

Proyecto: Establecimiento y fortalecimiento de sistemas productivos  
artesanales orientados al Mercado Verde y al Biocomercio, en el  
Departamento de Córdoba

Trabajo Social en Montería, Los Córdoba, San Andrés de  
Sotavento y Polonia



Artesanías de Colombia S.A.  
Corporación Autónoma Regional de los  
Valles del Sinú y del San Jorge.





Paola Andrea Muñoz Jurado  
Gerente General

Manuel José Moreno Brociner  
Subgerente de desarrollo  
Director de Proyecto

Claudia Patricia Garavito Carvajal  
Profesional Subgerencia de Desarrollo  
Coordinadora técnica del Proyecto

María Eugenia Correa de Lora  
Trabajadora social del Proyecto



**Elder José Oyola Aldana**  
Director General

**Harry Bejarano Vega**  
Subdirector Gestión Ambiental

**Adolfo Bedoya Cano**  
Coordinador Unidad de Producción Limpia



## CONTENIDO

1. Introducción .....	
2. Contexto .....	
2.1 Contexto Montería .....	
2.2 Contexto Los Córdoba .....	
2.3 Contexto San Andrés de Sotavento y Tuchín.....	
2.4 Contexto Altos de Polonia.....	
3. Objetivos .....	
3.1 Objetivo general... ..	
3.2 Objetivos específicos.....	
4. Metodología.....	
5. Ejecución.....	
6. Descripción del trabajo .....	
7. Alcances.....	
8. Logros.....	
9. Limitaciones y dificultades.....	
10. Hallazgos.....	
10.1 Montería.....	
10.2 Los Córdoba.....	
10.3 San Andrés de Sotavento y Tuchín.....	
10.4 Altos de Polonia.....	
11. Resultados .....	
11.1 Montería.....	
11.2 Los Córdoba.....	
11.3 San Andrés de Sotavento y Tuchín.....	



11.4 Altos de Polonia.....

12. .Recomendaciones y sugerencias.....

13. Conclusiones.....

Bibliografía.....



## INTRODUCCIÓN

Artesanías de Colombia preocupada por el desarrollo socioeconómico del gremio de artesanos de nuestro país y particularmente del Departamento de Córdoba, ha implementado la estrategia de establecer convenios con entidades gubernamentales q dispuestas a fortalecer el crecimiento empresarial del gremio. Estableció un convenio con la Corporación Autónoma Regional de los valles de Sinú y del San Jorge (CVS), entidad comprometida con la conservación del medio ambiente, apuntando hacia el mismo objetivo de mejorar y afianzar la sostenibilidad de los recursos naturales, utilizados por las unidades productivas de los municipios de Montería, Los Córdoba, San Andrés de Sotavento y Tuchín, y la vereda de Altos de Polonia, a través del proyecto establecimiento y fortalecimiento de las unidades productivas artesanales orientadas al mercado verde y biocomercio, necesario para mejorar el entorno comercial y familiar, para lo cual se les brindó orientación sobre relaciones interpersonales, humanas y empresariales, buscando levantar el espíritu empresarial que poseen; se cuenta con los recursos naturales del departamento que pueden constituirse en una alternativa para que los artesanos realicen diferentes productos, demostrando sus destrezas y habilidades para la transformación del material en artesanías para su comercialización, pudiendo de esta forma fortalecer las empresas que tienen establecidas, mejorando su calidad de vida.

Con base en lo expuesto, el proyecto propuso a los artesanos de Los Córdoba, Montería, San Andrés de Sotavento y Tuchín y Altos de Polonia, talleres de orientación interpersonales y empresariales, para mejorar sus relaciones humanas, buscando con ello el éxito de las empresas establecidas que en la actualidad se encuentran en un bajo nivel de productividad.



## 2. CONTEXTO



Imagen1: Mapa del departamento de Córdoba, tomada de [www.tierralta-cordoba.gov.co](http://www.tierralta-cordoba.gov.co)

El proyecto se desarrolla en el Departamento de Córdoba en la ciudad de Montería, San Andrés de Sotavento y Tuchín, Los Córdoba corregimiento Buenavista y en la vereda Altos de Polonia, correspondiente al municipio de Buenavista.

### 2.1 MONTERÍA

En este municipio se trabajó con 20 artesanas quienes tienen conformada una Organización llamada FUARSINU. Son mujeres trabajadoras en énea, algunas de las cuales están en estado de desplazamiento, otras viudas y cabezas de familia, quienes tienen que trabajar con mucho ahínco para sacar a su familia adelante.

Las artesanas de la Organización FUARSINU en la actualidad se encuentran desmotivadas por que no cuentan con un sitio de venta de sus productos artesanales, no tienen los recursos necesarios para emprender la fabricación y comercialización de los mismos y la organización posee problemas internos que no le permite surgir como empresa; no cuentan con una líder que las motive a surgir como empresarias.



Mediante las visitas se les planteo realizar diferentes actividades que conllevan a mejorar el problema que padecen.

## **2.2 LOS CÓRDOBAS**

Son 13 las artesanas quienes trabajan la calceta de plátano. Estas artesanas tienen conformada una organización llamada Nueva Visión, que en la actualidad no está realizando sus funciones por la desorganización interna que padece, estando a punto de desaparecer; posee un sitio estratégico en la vereda Buenavista, el cual no han sabido utilizar para la comercialización de sus productos dada la localización geográfica que tiene, pudiendo ser de gran beneficio para la comercialización de sus productos ya que está en un punto de la carretera que conduce a el mar y es bastante transitada por los turistas.

Para superar el problema empresarial que tienen se les dictó un taller de “trabajo en equipo” que les sirvió como apoyo para mejorar las relaciones interpersonales y para poner en práctica los puntos de cómo se facilita el mantener activa una empresa si se trabaja unida, al igual que una serie de talleres de fortalecimiento empresarial para buscar el éxito de la organización Nueva Visión.

Estas artesanas son muy desconfiadas, tímidas e inseguras a la hora de enfrentar la elaboración y comercialización de sus productos, porque en distintas ocasiones se han presentado entidades o personas que han llegado a la comunidad realizando una serie de propuestas que dicen nunca se han cumplido, y ellas, con el mayor esfuerzo han realizado su artesanía, las han entregado y no han visto la utilidad del procreo.

Por ello al mostrar el proyecto estuvieron receptivas pero cuando se les planteó la necesidad de fabricar productos para Expoartesanías manifestaron desinterés casi total aludiendo lo anteriormente anotado; no obstante con el seguimiento y acompañamiento social del grupo de asesores, se logró que realizaran productos, que fueron vendidos en la feria y una vez terminada esta actividad se les entregó el producido, consiguiendo recobrar la confianza de las artesanas.





