planos del salón comunitario	Arquitecto de la comunidad
b- comprar materiales	Responsables del proyecto / Tesorero del centro vecinal
c- ……	……

Realización del Cronograma:
"Se llama así al "gráfico" que sirve para controlar las distintas actividades del proyecto, según alguna unidad de medición de tiempo (días, semanas, meses)".
Se tiene en cuenta entonces: cuánto tiempo se va a tardar en el proyecto, calculando la duración de cada actividad. Pueden utilizarse diferentes gráficos.
Por ejemplo; al que ya utilizamos le agregamos una columna:

Actividades	Responsables	Fechas de comienzo y fin
a. Hacer los planos del salón comunitario	Arquitecto de la municipalidad	17/07/03 al 27/07/03
b ……..	……	……..
Etc.		

Hacer el Presupuesto
Presupuesto es la "estimación de los ingresos y gastos posibles, en una organización,

empresa, etc.", el "cálculo de gastos que se hace por un tiempo determinado". En este caso, el presupuesto nos permite calcular cuánto cuesta el proyecto que queremos llevar a cabo, para lo cual debemos considerar: 1. Recursos materiales: Materiales e insumos requeridos para desarrollar el proyecto por ejemplo: -ladrillos -bolsas de cemento -cable -canillas 2. Recursos Humanos: todas las personas que se van a necesitar para el desarrollo del proyecto. 3. Recursos Institucionales Por ejemplo: valuar una construcción que ya tenemos valuar el precio del terreno que ya tenemos Los aportes que salen de nuestra comunidad u organización, el teléfono, la computadora, la papelería, etc.
Recomendaciones: El capacitador debe tener gran conocimiento en este tema debido a su importancia.
Tomado de: ALER MERCADEO, Evaluación de proyectos, Disponible En:"http://aler.org/redes/mercadeo/docs/proyecto14.pdf"

Tabla 22. Actividad No. 3.4 La evaluación del Proyecto

Evaluación del proyecto	
Objetivo: Llevar un control de todas las actividades realizadas para mejorarlas o fortalecerlas según sea el caso.	
Tiempo: 15 minutos	Recursos o materiales: tablero, marcadores, guía y lápices.
DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD: Lluvia de ideas acerca del tema de evaluación de proyectos. Explicación del tema: La evaluación es una herramienta que nos permite identificar cuáles son los factores que se deben cambiar o mejorar para crear un buen proyecto. En la evaluación se pueden utilizar diferentes instrumentos como (encuestas, entrevistas, observaciones, registros, etc.) estos para determinar los factores internos y externos del proyecto. La evaluación de un proyecto se debe llevar a cabo antes durante y después de su implementación. Ejemplo práctico del tema: Se desarrolla la evaluación de un proyecto de la comunidad dejando así claro las dudas e inquietudes sobre el tema.	

Recomendaciones: Respetar los horarios destinados para las clases, el capacitador deberá manejar el espacio y moderar los espacios de participación de la comunidad.
Tomado de: ALER MERCADEO, Evaluación de proyectos, Disponible en: “http://aler.org/redes/mercadeo/docs/proyecto14.pdf”

Tabla 23. Actividad No 3.5 la Presentación del proyecto

Presentación del proyecto	
Objetivo: Conocer la manera adecuada de presentar un proyecto	
Tiempo: 20 minutos	Recursos o materiales: Tablero, marcadores, guía y lápices.
DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD: explicación de qué debe constar la carpeta de presentación del proyecto 1. Carátula 2. Nota de presentación 3. Fundamentación del proyecto 4. Proyecto Explicación de los pasos de la presentación 1. En la Carátula deben volcarse los siguientes datos: 2. Nombre del proyecto (Puede ser uno formal “Construcción de letrinas”, o uno de fantasía “Un futuro mejor” con la aclaración de qué tipo de proyecto es). Nombre de la Biblioteca Nº de Personería Jurídica Nº de reconocimiento del proyecto Domicilio/ dirección Contacto (correo electrónico y/o teléfono) Presupuesto (Pueden ser los distintos aportes o solamente el monto total) Nombres y Nº de documentos de los responsables del proyecto: 2. Nota de presentación: Una nota, dirigida a la autoridad correspondiente, donde se describe en qué consiste el proyecto, se especifica el monto total del presupuesto y cuánto se solicita, si correspondiere. El formato de la nota es parecido al siguiente: Lugar y fecha Sr./Sra. (Autoridad a la que se dirige) Nos dirigimos a UD. con el objeto de_____ para la realización de (nombre del proyecto)_____que Consiste en_____ El monto solicitado es_____Sin otro motivo, saludamos a UD. con atenta consideración. Firma de los responsables y aclaración 3. Fundamentación de la idea de proyecto: Tenemos que CONVENCER de la necesidad de hacer este proyecto… 4. Proyecto: Objetivos, Actividades, Cronograma, Presupuesto y Evaluación, o sea, todo	

lo que hemos visto en el Paso “PROGRAMACIÓN”.
Recomendaciones: Se debe desarrollar la actividad con mucha responsabilidad, se debe establecer el tiempo necesario para esta sesión debido a su importancia en la formulación de proyectos.
Tomado de: ALER MERCADEO, Evaluación de proyectos, Disponible en: “http://aler.org/redes/mercadeo/docs/proyecto14.pdf”

Sesión 4: CREACIÓN DE EMPRESA

Propósito: Saber e identificar los pasos que se deben tener en cuesta en el momento de crear una empresa, asumiendo los requisitos que las entidades dispongan para la aprobación de un proyecto, tomando esto debido a que muchas entidades destinan los recurso solo a empresas legalmente constituidas.

Metodología:

Exposición del tema
Preguntas

“La empresa es la unidad económico-social, con fines de lucro, en la que el capital, el trabajo y la dirección se coordinan para realizar una producción socialmente útil, de acuerdo con las exigencias del bien común. Los elementos necesarios para formar una empresa son: capital, trabajo y recursos materiales.

El objetivo natural y principal es la obtención de utilidades, o bien, la prestación de servicios a la comunidad, coordinados por un administrador que toma decisiones en forma oportuna para la consecución de los objetivos para los que fueron creadas. Para cumplir con este objetivo la empresa combina naturaleza y capital”[9].

Tabla 24. Actividad No. 4. El proceso de creación de la empresa.

Proceso de creación de empresa	
Objetivo: Dar a conocer el procedimiento de cómo se crea una empresa en la cámara de comercio de Bogotá.	
Tiempo: 20 minutos	Recursos o materiales: fotocopias de los paso para crear empresa, tablero y marcadores.
DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD: exponer los documentos necesarios para registrar la empresa: Formulario del Registro Único Tributario RUT (se diligencia en www.dian.gov.co) Escritura pública de constitución de empresa (sólo para persona jurídica) o documento privado (art. 22 Ley 1014 de 2006). Original del documento de identidad.	

[9] http://es.wikipedia.org/wiki/Empresa

Explicación del paso a paso para de creación de empresa: Confirme que el nombre que usted quiere usar para su nueva empresa, no ha sido registrado. Gracias al Registro Único Empresarial (RUE), el control del nombre para su nueva empresa se hace a nivel nacional. Puede hacerlo en www.rue.com.co Consulte si la marca que usted utilizará en su empresa está disponible a través de la Superintendencia de Industria y Comercio Consulte el tipo de sociedad Conviene consultar en la Secretaría Distrital de Planeación www.dapd.gov.co si la actividad que va a iniciar puede desarrollarse en el lugar previsto para su funcionamiento. El trámite se denomina "Consulta de Uso del Suelo". Ingrese al portal www.dian.gov.co, seleccione la opción "Solicitud Inscripción RUT" en la ventana "Tipo Inscripción" seleccione "Cámara de Comercio", luego haga clic en "Continuar" y diligencie el formulario RUT. De igual forma podrá realizar el trámite con la ayuda de uno de nuestros asesores en cualquiera de las sedes de la Cámara de Comercio de Bogotá. Imprima el formulario RUT que saldrá con la leyenda "para trámite en Cámara" el cual contiene el número de formulario (casilla 4) que debe ser registrado en el "Formulario adicional de Registro con otras entidades" en las casillas correspondientes al "Número de Formulario DIAN". La persona natural o el representante legal que va a solicitar la Matrícula Mercantil, debe presentar personalmente el formulario del RUT. En caso de enviar a un tercero, este documento deberá tener reconocimiento notarial. Solicite en las sedes de atención al público de la Cámara de Comercio de Bogotá el formulario de Registro único Empresarial (RUE) y el formulario adicional de registro con otras entidades. 3. Se desarrolla una ronda de preguntas o inquietudes. Se abre un espacio donde la comunidad expresa sus inquietudes sobre el tema expuesto.
Recomendaciones: Se debe tener los materiales requeridos, las secciones deben iniciar puntualmente y seguir los pasos para la creación de empresas. El capacitador deberá estar pendiente a las diferentes inquietudes que desarrolle la comunidad y dar solución a estas.
Tomado de: CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA, Disponible en: http://www.ccb.org.co/contenido/categoria.aspx?catID=97

Sesión 5: Bogotá emprende y Fondo Emprender

Propósito:
Dar a conocer los beneficios que brinda Bogotá emprende y el fondo emprender a la comunidad, saber cómo estas entidades nos sirven para guiar y apoyar la formulación de un proyecto o la aprobación de la consecución de recursos.

Metodología:
Exposición del tema
Preguntas

"Bogotá Emprende, ha dispuesto este espacio para que puedas conocer las diferentes oportunidades financieras existentes en el mercado, como una opción para las distintas etapas de emprendimiento. También encontrarás las entidades que los ofrecen, partiendo del tipo de empresa que tienes, microempresa, pequeña o mediana empresa y gran empresa.

Bogotá Emprende, ha dispuesto este espacio para que puedas conocer las diferentes oportunidades financieras existentes en el mercado, como una opción para las distintas etapas de emprendimiento" [10]

Tabla 25. Actividad No.5.1 instituciones de apoyo y financiamiento 1

Bogotá Emprende	
Objetivo: Conocer los beneficios que ofrece Bogotá emprende y tomarlo como una herramienta en el desarrollo de la formulación del proyecto	
Tiempo: 15 minutos	Recursos o materiales: fotocopias de los paso para crear empresa, tablero y marcadores.
DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD: presentar la entidad: Bogotá Emprende es un programa de la Alcaldía Mayor de Bogotá y la Cámara de Comercio de Bogotá, El centro de emprendimiento Bogotá Emprende, es un espacio donde se apoya a futuro o ya empresarios en el proceso de la creación, crecimiento y consolidación de sus negocios. En este centro se ofrecen varios servicios que facilitan y perfeccionan los diferentes procesos y funciones que se desarrolla en una empresa o proyecto. explicar las jornadas de financiamiento empresarial Espacios destinados por la cámara de comercio de Bogotá para que los interesados establezcan contactos con deferentes entidades financieras, estas reuniones se realiza una vez al mes"	
Recomendaciones: Se debe iniciar la sección puntualmente y evitar distracciones tales como refrigerios u otras actividades diferentes al tema.	
Tomado de: BOGOTA EMPRENDE, Centro De Emprendimiento. Disponible en: http://www.bogotaemprende.com/portal/default.aspx?catID=1	

Tabla 26. Actividad No. 5.2 instituciones de apoyo y financiamiento 1

FONDO EMPRENDER
OBJETIVO: Se desea brindar el conocimiento acerca del funcionamiento y el objetivo del fondo emprender, el cual es manejado por el SENA, siendo una entidad de educación y financiamiento de proyectos.

[10] www.bogotaemprende.com.co

RECURSOS: Guías, diapositivas, video beam.
TIEMPO: 4:35 – 5:00

ACTIVIDADES

Con respecto al tema fondo emprender se le explico a la comunidad lo siguiente:

¿QUE ES EL FONDO EMPRENDER?

Se manifestó que el fondo emprender es un Fondo creado por el Gobierno Nacional para financiar proyectos empresariales provenientes de Aprendices, Practicantes Universitarios (que se encuentren en el último año de la carrera profesional) o Profesionales que no superen dos años de haber recibido su PRIMER título profesional.

¿CUAL ES EL OBJETIVO DEL FONDO EMPRENDER?