### 2.3 SAN ANDRES DE SOTAVENTO Y TUCHÍN

Este grupo de artesanos está conformado por diferentes resguardos que trabajan independiente, no obstante pertenecen a dos organizaciones, no trabajan para el mismo fin organizacional. Son personas reconocidas nacionalmente por su trabajo en caña flecha, pero el desorden empresarial interno que tienen en cada una de las empresas no les ha permitido surgir, se han estancado en su comercialización, no saben poner precio a sus productos, motivo por el cual son explotados por algunas personas, quienes les compran la artesanía a un bajo precio y luego se lucran con el mismo; también influye la situación económica en la que viven, ya que en su mayoría son familias extensas y lo que ganan no les alcanza para el sustento familiar. Para la capacitación sobre “trabajo en equipo” se pudo realizar en dos resguardos de los tres programados, asistiendo 21 personas en la vereda Nueva Unión y 9 personas en Flores de Mocha, grupo que mostró interés en el tema, participando y relacionando lo expuesto con los problemas internos que padecen en cada resguardo. Se comentó la importancia de permanecer unidos apoyándose entre sí, respetándose y trabajando arduamente en la organización, para que no decaiga y puedan surgir como los artesanos más reconocidos de Córdoba. Se les manifestó el interés por parte de Artesanías de Colombia y CVS de ayudarlos a salir adelante con las organizaciones establecidas a través de talleres organizacionales, empresariales y de mejoramiento en las relaciones personales.

Al igual que las anteriores comunidades artesanales, no respondieron en su mayoría al llamado hecho ya que al realizar la primera visita de socialización del proyecto manifestaron su descontento por el engaño del que fueron objeto por parte de personas a quienes les entregaron sus productos y no respondieron por el dinero. No obstante, hubo artesanos que realizaron productos y fueron enviados a la feria con el compromiso de la devolución del dinero de producto enviado. Una vez culminada la feria se les avisó de la venta del producto y el dinero se les entregó, ganando así la confianza los artesanos.



## 2.4 ALTOS DE POLONIA

Es una comunidad conformada por 35 personas con interés de aprender la elaboración de productos artesanales en totumo. Esta comunidad vive de la venta de animales a la orilla de la carretera troncal del Caribe, son personas emprendedoras e interesadas en surgir como artesanos, ya que poseen la materia prima en el mismo sector donde habitan y algunos, en sus propios patios.

A esta comunidad se le socializó el proyecto, siendo muy bien acogido, de igual forma se les dictó un taller de Organización comunitaria con la asistencia 30 personas, para ir afianzando el trabajo de empresarios que se realizará con ellos, también se les dictó el taller de Trabajo al cual asistieron 24 personas; hubo participación de todos los asistentes donde expresaron sus inquietudes de cómo mantener unido a un grupo a fin de que no decayera; se les habló sobre la importancia del respeto, la tolerancia, las relaciones interpersonales tanto a nivel empresarial y familiar a fin de que no surjan conflictos en un grupo y evitar grandes problemas entre los socios.



### **3 OBJETIVOS**

#### **3.1 OBJETIVO GENERAL**

Realizar actividades sociales y educativas a través de talleres para fortalecer a las comunidades artesanales en las que se elabora productos en enea, caña flecha, calceta de plátano y totumo, con el fin de buscar el mejoramiento empresarial y social de los beneficiarios del proyecto,

#### **3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS**

1. Realizar talleres que conlleven a mejorar las relaciones interpersonales de los artesanos de los municipios de Montería, Los Córdoba, Altos de Polonia y San Andrés de Sotavento y Tuchín, a fin de fortalecer las empresas que tienen establecidas.
2. Brindar a los artesanos las herramientas empresariales que les permitan acceder de una manera más eficaz a los procesos comercialización.



### 3. METODOLOGÍA

Con las comunidades artesanas se realizaron talleres teórico – prácticos, así como visitas domiciliarias que permitieran el acercamiento a cada uno de los artesanos beneficiarios del proyecto.

De igual forma en cada taller se realizaron ejercicios correspondientes al tema, donde los artesanos exponían diversos casos, que por el factor tiempo se priorizó aquel que más afectaba al grupo, se analizó entre todos y se plantearon posibles soluciones para culminar explicando el trámite correspondiente al caso, para que el asunto quedara solucionado en forma clara y segura y de esta forma no se hiciera repetitivo el problema en el grupo.

Anexo a cada taller se elaboró con los asistentes un cuestionario donde los artesanos respondieron en grupos, los conceptos entendidos de los diferentes temas expuestos.

- Presentación del proyecto, charla que evidencia la metodología, para lograr el desarrollo de productos, de estrategias productivas sostenibles, con un claro direccionamiento hacia los mercados verdes y el biocomercio. Esta actividad tuvo una duración de 5 horas en cada comunidad.
- Desarrollo de talleres orientados al fortalecimiento de las organizaciones desde lo humano para luego identificar, caracterizar el papel y su importancia de cada uno de los miembros en la organización.
- Taller de organización comunitaria con el cual se indagó sobre como fortalecer una organización establecida.
- Taller de trabajo en equipo: se buscó que la comunidad artesanal obtuviera la mejor forma de reconocer que el trabajo en grupo es gratificante y productivo para todos, se logra alcanzar los objetivos propuestos, se mejoran las relaciones interpersonales y se obtiene más éxito como empresario.
- Recolección de información de los artesanos para la base de datos de Artesanías de Colombia, con el fin de lograr la caracterización final de los participantes y beneficiarios del proyecto.



Comunidad de Montería, FUARSINU, Mi Ranchito, recolección información, taller Trabajo en equipo



Comunidad de Los Córdoba, vereda Buenavista Organización Nueva Visión. Taller Trabajo en equipo



Comunidad de San Andrés de Sotavento, socialización del proyecto taller trabajo en equipo



Altos de Polonia, taller organización comunitaria y taller trabajo en equipo



## 6. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO

A partir de la visita a las unidades productivas se pudo percibir la desorganización en que se encontraba cada una de ellas. Se estableció el paso a seguir para mejorar las organizaciones artesanales, según la teoría del comportamiento organizacional con el enfoque a la motivación, liderazgo, comunicaciones y dinámica de grupo .

A cada comunidad se le realizó una visita para conocer a los artesanos, como estaban organizados, si contaban con una empresa, cuantas personas lo conformaban, si estaba trabajando en bien de la organización; al observar las falencias de la comunidad se les dictó un taller de “Trabajo en equipo” con el fin de motivarlos a mejorar las relaciones interpersonales y que se entienda que si trabaja en grupo, toda empresa cumple con los objetivos establecidos.

Con el desarrollo de las actividades de trabajo social talleres y visitas, se cumplió con lo establecido con el plan de trabajo, y a través de los talleres dictados se mejoró en parte el aspecto organizacional, por ello las comunidades se encuentran en una etapa de reorganización y de concientización.

Para la orientación a la comunidad se utilizaron carteleras alusivas al taller de Trabajo en equipo, con folletos didácticos de fácil alcance para la comunidad artesanal.

### 6.1. Taller de mejoramiento continuo:

Taller cuyo tema central giró en torno a “como mejorar continuamente” que es la forma como la persona busca su propia aspiración día a día, donde se da cuenta que el progreso es parte del quehacer diario y por lo tanto debe avanzar con el tiempo para ser cada vez mejor, teniendo en cuenta las actividades que ha realizado como experiencia para corregir los errores cometidos. Contenidos:

1. Prometerse a sí mismo mirar el lado luminoso: *El lado luminoso de cada persona solo lo ve la misma persona.*
2. El mejoramiento continuo es una ética: *“costumbre donde una vez el individuo actúa en forma incorrecta se siente que ha cometido un delito contra él mismo o la sociedad que lo rodea”*

3. Mejorar tanto en lo personal, social y empresarial es una necesidad: *“estas correcciones permiten que en el campo laboral se solucionen infinidad de problemas que padecemos y los que por ser obstinados no corregimos”*
4. El mejoramiento continuo es un principio básico de la gestión de calidad: *“cuando se habla de mejorar continuamente, es porque se desea realizar una mejor labor cada día, es de allí donde nace la tan conocida “gestión de calidad”*
5. Busca ser líder, adquiere compromiso contigo, *“ver que cada día debemos mejorar, para que una persona desee ser líder en su comunidad, empresa, o socialmente, debe cada día que pasa realizar mejoras en su vida, personal e intelectual para poder cumplir con el objetivo propuesto ante el compromiso que se ha adquirido con los demás y consigo mismo”*.
6. Bases para el mejoramiento continuo: *“la excelencia, que ha de alcanzarse mediante un proceso de mejora permanente”*.
7. Implementando el mejoramiento continuo: el argot popular dice "mejora mañana lo que no pudiste mejorar hoy, pero mejora todos los días";

Tres pilares que ayudan a mejorar

- Autoestima: A pesar de los propios defectos y limitaciones. Los que se aprecian toman de los fracasos su experiencia y buscan superar las crisis, con el mejoramiento continuo que se propongan.
- La propia visión, por encima de la realidad objetiva, lo importante es cómo nos vemos a nosotros mismos y como nos vamos a mejorar.
- La autoconfianza, es la herramienta que nos permite la proyección personal a nivel empresarial y comercial.

8. Identificación y resolución de problemas: de donde provienen, hace cuanto se padece y la comunicación como herramienta fundamental.

El proceso de mejoramiento, proceso permanente en toda actividad, el mundo va evolucionando continuamente y por lo tanto debemos estar a la par para no quedarnos atrás en el avance.





Dentro de los compromisos que los grupos identifican:

Evidencian la necesidad de cumplir con las actividades programadas por el proyecto, por ello se programaran en forma eficiente las actividades cotidianas priorizandolas de tal manera que el tiempo disponible será mayor para desempeñarse en otras actividades que le beneficien en su formación personal y por ende en el mejoramiento continuo.

Identificaron en forma puntual las limitaciones y las dificultades internas que no permiten desarrollar el trabajo en grupo, tales como la falta de liderazgo, falta de comunicación en las relaciones interpersonales, falta de planificación de las actividades a desarrollar y el mejoramiento de técnicas adecuadas para mejorar los acabados del producto final. Todo lo anterior fue analizado y se plantearon soluciones al respecto.

**Impactos:** El cambio de actitud del grupo a partir de la capacitación recibida y la receptividad a la asesoría prestada, contribuyendo al desarrollo empresarial de la organización a la que pertenecen.

**Observaciones:** La comunidad artesanal FUARSINU, se encuentran con la disposición de realizar trabajos en grupos que les permita crecer la empresa a la que pertenecen, a resolver su problemas internos sin tener en cuenta los inconvenientes personales, a tener la autoconfianza suficiente para emprender sus actividades sin temor a ser rechazadas, también a fortalecer la Asociación mejorando día a día la producción de sus artesanía, con el fin de alcanzar la meta más anhelada que es encontrar un punto estratégico donde puedan comercializar sus productos.

Se pudo observar que la actividad fue recibida con beneplácito para el bien del grupo artesanal.



Taller mejoramiento continuo nueva visión – los córdobas

**Compromisos:** Se comprometen a nivel de grupo a mejorar la parte organizacional apoyadas en las capacitaciones recibidas, además fortalecerse acogiendo los conceptos adquiridos durante el taller de mejoramiento continuo.

**Impactos:** El compromiso del grupo en buscar el mejoramiento de las relaciones interpersonales con el fin de mejorar la armonía y la motivación expresada por el grupo a aplicar y poner en práctica los conceptos del mejoramiento continuo como alternativa de cambio y progreso.

**Observaciones:** Se pudo observar que los artesanos tienen ambición de alcanzar los logros y el bienestar de la agrupación y que todo se puede conseguir cuando las personas trabajan seguras de sí mismas con el fin de alcanzar las metas y los objetivos que se han propuesto en la asociación.



Taller mejoramiento continuo, Polonia - Buenavista

Resultados concretos del taller: Utilizando la dinámica puesta en común de expectativas se logró escuchar u analizar cada una de las personas participantes del taller acerca de la importancia de implantar una empresa artesanal en totumos, permitió reconocer cuán importante es ser cada día mejores, cómo se crece como personas y como empresa, para permitir que la labor que vienen desempeñando se haga fructífera para la comunidad.

Compromisos: Se comprometen a nivel de grupo a mejorar la parte organizacional apoyadas en las capacitaciones recibidas, fortalecerse acogiendo los conceptos adquiridos durante el taller de mejoramiento continuo y solicitar un taller sobre técnicas de acabados que le permitan ser más competitivas.



Impactos: Entendieron que para ser mejores se debe permanecer con este deseo, no se puede permitir la desgana en la labor que sería un retraso en el proceso de mejora, buscando siempre el lado positivo de las actuaciones, aprendiendo de los demás las cosas buenas, tener autoconfianza, amor por sí mismo y visión del negocio que se realizan para crecer y ser mejores cada día.

Observaciones: Se pudo observar que la comunidad se siente comprometida en aprender cada día, se ha organizado en grupos para realizar artesanías con materiales naturales; percibieron que los conocimientos del taller les servirán para obtener un empoderamiento de la labor empresaria que están buscando y que les servirá como ayuda económica para sacar a sus familias adelante.



## 6.2. Taller de Asertividad

Es dar cumplimiento al trabajo que se está procesando.