El objetivo del fondo es apoyar proyectos productivos que integren los conocimientos adquiridos por los emprendedores en sus procesos de formación con el desarrollo de nuevas empresas. El Fondo facilita el acceso a capital al poner a disposición de los beneficiarios los recursos necesarios en la puesta en marcha de las nuevas unidades productivas.

¿QUIENES PUEDEN SER BENEFICIARIOS DEL FONDO EMPRENDER?

Podrán acceder a los recursos del FONDO EMPRENDER, los ciudadanos colombianos, mayores de edad, que estén interesados en iniciar un proyecto empresarial en cualquier región del país y que acrediten, al momento de la inscripción del plan de negocios, alguna de las condiciones estipuladas en el artículo primero del acuerdo 007 de junio 2 de 2005.

La presentación de un plan de negocio podrá realizarse de manera individual o asociativa. En el caso de las asociaciones estas tendrán que estar compuestas mayoritariamente por aprendices.

TOPES Y MONTOS DE LOS RECURSOS OTORGADOS

El FONDO EMPRENDER otorgará recursos hasta el ciento (100%) por ciento del valor del plan de negocio, siempre y cuando el monto de los recursos solicitados no supere los doscientos veinticuatro (224) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV).

Además de responder a estas preguntas, se explico la forma en la cual se puede realizar el registro y la asesoría de un proyecto presentado como se observa en el siguiente documento:

El registro de los planes de negocio deberá realizarse única y exclusivamente a través del sistema de información, por lo tanto una vez verificados y cumplidos los requisitos los pasos a seguir son:

1. Presentar una iniciativa empresarial ante el Centro de Formación Profesional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA o Institución de Educación aprobada por el Estado.

2. El personal encargado de dar asesoría permanente durante la elaboración de los planes de negocio, determinara si la iniciativa es susceptible para ser financiada con recursos del fondo emprender y diligenciara un registro en el sistema de información del FONDO EMPRENDER, digitando el nombre del proyecto, descripción básica, los nombres, identificación y correos electrónicos de los emprendedores.

3. Es requisito indispensable contar con un correo electrónico activo y accesible para poder trabajar en el sistema de información.

4. El emprendedor o asociado debe acreditar ante la unidad de emprendimiento su calidad de beneficiario o asociado conforme al artículo primero del reglamento interno del

fondo emprender. 5. Es requisito que todos los planes de negocio que deseen aplicar a los recursos del fondo emprender se registren y tramiten sobre este sistema de información. 6. El sistema genera de forma automática y aleatoria la clave de acceso, de cada uno de los emprendedor enviándola al correo electrónico registrado por los que participan en la iniciativa empresarial, ya sea de manera individual o asociativa. 7. El plan de negocio deberá ser diligenciado completamente en los formularios establecidos en el sistema de información del fondo Emprender, los cuales podrán ser diligenciados en línea o descargando el aplicativo diseñado para tal fin. (En este último caso una vez completado el plan debe ser cargado nuevamente en el sistema de información). 8. El asesor debe suscribir con el emprendedor un acuerdo de confidencialidad sobre la información del plan de negocio. 9. Cuando el asesor considere que cumple con los requerimientos establecidos por el fondo emprender procederá presentarlo ante el jefe o coordinador de la unidad de emprendimiento (institución de educación o centro de formación).
RECOMENDACIONES: se sugiere que una persona perteneciente a la entidad anteriormente descrita, aclare mucho mas afondo las dudas que puedan existir dentro de la población, debido a que maneja mucho mejor el tema.
TOMADO DE: FONDO EMPRENDER, Disponible En:www.fondoemprender.com

Sesión 6: MATRIZ DOFA

Propósito:
Se pretende identificar en los proyectos de la población las diferentes fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas; con las cuales las personas pueden perfeccionar sus proyectos de vida futura Y tener una posibilidad más, de una financiación por parte de una entidad pública.

MARCO TEÓRICO
DOFA: Su nombre proviene de las siglas: Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas.

Fortalezas y debilidades son factores internos a la empresa, que crean o destruyen valor. Incluyen los recursos, activos, habilidades, etc.

Oportunidades y amenazas son factores externos, y como tales están fuera del control de la empresa. Se incluyen en estos la competencia, la demografía, economía, política, factores sociales, legales o culturales.

Metodología:

Elaboración del cuadro de Matriz DOFA

Tabla 27. Matriz DOFA

Debilidades	Oportunidades
Fortalezas	Amenazas

Tabla 28. Construcción de la matriz DOFA actividad No 6.1

ACTIVIDAD	MATRIZ DOFA
Objetivo	Conocer cuáles son las ventajas y desventajas que tienen cada uno de los proyectos implantándolos dentro de una matriz DOFA
Material de apoyo	Diapositivas, Tablero y marcador
Tiempo	40 minutos
Descripción de la actividad	Se pregunta y analiza cada uno de los factores de la matriz DOFA de los proyectos de los asistentes. Se pretende identificar en los proyectos de la población las diferentes fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas; con las cuales las personas pueden perfeccionar sus proyectos de vida futura Y tener una posibilidad más, de una financiación por parte de una entidad pública. 1. Debilidades (son las carencias que tienen los proyectos a nivel interno) 2. Fortalezas (cuales son los potenciales que podemos utilizar para ser más eficientes con los proyectos) 3. Oportunidades (que podemos presentar frente al mercado competitivo) 4. Amenazas (cuales son estas carencias que posee el proyecto y que pueden a afectarnos frente al mercado.
Recomendaciones	El desarrollo del tema de matriz DOFA el cual es una herramienta fundamental, para la construcción de cualquier proyecto; en primer lugar se explica qué son, para qué sirven y cómo se construyen y manejan, luego a medida que se avanza se les va mostrando un ejemplo de una empresa, ellos van dando ejemplos para sus propios proyectos y entre todos discutimos si habían o no cosas por mejorar, cuáles serían esas y por qué.
Bibliografía	Tomado de: DEGERENCIA.COM, Análisis DOFA, Disponible en: www.degerencia.com/tema/analisis_dofa

Sesión 7: Segmentación de Mercados

Propósito: Identificar el mercado al cual se van a dirigir las personas, en cuanto a la venta de productos y presentación de servicios y, de esta manera identificar las diferentes fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, que poseen estos proyectos, para buscar estrategias que contrarresten las debilidades, amenazas y aumenten las oportunidades y fortalezas.

El mercado de venta y compra de bienes y servicios es un espacio demasiado amplio, conformado por diversidad de culturas y por consiguiente diferente, estilo, personalidad, capacidad de compra y preferencias de compra de las personas. Es por esta razón que está importante la segmentación de mercados, para así identificar el grupo objetivo al cual nos vamos a dirigir.

El "Diccionario de Términos de Mercadotecnia de la American Marketing Asociation, define a la segmentación del mercado como el proceso de subdividir un mercado en subconjuntos distintos de clientes que se comportan de la misma manera o que presentan necesidades similares. Cada subconjunto se puede concebir como un objetivo que se alcanzará con una estrategia distinta de comercialización"[11]

"Por su parte, Charles W. L. Hill y Gareth Jones definen la segmentación del mercado como la manera en que una compañía decide agrupar a los clientes, con base en diferencias importantes de sus necesidades o preferencias, con el propósito de lograr una ventaja competitiva"[12].

Actividad No 7.1

Tabla 29. La segmentación de mercados.

Segmentación de Mercados
OBJETIVO: Conocer de forma sencilla y práctica qué es, para qué se emplea y cómo se construye la Segmentación de Mercados, a la hora del diseño o desarrollo de un proyecto empresarial.
RECURSOS O MATERIALES: Tablero, marcador, video beam.
TIEMPO: 25 minutos
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD: Como primer punto se explica, qué es la Segmentación de Mercados. La Segmentación de Mercados es el proceso de tomar de un grupo heterogéneo un grupo homogéneo de personas o empresas, a quienes vamos a dirigir todas nuestras estrategias de mercadeo. Luego para qué sirve y su importancia.

[11] PROMONEGOCIOS, Segmentación de mercados, www.promonegocios.net/mercadotecnia/segmentacion-del-mercado.htm quien lo tomo de www.marketingpower.com/mg-dictionary.php?

[12] PROMONEGOCIOS, Segmentación de mercados www.promonegocios.net/mercadotecnia/segmentacion-del-mercado.htm quien lo tomo del libro: Administración Estratégica un Enfoque Integrado, de Hill y Jones, Mc Graw Hill Interamericana, Pág. 171

Esta sirve para identificar el grupo objetivo al cual nos vamos a dirigir, para ofrecer nuestros productos o servicios, es por esto que es tan importante.
Usando los recursos y materiales que anteriormente se han dicho, se construye en el tablero o mejor aún se muestra ejemplos de la Segmentación de Mercado por medio del video beam.
Estos ejemplos deben ser claros, coherentes y sencillos, y pueden ser de cualquier producto o servicio.

Se explica cada una de las partes que componen la Segmentación de Mercados (geográfica, demográfica, psicográfica, conductual) y la manera de construirlas.

Geográfica: es el elemento de la Segmentación que está conformado por; país, clima, región, densidad poblacional, ciudades, estados y departamentos.

Demográfica: es el elemento de la Segmentación que está conformado por; edad, género, estrato, educación, ocupación, ingresos, raza, religión, nacionalidad, ciclo de vida familiar, tamaño de la familia.

Psicográfica: es el elemento de la Segmentación que está conformado por; personalidad, estilo de vida, valores, actitudes sociales, deportivas y artísticas.

Conductual: Beneficios que espera el cliente, en cuanto al producto o servicio, tasa de uso, lealtad, etapa de disposición, factor de compra.
Frente a cada componente y sus sub etapas, se coloca la información que corresponda al producto o servicio.

Se explica qué es el Target Group y cómo se halla.
En el marketing el Target Group se refiere "a un segmento (fracción) del mercado que sería potencial consumidor del producto ofertado".[13]

Luego que se ha construido la segmentación se extrae de esta un resumen de la información más relevante sobre el cliente y de esta manera se halla el Target Group.
Se muestra un ejemplo de Target Group,

Mediante el video beam se enseña un ejemplo de Segmentación de Mercados completo, es decir incluyendo el Target Group, de alguna empresa cuyo objeto social sea de fácil entendimiento. Para este caso pueden usar el ejemplo que está en el anexo anteriormente mencionado o hallar otros en libros o en la web

RECOMENDACIONES: Es importante tener en cuenta, que para mayor entendimiento, los ejemplos a mostrar deben ser claros, coherentes y sencillos, además es recomendable que el producto o servicio que vende la empresa que utilizamos para el ejemplo sea de fácil reconocimiento.

También es muy recomendable que las personas que están explicando el tema, les

[13] TARGETIDONEOS.COM, Target Group,
http://target.idoneos.com/index.php/El_concepto_de_target_group

preguntes a ellos sobre cómo sería la Segmentación de Mercados y el Target Group de sus empresas; para este punto podría aconsejar que, utilizando el tablero, coloquen en el, un nombre de un producto o servicio, que puede ser del proyecto de alguno de los estudiantes y así entre todos construyan un ejemplo.
Tomado de: PROMOGENOSIS, Segmentación de mercados, Disponible en: www.promonegocios.net/mercadotecnia/segmentacion-del-mercado.htm Tomado de: DEGUATE:COM, Gestión empresarial, www.deguate.com/infocentros/gerencia/mercadeo/mk33.htm

Sesión 8: Marco lógico

Propósito: Es indispensable para las personas y empresas saber presentar un plan de negocios o proyecto empresarial adecuadamente, que es lo que nos permite hacer el Marco Lógico.

Según el Instituto interamericano del Niño, la Niña y Adolescentes (INN), "el Marco Lógico puede definirse sintéticamente como una matriz de planificación que incluye los aspectos básicos de un proyecto institucional, de una política, un plan, un programa o un proyecto de intervención puntual. Es un instrumento básico que facilita el diseño, la ejecución, el seguimiento y la evaluación de las acciones en cualquiera de los niveles mencionados".[14]

Tabla 30. Actividad No 8.1 El Marco Lógico

Marco Lógico
OBJETIVO: Enseñar a construir de manera adecuada la matriz de Marco Lógico, por medio de todas las herramientas que esta nos brinda e identificar la importancia del manejo de Marco Lógico, en el momento de diseñar o desarrollar un proyecto empresarial.
RECURSOS O MATERIALES: Tablero, marcador, video beam y guías que expliquen cada componente de la matriz de Marco Lógico y que contengan una matriz en blanco para que los estudiantes la desarrollen
TIEMPO: 2 horas
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD: Se comienza explicando, qué es Marco Lógico. Marco Lógico es una herramienta que permite la planificación de gestión de proyectos, no es una herramienta de respuestas si no una herramienta que permite organizar toda la información, para una buena planificación y diseño del desarrollo de planes de negocios o proyectos empresariales. Mediante el video beam se muestra un ejemplo de matriz de Marco Lógico, y de esta manera se va explicando a profundidad cada componente, los cuales están divididos en filas y columnas, (filas: fin, propósito, componentes, actividades; columnas: resumen

[14] OEA, www.iin.oea.org/Reunion_Ext_CD_2005/CD-doc%2009-05%20Anexo%207.pdf

de objetivos, indicadores, medios de verificación, supuestos). A continuación con los conocimientos que ya poseen los estudiantes, se les entrega una guía con una descripción más resumida de cada componente y se les da una matriz en blanco, para que ellos la llenen con el objeto social de sus propios proyectos.
RECOMENDACIONES: Es importante, que los ejemplos que se muestren, no solo de este tema si no de todos sean claros, coherentes y sencillos. En relación a este tema, por su extensión, se puede presentar alguna dificultad al momento de explicarlo o enseñarlo; en este caso es recomendable que la o las personas a cargo del tema enseñen lo más relevante, importante y sobre todo útil, de forma clara, sencilla y utilizando siempre ejemplos.
Por esto sería beneficioso que las personas a cargo utilicen la guía y que los estudiantes (en el aula de clases preferiblemente) realicen la matriz de Marco Lógico de sus proyectos empresariales
Tomado de: planeacion.gobant.gov.co/descargas/estratégica/marco_logico.pdf Tomado de: EUMED.NET, Libros Disponible en: www.eumed.net/libros/2007a/232/4g.htm

Sesión 9: FOMIPYME

Propósito: Conocer cuáles son los requisitos y la documentación que es prescindible para la presentación de un proyecto ante la entidad gubernamental FOMIPYME el cual genera recursos para este tipo de proyectos y que especialmente destinado para la población desplazada por la violencia.

MARCO TEÓRICO FOMIPYME-El fondo Colombiano de Modernización y Desarrollo Tecnológico de las Micro, pequeñas Medianas Empresas.
Entrega recursos de cofinanciación no reembolsables dirigidos a proyectos de fortalecimiento, mejoramiento productivo y desarrollo tecnológico.

Fomipyme no es un fondo para capital de trabajo, adquisición de activos fijos e infraestructura, adecuaciones locativas, ni créditos

Las empresas beneficiarias clasificadas como Pequeñas y Medianas – PYMES deben estar legalmente Constituidas. Este requisito no se exige en el caso de las Microempresas, no obstante para aquellas que no cumplan se exigirá su constitución legal en desarrollo del proyecto.

Se exceptúa de esta norma a la población en situación de desplazamiento.

Metodología:
Se entrega la guía a cada uno de los asistentes y empiezan el análisis y desarrollo según su proyecto a presentar.
Actividad No. 9.1

FOMIPYME	
Objetivo	Conocer el manejo y requisitos para la presentación de proyectos a la entidad gubernamental FOMIPYME.
Material de apoyo	Diapositivas, video y Guía para la presentación de proyectos Fomipyme.
Tiempo	4 a 5 horas para el desarrollo de la Guía de presentación de proyectos
Descripción de la actividad	Se realiza la presentación de Diapositivas con la Descripción detallada del manual de operaciones y términos de referencia para la presentación de proyectos, basados en la guía solicitada por Fomipyme. 1. Definición Fomipyme 2. Beneficiarios al proyecto (Empresas legalmente constituidas Se exceptúa de esta norma a la población en situación de desplazamiento) 3. Proponente 4. Condiciones generales para el otorgamiento de los recursos. 5.Requisitos Mínimos 6. Requisitos de Elegibilidad 7.Montos de cofinanciación 8.Rubros Se empieza el desarrollo de la Guía basados en cada uno de los proyectos ideados por las personas asistentes a la capacitación. Se dio a conocer cuáles son los parámetros para la presentación de que exige FOMIPYME.
Recomendaciones	Para el desarrollo de la Guía de presentación de proyectos se debe basar en el Manual de Operaciones, ya que se necesitan definiciones específicas de este.
Bibliografía	Tomado de: CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA, Fomipyme, Disponible en: www.ccb.org.co Tomado de: FRANQUICIAS COLOMBIANAS, fomipyme, Disponible en: www.franquiciascolombianas.com/fomipyme/index.html

RESULTADOS DIAGNÓSTICOS FINAL

Perfil de salida formulación de proyectos y sus conclusiones

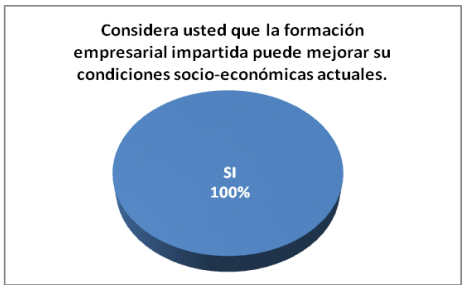
Luego de desarrollar los talleres y de visualizar los aspectos más importantes de la formulación de proyectos, se procedió a evaluar a la población beneficiada por medio de un instrumento de salida desarrollado por el docente Eduardo Rubio quien se encontraba a cargo de esta área.

Algunos datos obtenidos fueron:

Figura 25. Pregunta 1.



Figura 26. Pregunta 2.



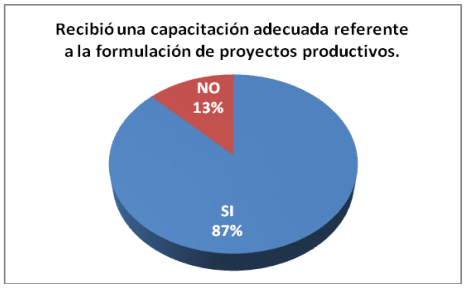
El instrumento de salida, indica que la población que quedo al final del proceso era la que más había trabajado en proyectos productivos antes de esta capacitación, así lo demuestra el 75% la población saliente que indica que si ha trabajado o liderado proyectos, esta pregunta se realizo en el instrumento de entrada y el resultado de la respuesta si, fue del 59% solamente.

Por otra parte el 100% de la población saliente, está de acuerdo en que el curso puede mejorar sus condiciones socio-económicas.

Figura 27. Pregunta 4.



Figura 28. Pregunta No. 5.



En el instrumento de entrada solamente el 41% identificaba la Metodología del Marco Lógico, en este instrumento el 100% de la población respondió que si al conocimiento de esta metodología lo cual indica que los temas a trabajar en la capacitación fueron bien enfocados y desarrollados.

Para el 87% de la población la capacitación en formulación de proyectos fue adecuada. Tal parece que el 13% restante quedo insatisfecho con los temas propuestos,

respuesta a esto, pudo ser por el tiempo que se destino al trabajo de cada una de las sesiones, lo cual limito el trabajo de temas de importancia para algunas organizaciones, pero que no eran tan relevantes para la comunidad en general.

Figura 29. Pregunta No. 8



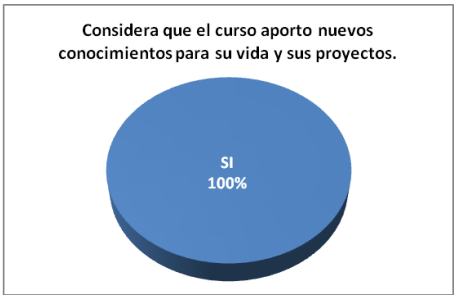
Figura 30. Pregunta No. 9



Anteriormente el 56% de la población conocía entidades que apoyaban las ideas productivas, al finalizar solamente un 62% indico que si las conoció por medio de la capacitación, vale la pena aclarar, que en esta aplicación final solamente participaron 8 personas, el 40% de la población inicial.

Al preguntarles si logro identificar todas las etapas necesarias para la implementación de un proyecto y su puesta en marcha, el 100% de la población indico que si logro identificarlas.

Figura 31 Pregunta No. 11



El 100% de la poblacion manifesto que estos talleres aportaron nuevos conocimientos tanto para su vida como par sus ideas productivas.

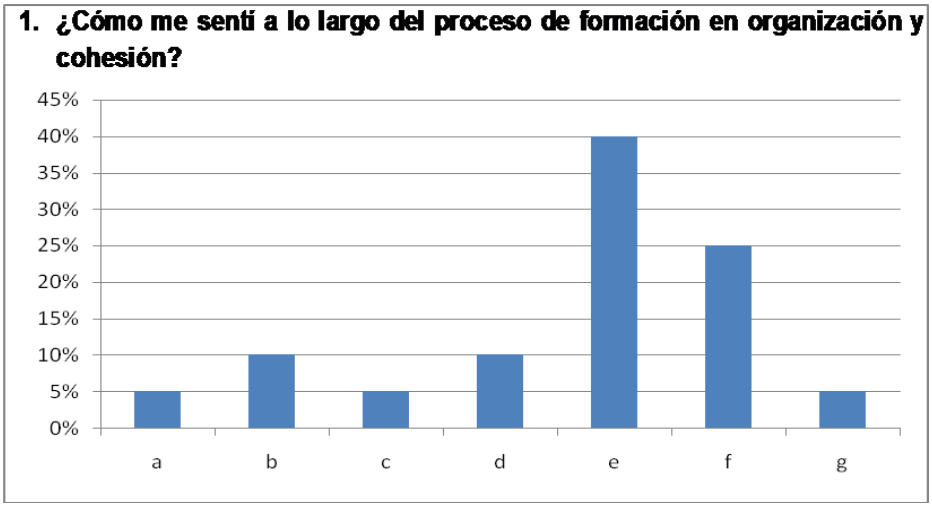
Perfil de salida cohesión y organización grupal.

A continuación se presentan los resultados del proceso de diagnóstico final realizado mediante cuestionario, al que respondieron 8 personas participantes:

1. **¿Cómo me sentí a lo largo del proceso de formación en organización y cohesión?**

   a. Me sentí bien con el proceso 1
   b. Muy bien a lo largo del proceso 2
   c. Me sentí identificada 1
   d. Me sentí realizado(a) 2
   e. Buen manejo docente – estudiantes 4
   f. Excelente trabajo en equipo 3
   g. Bueno, falto tiempo 1

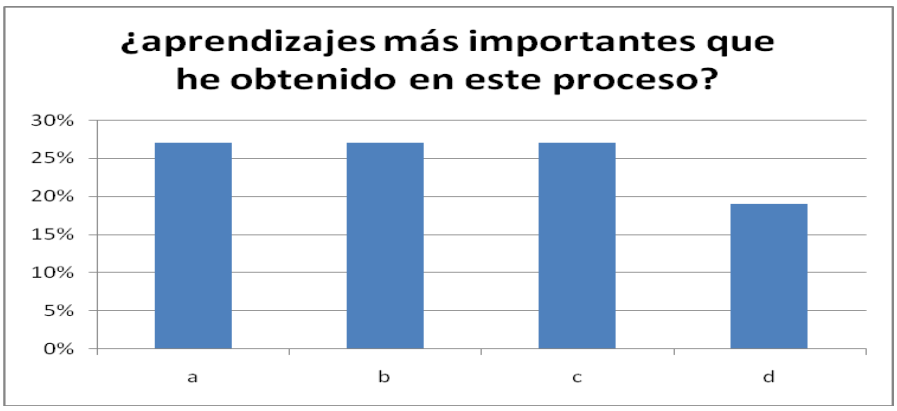
Figura 32. Pregunta 1.



Tras un recorrido de varias semanas se pretendió preguntar a las personas asistentes como se habían sentido en el proceso de formación y cohesión social donde se buscaba hacer un recuento de las fortalezas y debilidades detectadas por ellos a lo largo del mismo. Un porcentaje mayoritario mostro con un 40% su satisfacción por la labor impartida por docentes y estudiantes participantes, del mismo modo que un 25% coincidió en la importancia que adquirió el trabajo en equipo lo que permitió ver una satisfacción por parte de las organizaciones en planeación de los temas propuestos y el manejo que se dio a los mismos.