### Contenidos:

1. Que es la asertividad? Es la forma como expresamos nuestros deseos, ideas. Fundamental para los procesos óptimos de comunicación tanto interna como externa de la organización.
2. Saber decir “no” Se convierte en elemento fundamental para conocer los límites y las posibilidades tanto de la organización como del grupo humano que hace parte de ella.
3. Elementos básicos de la asertividad: Atreverse a y lanzarse con respeto a pedir algo.
4. Técnicas y reglas
5. Aspectos equivocados en la asertividad  
Falta de conocimiento en la negociación que realiza.  
Mal manejo de la situación  
Pensar que se tiene “derechos”
6. Aspectos principales de asertividad: Pasivo-Asertivo-Agresivo

El punto principal es conseguir lo que se desea, ya sea a través de negociación o de sentimientos expresados, pero si por alguna razón esto no se da, la persona queda en un triangulo que puede ser pasivo que es cuando está en la espera que se logre el negocio que se está buscando, si este no se alcanza la persona se vuelve agresiva, se encegece de rabia y procede en forma inadecuada por no haber logrado lo que buscaba. A este punto no debemos nunca llegar aunque no se haya alcanzado a lo que se aspiraba, porque es allí donde vamos a expresar en una forma equivocada los sentimientos diciendo y haciendo lo que más tarde nos perjudicará para nuevas negociaciones.

### Fases para ser asertivos

- **Preparación:** Saber que se busca o se plantea
  - **Preparación personal:** Objetivos claros.
  - **Preparación del diálogo:** Descripción clara y concreta
7. Para ser asertivos se necesita ser hábil: es tener la aptitud y la actitud suficiente para realizar cierto oficio, trabajo o actividad que sirva para mejorar otra.
  8. La asertividad no es una característica de la personalidad: la asertividad se va aprendiendo en transcurso de la vida y con el concurriendo de las actividades.
  9. Consecuencias: una de las principales consecuencias en la asertiva es la conservación de la autoestima.

La aceptación asertiva se relaciona con la capacidad para ofrecer y recibir reconocimiento y cumplidos. Estas habilidades se deben mantener en forma estable ya que se espera siempre lo mejor de la persona que se ha reconocido, por lo que se hace necesario que cada día este en constante preparación para no dejar decaer la imagen ante los demás. Esta destreza permite aumentar la autoestima al mostrar aceptación y afecto hacia los demás, dando como resultado la facilidad de relación de confianza, establecimiento de relaciones positivas con las personas y la satisfacción personal.

**RESULTADOS:** Las comunidades comprendieron el taller expuesto e identificaron la importancia que tiene saber escoger el trabajo que realizan y de esta forma pueden obtener mejores resultados en las asociaciones de cada sector.

Se incentivó al grupo en la aplicación de los conceptos y la importancia que representa ser asertivos en el campo laboral, buscando siempre el objetivo propuesto utilizando las herramientas necesarias como son: escoger a la persona indicada para que los represente, realizando productos de excelente calidad, tener un comportamiento adecuado en el lugar en que se encuentre, etc.

Taller Asertividad Fuarsinu – Mi Ranchito, Montería



Resultados concretos del taller: Se logró asimilar los conceptos de asertividad y la importancia de ser asertivos en la toma de decisiones al momento de realizar un negocio y en desarrollo de nuestra vida cotidiana, además se logró identificar la falta de asertividad en algunos negocios realizados por la agrupación.

**Compromiso:** A nivel de grupo aplicarán los conocimientos adquiridos en este taller, apuntándole a mejorar la parte de comercialización, de tal manera que la asociación pueda obtener mejores resultados en la venta de los productos y en el desempeño y desarrollo de sus actividades diarias.

**Impactos:** El cambio de actitud del grupo frente a la realidad de cómo deben realizarse los negocios en forma exitosa teniendo en cuenta las fases de la asertividad obteniendo una mejor visión del negocio que se está realizando y así crecerán y serán mejores cada día.

**Observaciones:** En el taller expusieron los problemas que han tenido dentro de la Asociación por algunos negocios no asertivos que han realizado por no trabajar en grupo, reconocieron la importancia del trabajo unido y se comprometieron organizar su agenda

para mejorar las labores donde todas puedan asistir y de esta forma les alcance el tiempo de trabajo.

Se recalcó la importancia que tienen los productos elaborados en enea en el comercio nacional e internacional, por lo cual no deben bajar la guardia y seguir siendo asertivas en el manejo empresarial y su producción ya que esto le da realce a su empresa, asimismo dar solución a los inconvenientes dentro del gremio, a través del dialogo, el respeto y la comunicación entre el grupo y de esta forma se resolverán los inconvenientes surgidos.



Taller asertividad Polonia, Buenavista

Resultados concretos del taller: Como quiera que es un grupo en el proceso de implementación de su empresa artesanal, se logro sentar las bases de cómo realizar buenos negocios utilizando como herramienta fundamental la asertividad. Asimismo se les indicó que para que ellos puedan emprender este nuevo reto tienen que atreverse a negociar, buscar el comercializador e implantar sus ideas del producto en una forma eficaz que les permita ganancias tanto al grupo como al comercializador, para esto deben reunirse y elegir a la persona indicada que sepa enfrentar al comprador con astucia y respeto.

Compromisos: El compromiso del grupo se fundamenta en la parte organizacional para lo cual se elegirá una junta directiva donde se tome decisiones por todos y que en general todos estén de acuerdo en esta, para que así puedan emprender con entusiasmo y asertividad el trabajo de artesanías en totumos.

La comunidad se comprometió a reunirse periódicamente luego de haber escuchado el taller en comento, para ir reconociendo quien es la persona indicada para representarlos; para motivar a los habitantes a establecer la asociación artesanal legalmente con el fin de poder comercializar mejor los productos una vez estén aptos para este negocio; así mismo se comprometieron a seguir practicando la elaboración de artesanías con las técnicas e indicaciones establecidas sobre productos naturales teniendo en cuenta el mercado verde, de acuerdo a lo establecido en el proyecto.

**Impactos:** Se alcanzó a motivar positivamente al grupo a organizarse legalmente para desarrollar las actividades de comercialización con éxito, observando lo importante que es la utilización de la asertividad como herramienta fundamental.

**Observaciones:** Por ser una comunidad que apenas comienza a organizarse como empresarios, reconocen que han tenido muchos desacuerdo y desean sean solucionados, se les orientó de la forma como pueden ponerle fin a cada diferencia creada utilizando el dialogo, la comunicación y el respeto organizándose dentro del gremio.

Taller asertividad, Nueva Visión Los Córdoba



**Resultados concretos del taller:** La presentación del taller de Asertividad a las artesanas de los Córdoba fue fructífero ya que este les permitió aclarar las dudas del trabajo que realizan, son conscientes de las equivocaciones que han tenido al no saber negociar su trabajo, al no elegir a la persona que tenga las cualidades necesaria para emprender la comercialización, motivo por el cual se han presentado muchos problemas en el centro de la asociación, reconocen que deben cambiar de táctica para mejorar tanto en la

elaboración de artesanías como para la comercialización, ya que han tenido repetitivos inconvenientes en la producción que las perjudica en las negociaciones realizadas.

**Compromisos:** Se han comprometido a reorganizar la empresa, de igual forma se preocupan por las ex – asociadas, que por desacuerdo con la presidenta actual se alejaron. Buscan las trabajadoras de éste grupo, la forma como pueden cambiar para hacer crecer la asociación y que el trabajo que realizan sea productivo para todas y de esta manera ellas puedan expresar su satisfacción por que han sido asertivas en la labor artesanal.