2. **¿aprendizajes más importantes que he obtenido en este proceso?**
   a. Presentación de un proyecto 4
   b. Crecimiento personal 4
   c. Trabajo en equipo y dialogo 4
   d. Manejo de una empresa 3

Figura 33. Pregunta 2.



Dentro de las expectativas de las actividades propuestas para el proyecto estaba la formación y cohesión social del mismo modo que la formulación de proyectos productivos que les permitirían formarse como una organización más solida en este planteamiento se logro ver que un 27% logro un claro aprendizaje de la creación y formulación de proyectos al igual que un 27% tuvo un claro aprendizaje de la cohesión social por medio del crecimiento personal y un 27% resalto lo aprendido en el trabajo en equipo y el dialogo finalizando con un 19 % el adecuado manejo de una empresa.

3. ¿Qué fortalezas y debilidades observe en la metodología, contenidos y la labor de los/las estudiantes facilitadores/as?

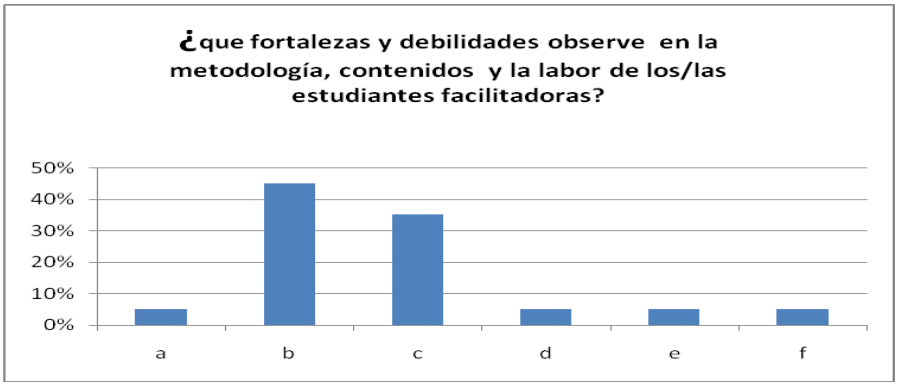
Fortalezas

a. El manejo con las personas 1
b. Apoyo y comprensión con nuestra situación de desplazamiento 5
c. Buen manejo de la temática 4
d. Buen manejo de los recursos 1

Debilidades en

e. Actividades lúdicas dirigidas con niños 1
f. Tiempo limitado para el proceso 1

Figura 34. Pregunta 3.

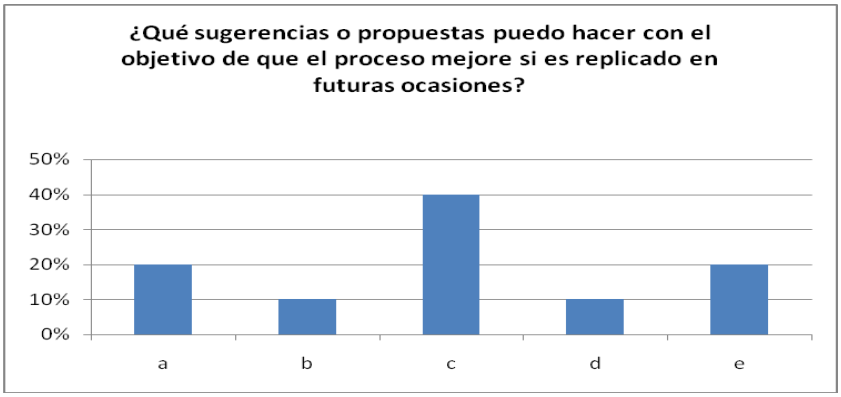


Teniendo claro que no todo en nuestro trabajo fueron fortalezas en esta pregunta deseamos resaltarlas fortalezas y debilidades evidenciadas por ellos en todo el tiempo que transcurrió se resaltaron con fortalezas con un 45% el apoyo y compresión que encontraron en los participantes y orientadores con el flagelo de desplazamiento, como una situación problemica en esta nación un 38% resalto el buen manejo de las temáticas tratadas en el mismo, sin embargo aun cuando no tuvieron unos porcentajes relevantes algunas debilidades encontradas con un 10% fue el hecho que algunas actividades estuvieron pensadas para niños por su extremo contenido lúdico; y del mismo con un 10% el límite expuesto en el proyecto que no facilito la oportunidad para generar nuevas construcciones.

4. ¿Qué sugerencias o propuestas puedo hacer con el objetivo de que el proceso mejore si es replicado en futuras ocasiones?

a. Mayor participación de los asistentes 2
b. Cronograma de actividades en creación del proyecto 1
c. Repetir el proceso con mayor tiempo de ejecución 5
d. Elaborar el proyecto a lo largo del proceso 1
e. Capacitación en sistemas 2

Figura 35. Pregunta 4.

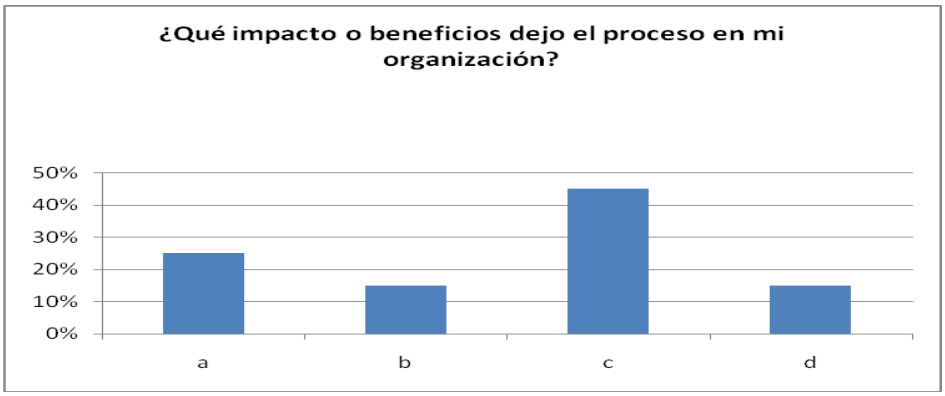


Teniendo en cuenta la pregunta anterior solicitamos a los participantes que nos aportaran sugerencias que nos permitirían mejorar esta propuesta para futuras ocasiones es de este modo como se obtuvieron varias respuestas desatacándose con el 40% la opción de repetir el proceso teniendo como mejora la ampliación de tiempo en la ejecución del mismo. Mientras un 20% opino que seria necesaria mayor participación por parte de los asistentes.

5. ¿Qué impacto o beneficios dejo el proceso en mi organización?

a. Pautas para presentar el proyecto 3
b. Habilidades para comunicación entre nosotros 2
c. Trabajo en equipo 5
d. Adecuado manejo con los demás 2

Figura 36. Pregunta 5.



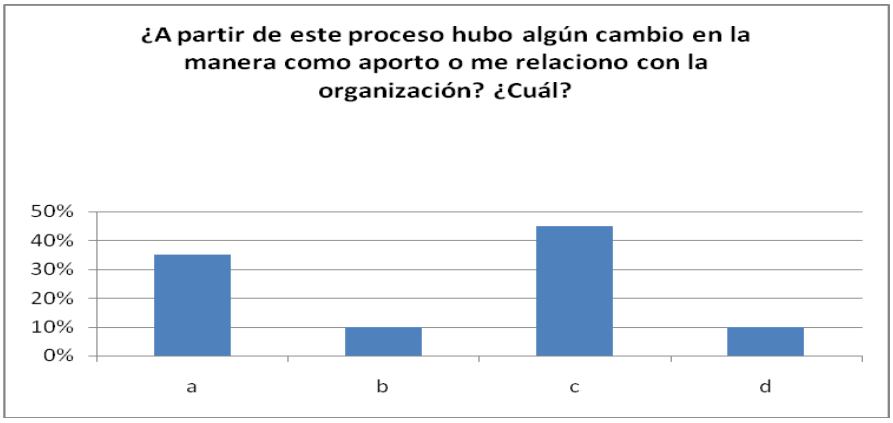
Dentro de esas cosas positivas que vale la pena contar en esta clase de proyectos queda la maravillosa sensación de una labor bien realizada tras conocer un grupo de personas que al ingresar estuvieron reacias a participar incluso a confiar en ellos mismo pero las

actividades y la poca pero muy aprovechada convivencia con ellos creo lasos fuertes de amistad y camaradería reflejado en su opinión 49% opino que los beneficios obtenidos fue el trabajo en equipo, del mimo modo que un 30% opinaron que las adecuadas pautas para la formulación de un proyecto.

6 ¿A partir de este proceso hubo algún cambio en la manera como aporto o me relaciono con la organización? ¿Cuál?

a. saber escuchar 3
b. importancia de las demás personas 1
c. dialogo y participación 4
d. cambio de metodología 1

Figura 37. Pregunta 6.

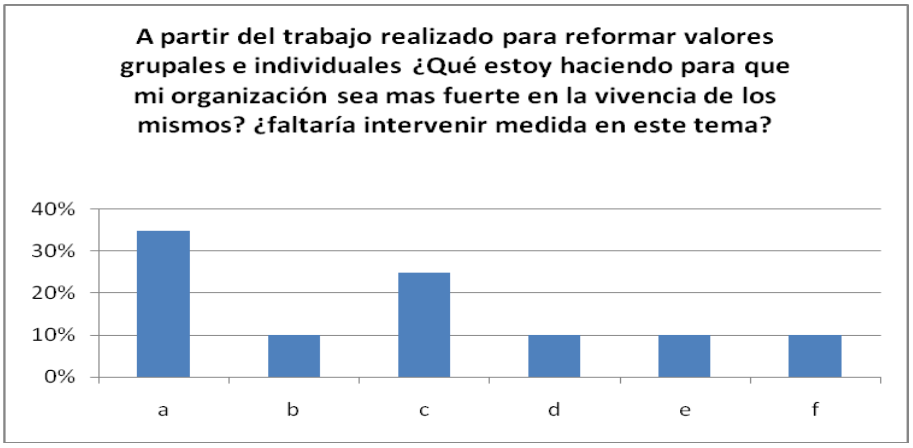


Dentro de aquellos logros obtenidos como organización fue la posibilidad de generar mejores procesos de dialogo y participación fue la opinión de 47% de los participantes y un 38% opino por su parte que la habilidad adquirida de saber escuchar mejoro mucho más sus relaciones y trabajo en la organización.

7. A partir del trabajo realizado para reformar valores grupales e individuales ¿Qué estoy haciendo para que mi organización sea más fuerte en la vivencia de los mismos? ¿Faltaría intervenir medida en este tema?

a. Fomento una mejor convivencia 3
b. Se trabaja con las problemáticas de la organización 1
c. Intervengo más en las decisiones de las organización 2
d. Pongo en práctica de lo aprendido en la organización 1
e. Se toma reflexiona y fortalecen las vivencias en la organización 1
f. Se fomenta mayor seguridad 1

Figura 38. Pregunta 7.



Como unos de los nuevos retos del siglo XXI es la reconstrucción de las tradiciones perdidas y la formación de valores, es importante evidenciar el compromiso adquirido de forma individual y grupal para hacer más fuerte su trabajo ellos opinaron que la realización de este proyecto aporto un 38% en el fomento de una buena convivencia, 26% en la seguridad adquirida para participar de manera más activa en las decisiones tomadas dentro de ellas

8. A partir del trabajo realizado en este proceso ¿cambio en algo la manera en la cual ejerzo el liderazgo en mi organización?

a. Comencé a cambiar los roles en mi organización 1
b. Hay mayor participación por parte de todos los miembros 5
c. Se ha dado un cambio de pensamiento dentro de la organización 2
d. capacitación constante a los miembros(lideres) 1

Figura 39. Pregunta 8.