**Impacto:** El positivismo del grupo a reorganizarse en su asociación y asertividad como herramienta fundamental en la elaboración de productos en cepa de plátano ya que cuentan con gran materia y de esta forma pueden ser mejores comercializadores de sus productos.

**Observaciones:** Este grupo no cuenta con un líder, no obstante tener una presidenta, registro de la Cámara de Comercio y por su puesto su representante, ésta persona no cumple su labor asignada, las artesanas se sienten desorientadas, inseguras al momento de tomar decisiones, por esta razón se motivó a que incorporen a nuevas personas al grupo con el fin de elegir una representante con las cualidades necesarias y la habilidad fundamental que les permita fortalecer la Asociación, todo esto teniendo en cuenta los puntos claves que se expusieron en el taller dado.

Los artesanos de estas localidades son reconocidos en su labor artesanal, poseen la habilidad de elaborar el símbolo nacional el “sombrero vueltiao”.

Taller asertividad Tuchín – San Andrés de Sotavento.



Resultados concretos del taller: La comprensión conceptual fue importante en el reconocimiento de la asertividad como un mecanismo que ayuda a crecer como personas y como empresarios, reconocimientos de sus falencias en el campo de la comercialización.

Compromisos: La comunidad artesanal se comprometió a experimentar con nuevas estrategias la forma de mejorar la asociación a la que pertenecen, buscando alternativas para que el grupo permanezca unido y acudan al llamado cuando sea necesario luego de haber escuchado el taller de asertividad, y de esta forma se podrán reorganizar en la empresa.

Impacto: La impresión del grupo trabajador en caña flecha es aplicar los conocimientos adquiridos en los talleres en su empresa, para evitar que decaiga en la producción y comercialización, además como uno de los problemas que posee es la falta de asistencia a las asambleas programadas por falta de recursos entre los asociados, se les indicó que realizaran actividades varias donde podrían recolectar dineros suficientes para apoyar a los indígenas de las veredas retiradas y con esto se hace que el artesano se sienta comprometido y apoyado con su asociación y así asistirán y elaborarán productos con esmero para continuar progresando como artesanos y de esta forma ser asertivos en el negocio establecido.

Observaciones: Se noto que por poseer una organización bien dirigida y numerosas sin embargo, deben siempre motivar a los artesanos a que realicen excelentes trabajos, a no dejarse vencer por la situación económica, conforme a esto, pierden dinero en los productos que fabrican y por tal motivo el artesano se le baja el autoestima y no realiza artesanías suficientes para comercializar en grande sino solo para el sustento diario de su familia.





### 6.3. Taller Manejo de roles:

Definición de rol:

Conjunto de conductas esperadas de una persona que ocupa una posición en el grupo del que forma parte o también podemos decir que es la serie de expectativas acerca de cómo una persona debiera actuar en las distintas situaciones en las que ha de inmiscuirse”. Cuando se hace el estudio del componente roles, siempre pensamos en los grupos y organizaciones, es allí donde se distinguen que roles tienen las personas, si son organizaciones formales donde se clasifican por un organigrama donde aparecen en orden jerárquico: el Director o Presidente o Supervisor, etc., y luego le siguen los Secretarios Generales, Jefes de Departamentos, Asistentes etc., estos roles son importantes, ya que de ellos depende el funcionamiento de una empresa. Este tipo de roles son comunes en todas las agrupaciones ya que siempre hay personas que buscan como ganar un puesto importante en el grupo y utiliza estrategias negativas que le hacen cambiar la imagen personal.

**Contenidos:**

1. Características que deben tener en los grupos
  - El acceso a los recursos: son las herramientas o instrumentos con que dispone el grupo, es frecuente que se distribuyan de forma desigual y no siempre equitativa entre todos sus miembros, esto ocasiona conflictos, como por ejemplo cuando en una empresa reparten computadores a unos y otros no ya sea porque no alcanzaron o porque escogieron al personal, por lo general esto ocasiona que las personas cambien su forma de comportamiento.
  - El control de las personas: es la división del trabajo distribuido en las que actúan los grupos, requiere de una buena coordinación, que, a su vez, se pueda ejercer control sobre las actividades que realizan los grupos o los individuos. Para poder controlar a un grupo se

debe saber repartir equitativamente las actividades, con el fin de no perder autoridad sobre los grupos

- El “status” de los miembros del grupo: es la percepción que tienen los miembros de un grupo acerca de la función real y viable que cada uno de ellos hace o puede hacer al logro de los objetivos. Esta posición inducen niveles de influencia y de prestigio diferenciados y jerarquizados. Ejemplo: cuando un representante de una empresa acude a cierta compañía en busca de apoyo o a ofrecer sus servicios o a realizar una visita informal, por el solo hecho de ser el Director, Presidente o Gerente se le da prioridad, que al empleado o visita que se encuentra esperando para ser atendido, su nivel jerárquico le ayude a priorizarlo.

- El grado de solidaridad o de identificación: son los procesos de división en que son sometidos los miembros de un grupo, por ser mejores trabajadores o colaboradores, por compañerismos, etc. esta división ocasiona que los integrantes del grupo se desintegren, por resentimiento o la envidia, esto conlleva a que en un momento dado cuando a un personaje del grupo que ha sido galardonado le suceda algo fortuito, algunos no se solidaricen por el resentimiento que guardan, se deja de ser solidario y se puede identificar como el resentido o el envidioso del grupo.

- Determinantes que hacen la diferencia en los roles: para estudiar los roles que cada persona tiene asignando se utilizan distintos procedimientos:

- ✓ La observación directa del funcionamiento del grupo, esta es la que permiten evaluar directamente el comportamiento de cada miembro: la amistad, los enfrentamientos, la sumisión, la expresividad de cada persona, esto ofrece excelente información para soluciones dentro de una compañía o cuando se realiza trabajos de campo.

- ✓ La descripción por los propios miembros del grupo, mediante cuestionarios desarrollados de los diferentes roles que corresponden a cada uno de ellos. Aquí en esta dinámica cada miembro expresa lo que piensa, siente y ve en su compañero de grupo, allí se pueden generar conflictos por la diversidad de opiniones.

- ✓ La auto-descripción del papel que cada miembro del grupo considera que asume. Es una dinámica fuerte entre el grupo donde los integrantes expresan ya sea por escrito o en palabras como son, como cree él que piensan sus compañeros de él, como ha brindado el su trabajo en el grupo etc., es la manifestación franca de su rol, el cual al ser leído o escuchado se debe hacer guardando el debido respeto por la opinión dada.

## 2. Clasificación de roles

Aquellos que intervienen en tareas colectivas, tales como las de promover, informar, planificar, programar, coordinar, asesorar, evaluar, controlar, etc., este es un rol importante

porque de él depende el funcionamiento del grupo, es una tarea de responsabilidad en donde la persona indicada debe estar bien preparada para que el grupo surja.