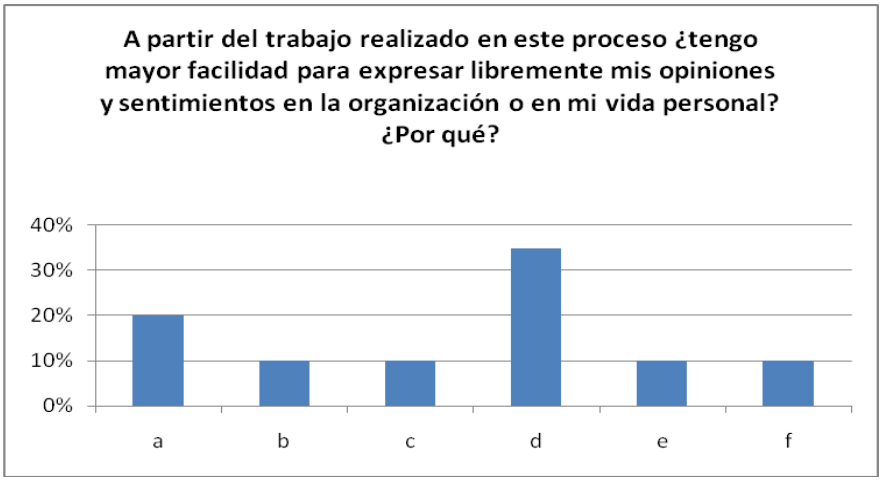


Es importante tener en cuenta que a lo largo del proceso se logra cambiar la perspectiva de liderazgo en las organizaciones un 10% donde los lideres dejan participar más a los miembros que pertenecen a la organización, lo cual es evidenciado la participación en un 55% , llegando a manejar de una manera cautelosa el pensamiento de la organización a manera positiva de todos los integrantes con un 25%, de esta manera se ha creado capacitación para mejorar la calidad de vida en un 10% donde se ha logrado la satisfacción de trabajo porque se cambian los roles y se hace entender que no solo una persona tiene la responsabilidad de la organización sino que es de todos.

9. **A partir del trabajo realizado en este proceso ¿tengo mayor facilidad para expresar libremente mis opiniones y sentimientos en la organización o en mi vida personal? ¿Por qué?**

a. No porque prefiero escuchar a los demás 1
b. Establezco un dialogo abierto y sincero 2
c. Si, en el trabajo psicosocial y espiritual que realizo 1
d. Escucho mas y respeto los sentimientos y opiniones de los demás 3
e. Sí, tanto en mi vida como en la organización 1
f. Ahora eso me ayuda a tener mejores relaciones interpersonales 1

Figura 40. Pregunta 9.



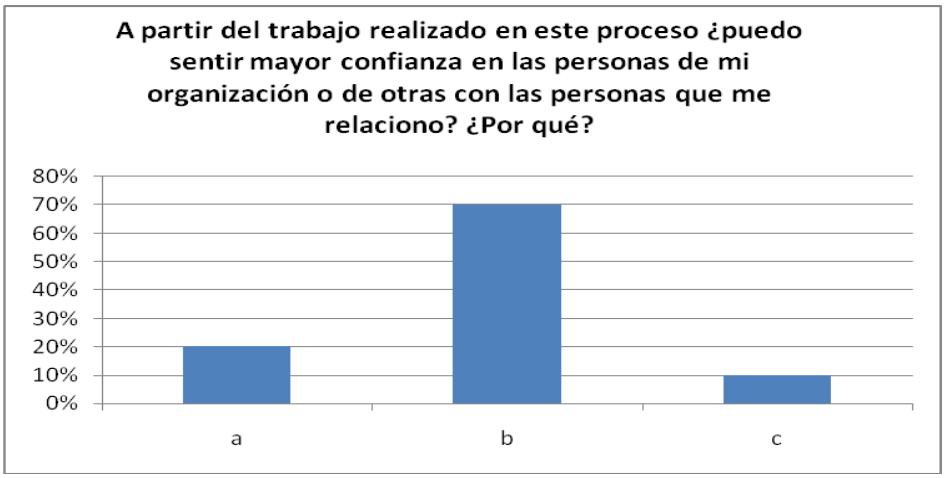
En el trabajo realizado con la organización se ha logrado un mayor respeto por las opiniones y decisiones de los demás con un 38% lo cual anteriormente no se obtenía estos resultados, sin embargo se ha logrado mantener un dialogo para llenar la organización en armonía con un 10% , manejando de una manera adecuada las opiniones que tengan la otra persona; teniendo en cuenta que en un

10% se ha mejorado no solo para la organización sino para la vida personal, lo cual indica que un 10% lo utiliza para mejorar las relaciones interpersonales que antes no funcionaban muy bien.

10. A partir del trabajo realizado en este proceso ¿puedo sentir mayor confianza en las personas de mi organización o de otras con las personas que me relaciono? ¿Por qué?

a. Proceso del éxito 2
b. Demostrar conocimiento y fortalecimiento en la confianza 6
c. Análisis de conversación 1

Figura 41. Pregunta 10.



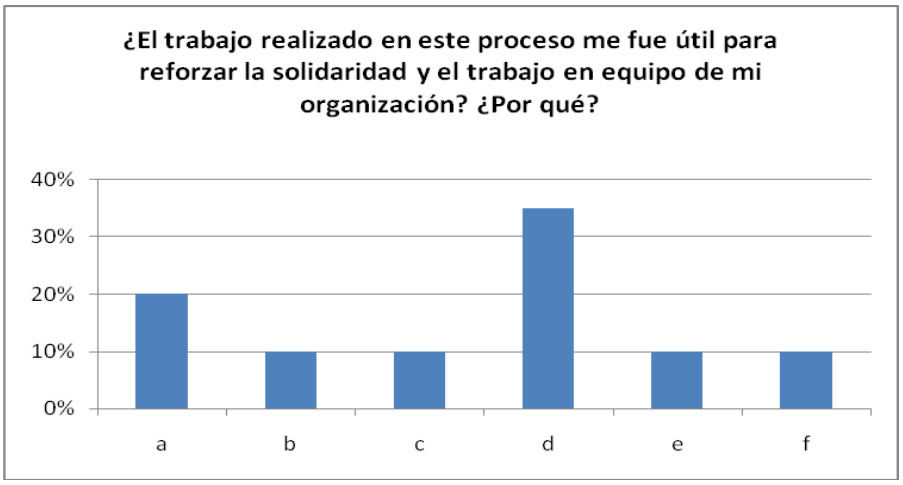
Es difícil lograr este paso de la confianza, ya que por muchas circunstancias que ha vivido han perdido la confianza en las otras personas, sintiendo que todos los que los rodean les van hacer daño; fue un proceso complicado para obtener la confianza de ellos hacia nosotros y entre ellos mimos para demostrarlo ante los demás se logro superar con un 70%, sin embargo falta un poco más confianza, hay que entender que aun hay dudas hacia los demás pero poco a poco con 20% entre ellos llevan el proceso hacia el éxito total de la confianza.

11. ¿El trabajo realizado en este proceso me fue útil para reforzar la solidaridad y el trabajo en equipo de mi organización? ¿Por qué?

a. Apoyo más a los demás 2
b. Se busca ahora cumplir actividades y distribuye responsabilidades 1

c. Fundación vive se caracteriza humanismo y la solidaridad 1
d. Respeto y solidaridad 3
e. Estar en los zapatos del otro 1
f. Aceptar los conocimientos 1

Figura 42. Pregunta 11.

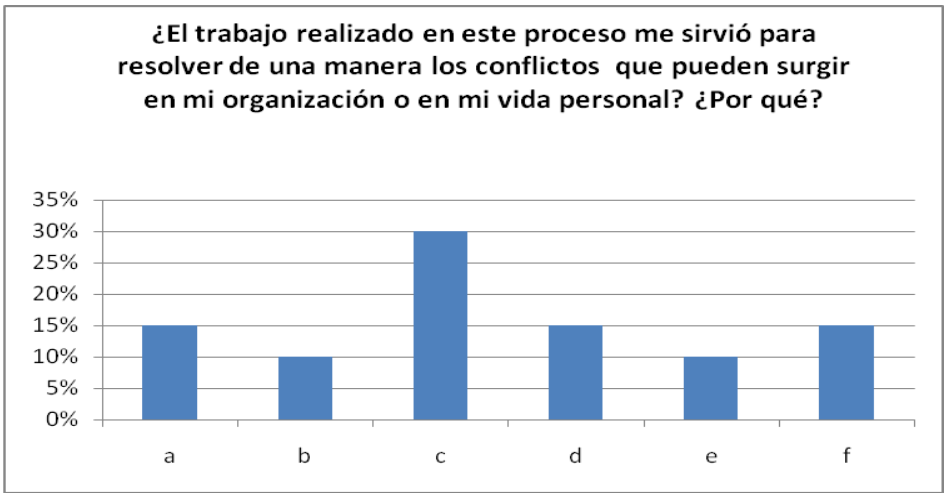


Nos dicen siempre que hay que tener solidaridad con las personas que nos rodean, ayudar al próximo por qué no se sabe cuando lo podemos llegar a necesitar después esa ayuda, donde se debe favorecer a los demás, ser seres humanos iguales, porque de eso se trata la solidaridad, logrando un 35% brindando una mano, un apoyo; pero que sea continuo no por un momento y ya se me olvido que le estaba pasando o que dificultad tenia. Estar en los zapatos de los demás se dio a conocer que es10% de la población lo hace y nos enseña, que lo que siente la otra persona no es igual a lo que podemos sentir nosotros. Con el 20% la solidaridad es uno de los valores humanos por excelencia, del que se espera cuando un otro significativo requiere de nuestros buenos sentimientos para salir adelante, donde el 10% la solidaridad se nos fundamenta como un acto social, donde permite dar a florecer nuestra naturaleza, de ser solidarios con las personas que más nos necesitad, es fundamental aplicar este sentimiento, no solo con los seres queridos sino son toda la comunidad, ya que nuestra ayuda sea de un gran aporte para mejorar un poco la situación o calidad de vida.

12. ¿El trabajo realizado en este proceso me sirvió para resolver de una manera más adecuada los conflictos que pueden surgir en mi organización o en mi vida personal? ¿Por qué?

a. Ahora actuó con mas independencia 2
b. Se recibió conocimiento sobre el tema 1
c. Uso el dialogo para llegar a acuerdos 3
d. No discuto, mejor hablo 2
e. Se usan métodos de soluciones prácticos 1
f. Aprendimos a tolerar más a las personas 2

Figura 43. Pregunta 12.



La resolución de conflictos es un tema complicado que afecta no solo nuestro país, si no la vida personal, pero con este proceso que se brindo dando un conocimiento del mismo se fundamento con un 10%, donde todos llegamos a la conclusión que para solucionar algún determinado conflicto lo mejor es el dialogo que lo apoyan la mayoría de las personas que participaron en este proceso lo apoya con el 30%, donde es una enseñanza que nos deja a todos que es mejor el dialogo que hablar sin ser escuchados, con el 10%, aprendimos que se deben utilizar estrategias para la solución de conflictos como el dialogo y hablar cuando se este calmado; esta teoría la apoyamos el 10% de todos los que participamos en este proceso, lo cual siento que aprendimos no solo ellos, sino nosotros también hacer un poco más tolerantes con las personas que nos rodean con el 15%, en su totalidad.

13. ¿A partir del trabajo realizado en este proceso pude desarrollar a mayor grado habilidades sociales o comunicativas? ¿Por qué?

a. Ayudó porque se desarrollaron actividades para facilitar la participación 1
b. Ayudó a reconocer la sensibilidad humana 2
c. Promovió mejores habilidades sociales 1
d. Vi cómo buscar apoyo de las instituciones 1
e. Se pudo ver como alcanzar el éxito mediante una buena comunicación 1
f. Aprendí cómo tocar puertas para ejecutar proyectos 1

Figura 44. Pregunta 13.



El proceso de socialización tiene como objetivo fundamental incorporar nuevos miembros a la organización a través de los cuáles se transmita y renueva la cultura logrando así la permanencia de la misma, logrando reconocer las sensibilidades de las personas, dando un porcentaje del 20%, lo cual se sobre entiende que pueden haber varias actividades para desarrollar, con el fin de cautivar la participación de todos los integrantes con el 15%.

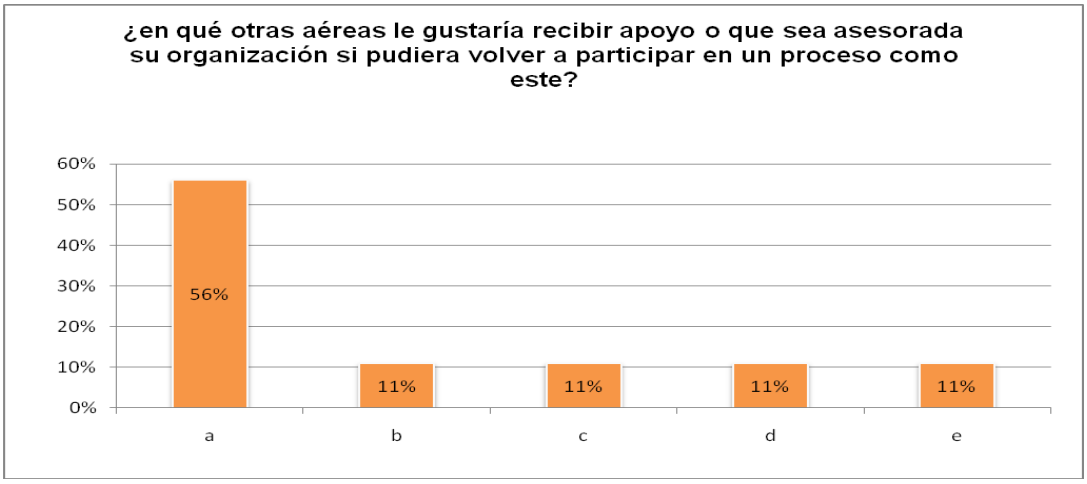
Existen diferentes mecanismos para llevar a cabo este proceso. Muchos de ellos están vinculados con la dirección del factor humano con el 15%, tal como la capacitación, las preparaciones, la forma de entregar un proyecto del 15% sin rendirse por ninguna causa en caso de que proyecto fuera rechazado. Sin embargo el proceso de socialización tiene un carácter objetivo por lo que resulta de gran importancia que se conozca de su existencia y se participe en su facilitación para contribuir a la solución de los problemas de adaptación del 15% con el fin de mejorar las habilidades sociales que cada persona tiene tanto externa

como internas, es válido resaltarlo, porque de esta manera se logra la integración de todos los miembros de la organización.

14. ¿En qué otras aéreas le gustaría recibir apoyo o que sea asesorada su organización si pudiera volver a participar en un proceso como este?

a. Asesorías para la presentación de proyectos 2
b. Administración, contabilidad, área psicosocial, formulación de proyecto 1
c. Apoyo a discapacitados 1
d. Conocimiento y aprendizajes de las experiencias 1
e. No contesto 1

Figura 45. Pregunta 14.



Es entendible que el tiempo del proceso para estas organizaciones sea muy poco, ya que ellos tienen muchas dudas y cada día crecen con la nueva tecnología que día a día va cambiando, es por este motivo que la mayoría de la población desearía una accesoria más profunda de cómo se debe presentar un proyecto donde lo apoya el 56% de la población, sin embargo los porcentajes de la formulación de proyectos lo apoya el 11% que es una cantidad considerable la cual se debe tener en cuenta, para la mejoría de próximos proyectos, ya que el 11% de la organización también le gustaría tener más aprendizajes y conocimiento del mismo, sin embargo considero que se realizo una excelente labor, porque se despejaron bastantes dudas, y se fortalezco la parte humana, que pocos tenían, incluyendo los investigadores.

15. cometarios o sugerencias.

a. Fue agradable la participación en el proyecto
b. Muchas gracias a los facilitadores por su trabajo
c. Me parece que el esfuerzo de los docentes, como de los estudiantes, tuvo un efecto muy valioso para mi organización y mi persona.
d. Hacer más practicas las actividades, especialmente sobre solidaridad internacional/ “intercambios”
e. Que cuando se haga un proyecto se lleve a la práctica el proyecto completo, dando herramientas de trabajo para todo el proceso.
f. Que se busque el mecanismo para que la gente asista y no deserte de las clases.
g. Quiero desearles una feliz navidad y un prospero año para todos y todas y extensiva para su familia.
h. Felicito a todas las personas que nos acompaño en este proceso, por su calidad humana, por su paciencia y porque nos hicieron sentir personas importantes.
i. Me siento satisfecha con los estudiantes.
j. Que con el tiempo nos den a conocer el proceso siguiente que vayan hacer con diferentes organizaciones.

3.3.4 Conclusiones perfil de salida cohesión y organización grupal

En general, hay un grado alto de satisfacción con el proceso desarrollado durante el proyecto. Se demuestran complacidos con el desempeño de los/las estudiantes facilitadores y los/las docentes a cargo, de quienes sienten hubo una comprensión de su situación particular – desplazamiento forzado – y un buen manejo de las temáticas. Las personas valoraron las diferentes herramientas que se les brindó en formulación de proyectos y las competencias personales y grupales que reforzaron en desarrollo humano.

Los mayores aprendizajes de la comunidad se ubican en las áreas de: a) Formulación de proyectos , b) Crecimiento personal c) Trabajo en equipo, d) Resolución de conflictos, e) Adecuada comunicación y participación y f) Refuerzo de valores como solidaridad, confianza y respeto.

La comunidad recomienda que para un futuro un proceso como este debe tener en cuenta: a) capacitación en sistemas, b) mayor tiempo de ejecución del proceso y c) Incentivar más la participación de quienes son más callados/as.

CONCLUSIONES

- A través del proceso se evidencio el interés y participación de las personas asistentes al proceso, mostrando por medio del mismo el avance en sus relaciones humanos y la facilidad para comunicar sus emociones y sentimientos; lo cual les permite alcanzar mayor cohesión social y organización grupal.

- Algo que favoreció este proceso fue, también, la interacción de los/las participantes del proyecto con los/las estudiantes y los/las docentes, la cual permitió consolidar relaciones de sociabilización, enmarcadas en el respeto y el apoyo mutuo. En ese contexto se evidenciaron avances en la capacidad para confiar, en personas que se van conociendo poco a poco, con un fin en común.

- En el proceso se lograron avances necesarios para la cohesión grupal y la organización; sin embargo, se recomienda que en futuras intervenciones se pueda trabajar más en áreas necesarias para la resignificación del trauma vivenciado por la violencia o por diferentes situaciones de la vida. Así que ser recomienda incluir temáticas como: elaboración de duelos, proyecto de vida, entre otras.

- Durante el proceso se pudieron identificar diferentes fortalezas, una de ellas fue que la población a capacitar ya poseía conocimientos para la realización de proyectos e, incluso muchos/as de ellos/as, habían desarrollado ideas productivas y presentado proyectos. Eso agilizó el trabajo en gran medida.

- Una debilidad que se debe tener en cuenta, es el poco tiempo que se tenía para desarrollar cada una de las áreas de conocimiento. Esto limitó de alguna manera la posibilidad de lograr mayor profundidad, por ejemplo, en temas como publicidad y mercadeo. Por eso, se recomienda ampliar la intensidad semanal o en la duración del proceso.

- Uno de los grandes obstáculos, que se pudo observar desde la mitad del proceso, fue la impuntualidad y la deserción por parte de una parte de la población seleccionada para el proyecto. Lo cual, puede ser explicado desde diferentes circunstancias personales, entre las que se encuentran las ocupaciones económicas o de gestión social. Al respecto, se recomienda en próximos procesos convenir la asistencia puntual y continúa, en un acta de compromiso que firme la comunidad participante.

- Con relación a los logros, los asistentes adquirieron varios conocimientos que les facilitaron el desarrollo de sus ideas productivas, de tal manera que se sintieron altamente motivados/as para poder transformarlas en un proyecto productivo viable y realizable en el presente.

- Para los/las estudiantes facilitadores, el poner en práctica los conocimientos adquiridos y difundirlos a la comunidad, fue una gran satisfacción; tanto para sus vidas profesionales como personales, sobre todo porque se sintieron mas capaces al llevar a la práctica las competencias adquiridas en la formación. Y por otra parte, se sintieron muy contentos/as al sentir que podían ser útiles a la comunidad y podían aportar a la sociedad, desde sus capacidades.

- Durante el proceso ayuda mucho utilizar ayudas visuales para facilitar el proceso de aprendizaje, al igual que brindar material de apoyo como guías, cuadros, encuestas, formularios, resúmenes entre otros, para que puedan revisar y difundir la información que se les dio.

- Es importante cambiar frecuentemente la metodología a utilizar para impartir la clase para que esta no se vuelva monótona y las personas tengan una actitud favorable ante los procesos.

- Se recomienda dar cumplimiento a los horarios establecidos para la capacitación, y motivar a la comunidad a asistir puntualmente y toda la jornada.

Al formularse la investigación se planteó realizar la aplicación de dos pruebas psicotécnicas, en un proceso de evaluación inicial y otro al final; sin embargo, esto no pudo llevarse a cabo en dos aplicaciones puesto que la editorial proveedora no contaba con el material necesario a tiempo. Por esta, razón se aplicó solo al final del proceso y sus resultados fueron usados para hacer sugerencias generales e indicar qué participantes necesitaban una atención individual específica. Por otra parte, las pruebas tenían dificultades para su aplicación por su longitud y complejidad del vocabulario; de tal manera, que se recomienda para próximas ocasiones realizar una evaluación del área de desarrollo humano que sea diseñada por el equipo de trabajo, en términos entendibles para la población, de fácil aplicación y más ajustada a sus necesidades, por ejemplo, el cuestionario que se aplicó al comenzar y al terminar el proceso. Por otra parte, si se llegará a utilizar pruebas psicotécnicas se recomienda usar alguna que permita evaluar el estado de bienestar general de los/las participantes y que se articule con un proceso de acompañamiento psicosocial pertinente. En tal caso, se recomienda usar pruebas como la "Escala Global de Funcionamiento" – GAF, que evalúa funcionalidad en actividades y relaciones de la persona o la prueba de "Escala de Calidad de Vida", que evalúa desde la persona su percepción de calidad de vida. Estas pruebas de la mano de un debido acompañamiento psicosocial o clínico psicológico pueden constituirse en un aporte fundamental al proceso de recuperación de la comunidad involucrada en el proceso.

Lamentablemente, la situación de conflicto del país sigue afectando la seguridad e integridad de las personas que se encuentran incluidas en la investigación. Actualmente, grupos al margen de la ley siguen profiriéndoles amenazas por pertenecer a Fundaciones, Organizaciones y ONGS, que trabajan en pro de agremiación de esta población. Debido a esta situación de peligro para la comunidad la Fundación Universitaria Panamericana tomó decisiones para disminuir los riesgos, tales como: cambio de salones habituales, no publicación de fotografías o videos de los/as participantes o cancelación de la clausura del evento en un lugar fuera de Bogotá.

A continuación, se muestran las **Experiencias de los/las estudiantes** en el proceso, tal y como ellos/ellas lo expresaron:

"La experiencia que se tiene de este proceso de investigación fue enriquecedora, no solo por lo que se aporto al proyecto si no porque se conoció más a las personas con las cuales se estaba trabajando, donde se llego a tener una afinidad y un aprecio grande, por esta población y una gran admiración por conocer todo lo que habían logrado después de ser desplazados por la violencia, pero nos da una enseñanza que no importa la dificultad

es claro ver que ellos salieron adelante con sus familias. El aporte que día a día nos trasmitía es valioso, porque es muy interesante conocer otras culturas, creencias y conocer más a fondo sus anécdotas que vivieron y pasaron cuando estaban en sus fincas y lo que viven aquí en Bogotá, donde no es fácil llegar a un lugar donde no conoces a nadie, y tienes que empezar de cero, pero es una lección que nos da para la vida de cada uno de los que participamos en este proceso de investigación.

La experiencia fue grata porque no solo los conocimos y llegamos a tenerles un gran afecto, si no que aprendimos grandes cosas para la vida. Es tener la madurez y la responsabilidad de responder a un proceso de investigación, lo cual se da un grado de exigencia y que somos consientes que no podíamos llegar a una clase de ellos con cualquier cosa, tenía que ser temas bien preparados, a nivel profesional lo que la mayoría de los/las estudiantes somos, lo cual son pocas las puertas que nos separen para ser ya graduados como personas y profesionales, donde se fortaleció el proceso por medio de esta proceso de investigación.

Cada persona tiene una manera muy diferente de expresar su experiencia, pero siento que en cada sección que se realizo se aprendieron nuevas cosas no solo de la parte administrativa de desarrollar un plan de empresa o fortalecer los proyectos, si no que se aprendió también de la parte humana, donde se les dio muchas herramientas de cómo solucionar conflictos, cuáles eran sus valores principales, como manejar una conversación y saber decir las cosas sin que la otra persona se sienta herida. Son aportes que pueda que sean conocidos, pero no creo que sean trabajados con frecuencia como nosotros lo hicimos en cada sección, lo cual se dio con mucho cariño y motivación.