- Los que tienen adscritas tareas de mantenimiento y conservación del grupo, tales como el arbitraje, la animación, etc., son funciones en las cuales la persona que desempeña el rol debe ser responsable de las actuaciones del grupo, debe tener un carácter firme en donde se haga respetar y pueda realizar los llamados de atención sin ocasionar problemas en el grupo.

- Los que tienden a centrarse en el interés de quien lo asume, entre los que se encuentran los de obstructor, opositor, dominador, etc. este es un rol en donde la persona expresa su inconformismo, siempre se encuentra a la defensiva, piensa que cada situación que se presenta es para llevarle la contraria.

3. La asignación y exaltación de los diferentes roles, en la mayoría de casos son conflictos que se originan en el seno de los grupos a consecuencia de:

- ✓ La falta de competencia o de interés para realizar las actividades que se esperan de quien se atribuye un determinado rol.
- ✓ La forma en la que se asume un rol, sin respetar, las normas del grupo.
- ✓ El conocimiento de desajuste entre la confianza personal y la excelencia del rol que una persona tiene asignado.

Cada individuo tiene asignado distintos roles para su procedimiento, en una empresa deben estar definidos y claros todos los roles, esto facilita a la empresa el orden, esto se define sobre todo para que las personas sepan identificar cual es su posición dentro de la empresa, y cuáles son las posibilidades de estos para ascender en ellas. Por ejemplo cuando una persona que pertenece a una empresa y en el momento desea hablar con su superior pero se entera que él está en una reunión, no ve el inconveniente por el cual no pueda entrar, allí está violando el rol que asume porque debe esperar a que se encuentre solo o disponible para atenderlo, en este caso solo podrá entrar el superior al jefe del trabajador por ser superior jerárquico.

4. Descripción de cargos dentro de una empresa, son las tareas asignadas dentro de una empresa, con especificaciones establecidas en la organización de acuerdo a las características humanas que se requieren para ejecutar el trabajo: educación, experiencia, iniciativa, etc. este se realiza enumerando las tareas o las atribuciones de los cargos, lo que lo hace diferente a otro, de igual forma cual es el objetivo del cargo, teniendo en cuenta sus deberes y responsabilidades

## 5. Los deberes y responsabilidades del trabajador:

Se refiere este punto al compromiso adquirido por el trabajador, el cual debe asumir con altivez y responsabilidad, sin violar las reglas establecidas en la empresa, demostrando todo sus conocimientos en la elaboración del trabajo asignado, cumpliendo a cabalidad el horario establecido y respetando a cada miembro que conforma el grupo empresarial.

**RESULTADOS:** Los artesanos alcanzaron un buen nivel de comprensión del taller expuesto e identificaron la importancia que tienen las personas en cada momento en que se encuentran situadas para desempeñar el rol adecuado, y así poder mejorar sus relaciones interpersonales y obtener mejores resultados en las asociaciones que tienen en cada sector.

Se incentivo al grupo en la aplicación de los conceptos y la importancia que tiene saber comportarse en distintas partes sin perder el norte que se quiere, siempre guardando el debido respeto con las personas y buscando que su asociación mejore en su interior.

Taller Manejo de roles, Fuarsinu – Mi ranchito, Montería



Resultados concretos del taller: Reconocieron la responsabilidad o asignación de su rol en el grupo, saben que tienen capacidad y la experiencia suficiente para cumplir con unas funciones establecidas en la Asociación, como es en este caso elaborar productos artesanales en enea y mantener activa la organización. Dan razón puntual de los problemas personales en el grupo, a los que aspiran solucionar con la comprensión, el respeto y afecto desempeñando cada una su

propio rol.

**Compromisos:** Se comprometieron a mejorar sus relaciones interpersonales ya que han asumido unos roles que no les permiten crecer como compañeras y amigas en su trabajo, asimismo se propusieron a elaborar productos de mejor calidad aplicando las últimas técnicas aprendidas, con el fin de poder proyectarse para las futuras ferias artesanales.

**Impacto:** Aprendieron a asumir los roles suficientes donde ellas se puedan desenvolver sin perjudicarse, teniendo en cuenta siempre sus deberes y responsabilidades.

**Observaciones:** Este trabajo siempre ha sido observado y guiado por su presidenta quien desempeñando su rol de líder, busca la forma como comercializar el producto; reconocen

las trabajadoras que en ocasiones no han cumplido con el objetivo propuesto, por falta de comunicación en el grupo y por la variedad de oficios que desempeñan, motivo por el cual han perdido la oportunidad de ganar dinero.



Taller manejo de roles, Los Córdoba



Los integrantes del grupo artesanal de Los Córdoba asistieron a la convocatoria del taller manejo de roles, manifestaron lo valioso que es reconocer como se debe desempeñar la persona en los distintos campos en donde se desentraña, lo conveniente de conocer cuáles son los deberes y responsabilidades que debe tener cada individuo en la labor o rol que práctica.

Resultados concretos del taller: Identificación y comprensión de la definición de los roles que deben asumir para facilitar la labor de la empresa, entendiendo claramente que pueden agruparse periódicamente con el fin de realizar actividades que les permitan desarrollar trabajos para ser comercializados en diferentes formas.



Compromisos: Se comprometieron a poner en práctica la responsabilidad o asignación de su rol en el grupo, ya que cuentan con capacidad y experiencia para cumplir los requisitos de una Asociación. Como reconocen los problemas internos del grupo aspiran a

solucionarlos teniendo en cuenta los conceptos educativos que se les ha proporcionado y ante todo utilizando el dialogo, la comprensión y la tolerancia. Igualmente se comprometieron a reunirse para trabajar y elaborar productos sin tener pedidos para abastecerse y contar materiales en caso de tener alguna demanda.

Impacto: Aprendieron a asumir los roles suficientes donde ellas se puedan desenvolver sin perjudicarse, teniendo en cuenta siempre sus deberes y responsabilidades. El impacto del grupo es que se nota el deseo de superación y de no dejar decaer la empresa, realizando trabajos en optimas calidad siempre teniendo en cuenta que deben ser naturales y buscando la forma de comercializarlos.

Observaciones: La comunidad artesanal están en la disposición de acrecentar la Asociación a la que pertenecen, con la participación de los nuevos asociados. Del mismo modo, en medio de la presentación del taller comunicaron cuáles son sus problemas internos que padecen por no contar con una persona específica que los guíe y les ayude a comercializar el trabajo artesanal. Para este punto se les orientó, manifestándoles que deben nombrar una persona provisional con las capacidades y destrezas suficientes que cumpla esta función ósea que desempeñe el rol de líder para evitar que el grupo pierda el norte que tiene establecido. Reconocieron este acierto y se propusieron nombrar al representante transitorio una vez se convoque la reunión del grupo.