Este proyecto, además, fue muy interesante para nosotros porque, nunca antes habíamos trabajado con personas en situación de desplazamiento, y fue una experiencia muy constructiva. Esto no solo permitió transformar las perspectivas de los estudiantes ante la población damnificada por este flagelo social; sino que también ayudó a generar un compromiso por la ayuda oportuna de dichas dificultades. Este proyecto permitió, sin duda, cambiar la imagen que se tenía por las personas que actualmente viven esta dificultad, ya que sin duda se subestimaban las capacidades de muchas de las personas que presentaban esta dificultad, y así abrir las perspectivas y los horizontes para ayudarlos en sus necesidades.

Este tipo de proyectos ayudan a crecer personal y humanamente ya que se debe tener un contacto con las personas a las cuales se les brinda esta ayuda, debemos tener cortesía, paciencia, dedicación, ya que son personas las cuales te tratan muy bien, por esto es importante demostrar confianza de nosotros mismos y hacia ellos.

Es necesario siempre hablar con ellos, mostrando dedicación y dándoles la importancia que esto tiene para nosotros, así ellos se sentirán más motivados e iniciaran un buen proceso, esto también ayudaría a que ellos multipliquen con sus grupos el proyecto.

Debemos ver y comprender que si les damos nuevos conceptos y una nueva enseñanza, nosotros como facilitadores debemos practicarlo y demostrar a ellos una buena relación entre el grupo con el que estamos trabajando, a pesar de que en este hayan diferencias.

Por otra parte, hacemos parte de un mundo que vive un sin numero de injusticia sociales, donde son cada vez mas las personas que se ven afectadas o dignificadas por este aspecto siendo de vital importancia implementar estrategias que contribuyan a la ayuda y concientización de estas problemáticas.

Es de este modo como lo estudiantes universitarios deben contribuir en pro de la solución puesto que actualmente los estudiantes universitarios cada día salen mejor preparados en la formación teórica de sus disciplinas. Es importante resaltar que en la actualidad cada vez adquiere mayor importancia la responsabilidad social que adquirimos las personas con nuestra comunidad puesto que estamos en un mundo que pide a gritos la cooperación de estas problemáticas y de nuevas estrategia que favorezcan el mejoramiento de la calidad de vida de nuestros semejantes. De la misma manera, que se generó inmensas ganancias como profesionales, puesto que la experiencia favoreció la consolidación de muchas temáticas de desarrollo empresarial como humano; también se puede decir que la mayor ganancia en este proyecto fue la tranquilidad y concienciación de las problemáticas de nuestra nación y el hecho de saber que aunque pequeñas, estas son importantes contribuciones que aportan a ver que si es posible transformar el mundo. Por dicha razón es como organizaciones e instituciones como ASCUN, el MINISTERIO DE EDUCACIÓN y la FUNDACION UNIVERSITARIA PANAMERICANA propone herramienta que les permitan a los estudiantes de sus carreras de pregrado, contribuir de forma activa con el mejoramiento de nuestra sociedad y su calidad de vida.

En el transcurso del proceso fueron muchas las cosas que se aprendieron y las experiencias adquiridas. Una población que tenia muchos aportes para dar, con una riqueza cultural impresionante que hacia que fuera muy ricas las sesiones puesto que hacían aportes muy interesantes de la misma manera que su participación activa en cada una de las actividades permitió nutrir cada una de las sesiones con estrategias y actividades que favorecieran la interacción permanente en las organizaciones, docentes y estudiantes participantes en el proyecto.

Durante el transcurso del todo el proceso de Investigación se pudo constatar que algunas personas de la población desplazada tenía otros objetivos con el proyecto es decir ellos creyeron que con esto iban a tener una ayuda directa para solucionar su situación económica, tal vez, esto incidió en la deserción en el proyecto. También se puede decir que una gran parte de la población asistente ya conocía el tema de formulación de proyectos; así que deseaban que se les apoyaran sus proyectos de manera financiera, para colocarlos en proceso de que fuera un hecho.

Hay muchos aspectos positivos que cabe destacar en todo el proceso, por ejemplo, las expectativas de los/as investigadores fueron diferentes al punto que muchos iniciamos predispuestos, situación que a través del transcurso de las sesiones fue cambiando, nos sentimos cómodos con la población, nos dimos cuenta que son personas con las que se puede trabajar y con muchas ganas de salir adelante, donde cabe resaltar que hay mucho que aprender de ellos y es la valentía de levantar la cabeza y salir adelante, donde muchos de nosotros por cualquier problema o situación nos derrotamos y ahí nos quedamos.

El proceso para los docentes y estudiantes de investigación se cumplió el objetivo propuesto, dándoles las herramientas posibles, en dos aspectos en la parte

administrativa, lo cual era que despejaran las dudas que tenían acerca de cómo presentar un proyecto y ellos mismos vieran cuales eran las falencias que cada uno tenía y, en la parte humana que se desarrollará y sensibilizará, que no importa lo que nos pase somos seres humanos, lo cual sentimos y deben aceptarse en esa medida. Nosotros fuimos solamente guiadores del proceso, aunque causa tristeza terminar con tan pocas personas, cuando se inicio con un gran número de esta población.

En términos generales podemos decir que el proyecto si estuvo bien planteado los que participamos en el nos esforzamos por hacer un buen trabajo dando lo mejor de cada uno y que las personas que llegaron hasta el final en realidad fueron las que en realidad les interesaba aprender el resto andaba buscando beneficios que nada tenían que ver con este proyecto.

Nuestra recomendación para proyectos futuros seria que estas capacitaciones vayan acompañadas de ayudas, en donde un proyecto productivo esté al alcance de ellos, esto sería muy motivación teniendo en cuenta la situación económica por la que estas atravesando estas personas. Así mismo, nos pudimos dar cuenta de los buenos proyectos que tienen, hay fabricación de elementos en cuero tales como chaquetas bolsos etc. muy interesante; otros como la comercialización de plátanos, o como crear productos de belleza con base en la baba de caracol. A estas personas lo que les falta es apoyo ya que tienen toda la voluntad de salir adelante.

En la parte del aprendizaje personal, creo conveniente que todos y todas crecimos como persona, valorando mas estas personas y no solo ellos, sino los que están alrededor de nosotros, lo cual nos enseñaron que no importa el obstáculo que se cruce en nuestras vidas sea pequeño o grande, siempre hay una solución, buscado nuevos horizontes y esto fue lo que ellos nos enseñaron, a través de sus experiencias vividas. En la realización de proyectos, donde pienso que si ellos pueden sacar sus empresa y dirigirlas porque nosotros no hacemos lo mismo, es una lección que Dios nos puso en el camino, para aprender de los espejos. A nivel profesional crecimos más, porque gracias a las exigencias propuestas por los docentes y de nosotros mismos como grupo de trabajo, aprendimos a presentar, trabajos, actividades y temáticas de gran calidad, lo cual cada día que pasaba era más dura la exigencia porque somos consiente que no estábamos trabajando con cualquier población, es una población que merece respeto y así mismo era la calidad de las cosas que se les presentaba, no importaba “la cantidad sino la calidad” que a diario se les brindaba.

Es importante aprender de todos los conocimientos que brinda la población a la cual se está trabajando, porque ellos de la nada fue como empezaron a construir sus proyectos y tanto fue el beneficio y la calidad de proyecto que los coloca en proceso de productividad, donde no solo pensaron en ellos mismos, pensaron en la comunidad para dar oportunidad de trabajo, para tener las ganas de salir adelante, y no quedarse frustrados de por ser desplazados. Esta es una lección de vida que nos dé muestra que no importa el grado de dificultad o situación por la que se esté pasando, ellos nos demuestra siempre hay maneras de salir adelante.

A partir, de todo lo que se ha dicho se puede decir que si se replica la experiencia, el **perfil** de los/las estudiantes que participen en un servicio social como este sería: a) Persona con un alto sentido de responsabilidad, b) Con capacidad para trabajo en equipo,

c) Con disposición para el trabajo con la comunidad, d) Creativo, recursivo, en la implementación de las actividades propuestas para cada sesión, e) Comprometida con la sociedad, f) Consciente de la responsabilidad social que desempeña en el trabajo con la comunidad en calidad de desplazamiento y g) Respetuoso con la población con la cual esta trabajando para facilitar el proceso de interacción y socialización con la misma".
La comunidad participante brinda su percepción de la experiencia también:

"Al evidenciar el cambio que se logro obtener dentro de las organizaciones con los trabajos realizados en el taller, hoy se puede decir que se trabaja con más dialogo, trabajo en equipo, la organización del tiempo, se programan los esquemas de trabajos se maneja un nivel de tolerancia, se evidencia más participación se aclararon dudas frente a la formulación de proyecto.

Si se observa el desplazamiento causado por efecto de los conflictos armados no se dirige a un solo grupo lo que afecta en el momento de restablecerse como persona en la sociedad lo cual se puede evidenciar en la formulación de un proyecto productivo donde el individuo se ve en la necesidad de replantearse en otras actividades donde no tiene un conocimiento arraigado o no conoce la actividad y afecta de manera desproporcionada en la obtención para una respuesta por cualquier entidad a quien vaya dirigida el proyecto; lo que es para las organizaciones una discriminación de la que se viene siendo víctimas.

Teniendo en cuenta las alternativas reales frente a la estabilización socio económica, fundamentalmente en materia de generación de ingresos siguen siendo insuficientes se logra evidenciar que el 85 % de la población viene de trabajar como empleadores de forma independiente en diferentes ramas de la economía, quizás es ilógico en formular un proyecto con 1500.000 cuando se sabe que como mínimo se realiza un plan de negocios donde se tiene presente un presupuesto para ese proyecto según la fuente a que se refiera.

Lo que se logro adoptar en las actividades con la parte psicosocial donde se logra extraer conocimientos, relatos, vivencias, trasformaciones de vidas, creación de negocios, es importante que queda reflejado en cada uno de los participantes un ideal claro en lo que se quiere para cada organización en el trabajo e iniciativa para un cambio de vida proyectando con bases solidas y con una guía adecuada en la formulación de proyectos logrando ser un modelo de ejemplo para reiniciar una enseñanza masiva en la población".

BIBLIOGRAFÍA

BONILLA, Elsy. y RODRIGUEZ, P. La investigación en ciencias sociales: Más allá del dilema de los métodos. Bogotá: Norma. 1997.

CARVAJAL GUZMÁN, Gilberto. Comunicación personal. Propuesta de taller realizada en la Universidad de Nariño. 2004.

GARCÍA-RINCÓN, Cesar y HERNÁNDEZ, Carlos. La Oca de la Solidaridad - Juego para analizar la realidad social de marginación y exclusión y fomentar el compromiso solidario. Editado por la ONG Homo Prosocius. 2004. (Consultado en Septiembre 21 de 2009). Disponible en: http://www.homoprosocius.org/archivos/Oca_Solidaridad.pdf

GERZA. Dinámicas. (Consulta realizada el 21 de Septiembre de 2009). Disponible en: http://members.fortunecity.com/dinamico/C1_6A.htm

GERZA. Dinámicas. (Consulta realizada el 21 de Septiembre de 2009). Disponible en. www.gerza.com/dinamicas/categorias/todas/todas_dina/autobiografia_valores.html

GERZA. Dinámicas. (Consulta realizada el 15 de Octubre de 2009). Disponible en: http://www.gerza.com/dinamicas/categorias/todas/todas_dina/acertijos_ventas.html

JINUJ.NET. Juegos de Conocimiento Personal y Grupal. Octubre 2002. Disponible en: http://jinuj.net/articulos_ver.php?id=573. (Consultado en Septiembre 20 de 2009).

JUEGO DE SALON.COM. La gallinita ciega guía rápida. (Consulta realizada el 23 de Septiembre de 2009) Disponible en: http://www.juegodesalon.com/enciclopedia-juegos-con-los-ojos-vendados.php

PASTORAL JUVENIL COYUCA. Dinámicas de integración y de expresión de sentimientos. México. (Consulta realizada el 3 de Octubre de 2009). Disponible en: http://www.pjcweb.org/Biblioteca/Dinamicas/NM_dinamicas_integracion_y_sent.htm

RICO DE ALONSO, Ana, ALONSO, Juan, RODRIGUEZ, Angélica, DIAZ, Álvaro y CASTILLO, Sonia. La Práctica de la Investigación Social. Modulo de Capacitación para Docentes Universitarios de Ciencias Sociales. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá. 2002.

ROGERS, Carl y KINGET, Mariam. Psicoterapia y relaciones humanas. Tomo I. Madrid. Ed. Alfaguara. 1971.

ROGERS, Carl. Persona a persona. Editorial Amorrortu, Buenos Aires. 1980.

TAYLOR, S.J. y BOGDAN, R. Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados. España: Paidós Ibérica, S.A. 1987.

TIEMPO LIBRE.ORG. Ficha de juego No. 0007. (Consultado en Septiembre 20 de 2009). Disponible en: http://www.tiempolibre.org/juegos/Juego0007.htm .

USCATEGUI, Miriam. Investigación cualitativa. Manuscrito no publicado, Universidad de Nariño, Especialización en Docencia Universitaria, Pasto. 1999.

ANEXOS

Anexo A

Instrumento de Diagnóstico Inicial en Formulación de Proyectos:

A continuación se presenta el instrumento utilizado para el análisis del estado inicial de formulación de proyectos:

Cuestionario Inicial

Agradecemos por su participación en el diligenciamiento de este instrumento, por su colaboración para realizar este proyecto ya que su aporte es indispensable para el mejoramiento continuo de la sociedad.
El **Objetivo** de este instrumento es identificar su situación actual referente a la capacitación que se desarrollara en la Fundación Universitaria Panamericana.

La información obtenida es **exclusiva** para ser usada en el proyecto investigativo, por lo tanto es confidencial y anónima.

A continuación usted encontrará una serie de afirmaciones. Usted deberá indicar con una "X", la opción que considere se adecue más a la afirmación.

Utilice el espacio N.S, si no aplica o no sabe evaluar el aspecto.

ITEM	Valoración		
	Si	No	NS
Ha trabajado o liderado proyectos productivos.			
Conoce la Metodología del Marco Lógico.			
Ha logrado la consecución de recursos por parte de entidades públicas o privadas.			
Conoce entidades que financien proyectos productivos.			
Considera usted que la formación empresarial puede mejorar su condiciones socio-económicas actuales.			
Esta dispuesto a trabajar mancomunadamente con el proyecto.			
Conoce alguna metodología para presentar una idea productiva.			
Ha recibido capacitación referente a la formulación de proyectos productivos.			
Identifica las etapas necesarias para la puesta en marcha de una idea productiva.			
Ha formulado proyectos productivos.			

Anexo B

Instrumento de Diagnóstico Inicial en Cohesión y Organización Grupal:

A continuación se presenta el instrumento utilizado para el análisis del estado inicial de cohesión y organización grupal:

Cuestionario Diagnóstico

Pensando en el fortalecimiento y bienestar de su comunidad se ha diseñado este cuestionario que nos permitirá conocer sus necesidades e intereses de trabajo. Por favor, responda con sinceridad.

1.- ¿Cómo me siento en la organización? ¿Por qué?

_____

2.- ¿Qué me motiva a hacer parte de la organización?

_____

3.- ¿Qué propósito tiene mi organización y qué se hace para conseguirlos?

_____

4.- ¿Cómo estoy aportando al logro de los objetivos de mi organización?

_____

5.- ¿Cuáles son los valores que se destacan en mi organización? ¿Cuáles faltan?

_____

6.- ¿Quienes son los líderes o lideresas de mi organización? ¿Cómo fueron elegidos/as? y ¿qué función cumplen?

_____

7.- ¿Estoy de acuerdo con las decisiones que toman mis lideres?

_____

8.- ¿Expreso libremente mis opiniones y por que?

_____

9.- ¿Confío en las personas de mi organización?

_____

10.- ¿Las personas de mi asociación son solidarias y se apoyan mutuamente? o ¿tienden a ser individualistas y egoístas? ¿Por qué?

_____

11.- ¿Qué lo motivó a participar en este proceso de formación?

_____

12.- ¿Cómo resolvemos los conflictos en mi organización?

_____

13.- ¿Cómo se manejan los recursos económicos en mi organización y estoy de acuerdo con el manejo que se le da?

_____

14.- ¿Cómo se toman las decisiones en mi organización? ¿Qué mecanismos existen para llevarlos a cabo?

_____

15.- ¿Qué problemas tiene mi organización?

_____

16.- ¿Qué debilidades tiene mi organización?

_____

17.- ¿Que fortalezas tiene mi organización?

_____

18.- ¿Qué sugerencias de cambios le haría a mi organización?

_____

Anexo C

Instrumento de Diagnóstico Final en Formulación de Proyectos:

A continuación se presenta el instrumento utilizado para el análisis del estado inicial de formulación de proyectos:

Cuestionario

Agradecemos por su participación en el diligenciamiento de este instrumento, por su colaboración para realizar este proyecto ya que su aporte es indispensable para el mejoramiento continuo de la sociedad.

El **Objetivo** de este instrumento es identificar su situación actual referente a la capacitación que se desarrollara en la Fundación Universitaria Panamericana.
La información obtenida es **exclusiva** para ser usada en el proyecto investigativo, por lo tanto es confidencial y anónima.

A continuación usted encontrará una serie de afirmaciones. Usted deberá indicar con una "X", la opción que considere se adecue más a la afirmación.

ITEM	Valoración		
	Si	No	NS
Ha trabajado o liderado proyectos productivos.			
Conoció la Metodología del Marco Lógico.			
Logro conocer la manera de lograr la consecución de recursos por parte de entidades públicas o privadas.			
Conoció entidades que financien proyectos productivos.			
Considera usted que la formación empresarial impartida puede mejorar su condiciones socio-económicas actuales.			
Estuvo dispuesto a trabajar mancomunadamente con el proyecto.			
Conoció alguna metodología para presentar una idea productiva.			
Recibió una capacitación adecuada referente a la formulación de proyectos productivos.			
Logro Identificar las etapas necesarias para la puesta en marcha de una idea productiva.			
Ha formulado proyectos productivos.			
Considera que el curso aporto nuevos conocimientos para su vida y sus proyectos.			

Anexo D

Instrumento de Diagnóstico Final en Cohesión y Organización Grupal:

Al terminar el proceso de refuerzo de organización y cohesión grupal, se realizo una evaluación del desarrollo del proceso, los logros alcanzados y los impactos que se hayan tenido en cada grupo. Por lo tanto, se realizó la aplicación de un cuestionario que respondieron los/las participantes.

Cuestionario Diagnóstico Final

Propósito:

Al terminar el proceso de apoyo en Organización y cohesión grupal, es necesario conocer su percepción sobre los impactos y resultados que éste tuvo en su organización y en su desarrollo personal. Por lo tanto, le invitamos a responder con sinceridad. Toda la información que nos suministre servirá para reconocer las fortalezas de esta intervención y generar las propuestas necesarias para futuras intervenciones en las cuales se replique esta experiencia.

1. ¿Cómo me sentí a lo largo del proceso de formación en organización y cohesión grupal?

_____

2. ¿Cuáles fueron los tres (3) aprendizajes más importantes que he obtenido en este proceso?

_____

3. ¿Qué fortalezas y debilidades observe en la metodología, contenidos y la labor de los/las estudiantes facilitadores?

_____

4. ¿Qué sugerencias o propuestas puedo hacer con el objetivo de que el proceso mejore si es replicado en futuras ocasiones?

_____

5. ¿Qué impacto o beneficios dejó el proceso en mi organización?

_____

6.- ¿A partir de este proceso hubo algún cambio en la manera como aporto o me relaciono con la organización? ¿Cuál?

_____

7.- A partir del trabajo realizado para reforzar valores grupales e individuales ¿Qué estoy haciendo para que mi organización sea más fuerte en la vivencia de los mismos? ¿Faltaría intervenir en mayor medida en este tema?

_____

8. - A partir del trabajo realizado en este proceso ¿Cambió en algo la manera en la cual ejerzo el liderazgo en mi organización?

_____

9.- A partir del trabajo realizado en este proceso ¿Tengo mayor facilidad para expresar libremente mis opiniones y sentimientos en la organización o en mi vida personal? ¿Por qué?

10.- A partir del trabajo realizado en este proceso ¿Puedo sentir mayor confianza en las personas de mi organización o de otras con las que me relaciono? ¿Por qué?

11.- ¿El trabajo realizado en este proceso me fue útil para reforzar la solidaridad y el trabajo en equipo de mi organización? ¿Por qué?

12.- ¿El trabajo realizado en este proceso me sirvió para resolver de una mejor manera los conflictos que pueden surgir en mi organización o en mi vida personal? ¿Por qué?

13.- ¿A partir del trabajo realizado en este proceso pude desarrollar a mayor grado habilidades sociales o comunicativas? ¿Cuáles?

14. ¿En qué otras áreas le gustaría recibir apoyo o que sea asesorada su organización si pudiera volver a participar en un proceso como éste?

15. Comentarios o Sugerencias:

Anexo E

Matriz de proyección evaluación de la idea productiva

¿Cuándo lo vamos a hacer?	
¿Qué necesitamos para hacer el proyecto?	
¿Cuánto va a costar el proyecto?	

Anexo F

Formato Matriz De Marco Lógico

	RESUMEN DE OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
FIN				
PROPÓSITO				
COMPONENTES				
ACTIVIDADES				

Anexo G

Ejemplo diligenciado de la Matriz De Marco Lógico

	RESUMEN DE OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
FIN	El objetivo de políticas en el que se inscribe el programa	Medidas que permitan saber si se ha logrado o no el impacto esperado	Fuentes de información para saber si se genera o no el impacto esperado	Qué puede impedir que se dé la sostenibilidad del programa
PROPÓSITO	El efecto que se espera lograr con el programa	Medidas que permitan saber hasta qué grado se ha logrado el objetivo del programa	Fuentes de información para saber cómo va el programa	Qué puede impedir que el logro del objetivo del programa, no genere el impacto en el fin
COMPONENTES	El resultado esperado con cada una de las divisiones operativas del programa	Medidas que permitan saber si se alcanza o no el resultado de cada componente	Fuentes de información de cada componente	Qué puede impedir que el logro de los componentes, no alcance el propósito del programa
ACTIVIDADES	Las actividades necesarias para desarrollar cada componente	Bienes y servicios necesarios para llevar a cabo las actividades	Fuentes de información del avance de cada actividad	Qué puede impedir que con el logro de las actividades, no se den los componentes

Anexo H

SEGMENTACIÓN DE MERCADO

SERVICIO DE LAVADO DE AUTOS, UBICADO EN BOGOTÁ

GEOGRÁFICA
País: Colombia
Clima: frío
Región: altiplano cundiboyacense
Densidad poblacional: millones de personas
Ciudad: Bogotá

DEMÓGRAFICAS
Edad: 18-60 años
Género: femenino y masculino
Estrato: 3-6
Educación: bachillerato, profesionales
Ocupación: estudiantes, oficinistas y profesionales
Ingresos: desde dos salarios mínimos legales vigentes
Raza: todas
Religión: todas
Nacionalidad: todas
Ciclo de vida familiar: solteros, casados, viudos, divorciados
Tamaño de la familia: 1-5 integrantes por familia

PSICOGRÁFICAS
Personalidad: vanidad, higiene
Estilo de vida: todos
Actividades sociales:
Deportivas: todos
Artísticas: todos

CONDUCTAL
Beneficios esperados: buen servicio al cliente, lavado de autos con calidad, ambiente agradable, innovación en la forma de desarrollar el servicio.
Factor de compra: semanal
Tasa de uso: semanal
Lealtad: por calidad, buen servicio e innovación
Modo de uso: para limpieza de vehículos

TARGET GROUP
Hombres y mujeres entre 18-60 años de edad, casados, solteros, viudos, divorciado, estudiantes, oficinistas y profesionales de estratos 3-6, propietarios o conductores de carros y motos, que tienen la necesidad de sentirse bien presentados con sus autos o motos limpias y poseen la capacidad adquisitiva de pagar por este servicio. Los cuales esperan calidad, buen servicio al cliente, ambiente agradable e innovación por parte de la empresa.