Taller manejo de roles, San Andrés de Sotavento – Tuchín

Resultados concretos del taller: El grupo comprendió que tienen unos dirigentes bien organizado quienes desempeñan sus roles a cabalidad y donde ellos pueden acercarse y solicitar apoyo en el momento dado.

Compromisos: Se comprometen a mejorar sus procedimientos y acatar las instrucciones dadas por sus cabecillas, ya que al escuchar la educación recibida en los talleres presentados han entendido que para que una empresa surja, se deben tener en cuenta las

directrices de sus superiores quienes en su rol de guías los está llevando a mantener un negocio estable y reconocido.

Impacto: La disposición a la tolerancia, al dialogo y comprensión en los grupos de artesanos es satisfactoria, se les nota el sentido de pertenencia en las actitudes que piensan realizar para evitar problemas con los demás, es por ello que se sintió que el taller ofrecido les fue gratificante para que comprendieran cuáles son sus roles y asuman su compromiso dentro del grupo.



Observaciones: Los habitantes del sector de San Andrés de Sotavento y Tuchín, poseen cualidades admirables entre ellas resalta la aceptación, por tal motivo en la presentación del taller manejo de roles comprendieron que no han sabido manejar sus comportamientos en algunos momentos, ya sea en ambiente familiar, social o empresarial que el que más nos compete en el instante y por este motivo se les ha perdido el norte que han querido seguir, por eso se propusieron mejorar sus actitudes.



Taller manejo de roles, Buenavista - Polonia



Resultados concretos del taller: El efecto que causó el taller de manejo de roles en el grupo de este sector es notorio, ya que comprendieron los conceptos y de esta forma se logró que se lijaran las asperezas entre ellos y así cada uno sepa desempeñar su propio rol y se cumpla el objetivo de la labor artesanal que se está implementando.

Compromisos: Se comprometieron a realizar reuniones periódicas donde puedan comentar como van a implementar la nueva organización

que están estableciendo, establecerse como grupo nombrando a una persona que los represente luego de haber visto en él sus condiciones y empuje como emprendedor artesanal y ante todo mejorar sus relaciones interpersonales que son fundamental en una empresa donde apenas empieza a construirse.

Impacto: Cambio de actitud frente a los compromisos adquiridos, previo conocimiento de las responsabilidades personales y grupales al desarrollar cualquier actividad.



Observaciones: La tolerancia que es mayor problema que les compete, reconocen que no obstante la vereda tiene un número pequeño de habitantes donde en su mayoría son familias, viven en constantes conflictos que desean superar, para esto se les converso del valor de la familia, de la tolerancia que debe existir para poder vivir en comunidad, el respeto hacia las personas y sobre todo aprender a laborar mancomunadamente en bien de sus familias y de la vereda.





#### 6.4. Taller de Actitud al Cambio

Definición que es actitud al cambio

Es la actitud que se debe tener para mejorar cada día en bien personal, familiar o empresarial. Es importante tener esta actitud ya que permite el perfeccionamiento, el crecimiento y una vía mejor en los distintos niveles donde se presentan, se ha convertido en una necesidad para el progreso de la vida y la sociedad.

##### Contenidos

1. El cambio como constante en la vida: Es evolucionar es crecer, identificar oportunidades y opciones.
2. Naturaleza de las actitudes y sus componentes:
3. Actitudes – predisposiciones – favorables o desfavorables: Tendencias a responder de una determinada manera con reacciones favorables o desfavorables
4. Cambio de actitudes  
Persuasión y cambio de actitud: El fundamento principal es convencer a otro a través del mensaje a que cambie de actitud y por ende cambia la conducta que posee la persona.  
Elementos claves para el cambio de actitud
  - El origen o emisor del mensaje, considera la credibilidad del mensaje, de donde proviene, la claridad o transparencia de convencimiento.
  - El contenido del mensaje: Especialmente la calidad de sus argumentos, la claridad y organización, así como también el significado del mensaje en cuanto a un aspectos especulativos, emocionales o ciertos.
  - El canal comunicativo, El medio en que se comunica ya sea visual (tv), auditivo (radio), directo (personalmente), indirecto (cuando se envía una nota o da la información oro) y se tiene en cuenta su calidad.
  - Sus condiciones, relajado o serio, agradable o desagradable, tenso o distraído, de acuerdo a estas condiciones la persona que recibe el mensaje puede cambiar de actitud.
5. Actitudes y conductas, una persona de la cual sabemos cuáles son sus actitudes no podemos adivinar cuál va a ser su conducta.
6. Formas de cambio de actitud
  - Naturaleza Práctica, Se utiliza en las personas motivadas, seguras de sí mismas y que saben bien que desean. Esta es una forma muy útil y se llega a producir este cambio de actitudes esta nueva actitud durará mucho tiempo.

- Naturaleza afectiva, esta forma de cambio no es tan clara como la práctica, ya que se intenta provocar un cambio mediante sentimientos, afecto, amor, si se llega a producir este cambio, es un cambio que puede ser duradero o temporal.

10. Cambios repentinos de actitud por que se producen?

11. Generar cambio de actitud, crear cambios de actitud en las personas no es una tarea fácil, es posible cambiar primero la conducta y luego el cambio de actitud. El cambio de actitud, se puede generar a través del reforzamiento de nuevas conductas, o de igual manera sometiendo a las personas a que cambien su conducta y acciones.

Generar cambios en las actitudes de las personas no siempre es tarea sencilla, en muchos casos es posible cambiar primero la conducta y luego obtener el cambio de actitud, el reforzamiento de conductas distintas (nuevas) o el sometimiento de las personas a otro nivel de conducta representan una técnica interesante para generar cambios de actitud, esta tendencia se corresponde con aquella que considera la realización de conductas y acciones, como determinantes o influyentes de nuestras actitudes.

**RESULTADOS:** Las comunidades en general comprendieron que los cambios en los grupos son de mucha importancia, se propusieron realzar un gran esfuerzo para cambiar ciertas actitudes que los perjudican tanto a nivel personal, social y empresarial, de igual forma entienden que esto se da poco a poco ya que los cambios generan conflictos los cuales deben saber manejar para evitar complicaciones en el seno de cada asociación.

Se incentivo a los artesanos a que apliquen los conocimientos adquiridos y notaran los adelantos que obtendrán en cada zona de producción artesanal en un tiempo prudencial.

Taller Actitud al Cambio, Fuarsinu, Mi Ranchito, Montería



cumplir muchos de sus objetivos.

**Resultados concretos del taller:** Se ve reflejado en la aceptación de los cambios que deben efectuar en la empresa que manejan con el fin de encontrar el progreso que tanto anhelan.

**Compromisos:** se comprometieron a cambiar, pero lentamente, como se anoto en el contenido del taller, ya que no es fácil querer cambiar la forma de comportamiento de las personas, se va a trabajar con persistencia y de esta forma lograrán

Impacto: identificaron problemas entre el grupo, entre ellos las actitudes negativas de algunas de las trabajadoras, la falta de comunicación y la tolerancia, se les recalcó que es significativo tener buenas relaciones en el grupo ya que cuando se da esta hay buena comunicación y se aprende hacer tolerante, todo esto se puede ir dando si aprendemos a cambiar nuestras actitudes y conductas.

Observaciones: Las artesanas de la comunidad monteriana por ser un grupo proactivo, pusieron toda la atención del caso a esta enseñanza, se les nota la disposición al cambio luego de conocer los pasos fundamentales para ello, además buscan a través del conocimiento mejorar sus problemas internos de la asociación



Taller Actitud al Cambio, Los Córdoba – Buenavista



Resultados concretos del taller: El grupo de Los Córdoba entendieron con facilidad el valor que tiene una buena actitud al cambio. Aluden que en el estado en que ellos se encuentran es necesario, ya que el grupo se halla afectado por los problemas

Compromisos: se comprometieron a cambiar, pero lentamente, como se anoto en el contenido del taller, ya que no es fácil querer cambiar la forma de comportamiento de las personas, se va a trabajar con persistencia y de esta forma lograrán cumplir muchos de sus objetivos.

Impactos: La realización de una autoevaluación donde cada uno acepto que ha tenido ciertas actitudes negativas pero que han sido por algunas circunstancias que se han presentado y que no han sabido manejar.

Observaciones: Todos los asociados se encuentran con la disposición de corregir los errores, se comprometieron a reunirse periódicamente y evaluaran sus obligaciones y compromisos adquiridos a nivel de grupo y empresarial y de esta forma se darán cuenta si ha ido cambiando sus actitudes



Taller Actitud al Cambio, San Andrés de sotavento - Tuchín



Resultados concretos del taller: Alcanzaron a identificar las fallas que existen en el grupo, por ejemplo que sus actitudes aunque son positivas no tienen el éxito esperado en el grupo, sus integrantes asumen ciertas conductas que deben ser rechazadas tanto en el grupo como en la sociedad, esto se calificó mal ya que estas conductas negativas hacen que se pierda el respeto en el grupo y los integrantes se vayan alejando de la organización.

Compromisos: Se observa que con el compromiso adquirido de mejorar sus relaciones interpersonales, de unir criterios para la comercialización de sus productos y el de cumplir cabalmente con el trabajo asignado se podrá encontrar a futuro, el progreso de los asociados enano de los sectores más importante de Córdoba.



Impacto: Reconocen todos sus inconvenientes pero lo importantes es el deseo de superación de los artesanos a mejorar sus actitudes y conductas.

Observaciones: El efecto producido por la presentación del taller fue notorio, se advertía el sentido de pertenencia de los grupos, quienes indagaban con confianza sobre sus inquietudes y situaciones, a las que se les respondía con mucha convicción, para que los artesanos comprendieran lo necesario que es tener una actitud positiva y una conducta recta en su organización y en su círculo familiar.





San Andrés de Sotavento, El Celeste, no se pudo realizar el taller Actitud al Cambio por problemas de lluvias



Visita Los Nogales – Montería, organizar agenda de talleres



Vista San Andrés de Sotavento, Flores de Mocha, organizar agenda de talleres

Visita San Andrés de Sotavento, El Celeste., organizado los talleres



Visita a Los Córdoba, Buenavista



## 7. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO

A partir de la apreciación obtenida en la primera fase del proyecto se pudo establecer que las comunidades necesitaban refuerzo según la teoría del comportamiento organizacional, orientarlas sobre comportamientos asertivos, aprender a manejar sus propios roles, aceptar los cambios que presenta la nueva implementación de negocios y mejorar continuamente para surgir en las empresas.

Una vez focalizados estos problemas en las comunidades vinculadas al proyecto se procedió con la estrategia de los talleres de mejoramiento continuo, actitud al cambio, asertividad y manejo de roles. Estas destrezas se realizaron con mucho interés por parte de la comunidad artesanal ya que ven en ello una buena forma de emprender y aplicarlos en sus negocios, sus habilidades empresariales y la forma como se deben comportar en las distintas situaciones cotidianas que se presentan, además les ayudan a reconocer si son asertivos los negocios que están realizando o deben cambiar de oficio si no saben manejarlo; pero en general comprendieron que el trabajo que realizan es el indicado para cada uno de los socios de las diferentes organizaciones a las cuales pertenecen.

Los problemas encontrados no se solucionaron en un 100% debido al poco tiempo en que se desarrolló el trabajo de campo, sin embargo si se cumplió con lo establecido con el plan de trabajo, y se nota con las actitudes de cada artesano como han aprendido a mejorar tanto personalmente como organizacionalmente, ya que a través de los talleres que se les dictó comprendieron los mensajes y mejoró entre ellos el aspecto organizacional y las relaciones interpersonales de los asociados, no obstante, se focalizan algunos roces en diferentes comunidades pero se puede decir que en su mayoría han mejorado las relaciones entre ellos, por lo que se hace necesario más apoyo y acompañamiento para que el éxito sea total.

Los talleres de Mejoramiento continuo realizados en las organizaciones de: Nueva Visión – Los Córdoba, Polonia y Fuarsinú – Mi Ranchito, se buscó que los artesanos sientan la necesidad de mejorar sus actividades laborales y personales y de esta forma puedan tener un empoderamiento del trabajo que realizan sintiendo con ello que son cada día mejores y que es muy productivo tanto para la artesana como para la Asociación que pertenecen. Esta capacitación busca en la persona que sienta que por ética debe realizar un trabajo perfecto sin que tenga que ser supervisado ya que el compromiso que adquiere al elaborarlo es suficiente como para cumplir una buena labor artesanal.

El taller de actitud al cambio dictado a las comunidades artesanales de Fuarsinú-Montería, Nueva Visión –Los Córdoba, Coart-zenú-Tuchín y Organización de mujeres Indígenas-San Andrés de Sotavento, fue muy eficaz para la comunidad ya que se buscó con esta





estrategia que los artesanos vieran que tratando de cambiar ciertas actitudes que vienen de generación en generación y de las cuales no han obtenido las mejores satisfacción tanto comercial como personal, pueden ser más productivos en sus empresas y sus vidas. De igual forma se demostró que el cambio es un progreso necesario en las empresas ya que el mundo y la sociedad cada es más cambiante, por lo tanto hay que evolucionar al pío del tiempo, para obtener mejores resultados en la vida empresaria, familiar y social.

El taller de asertividad que se programó y ejecutó con los artesanos de las comunidades de: Polonia, Nueva Visión-Los Córdoba, Mi Ranchito-Montería, Organización de Mujeres Indígenas de San Andrés de Sotavento y Coart-zenu-Tuchín, se realizó en forma satisfactoria donde los asistentes al evento lograron comprender las ideas que se expusieron en la exposición y sacaron sus propias conclusiones del trabajo que vienen realizando, el cual es de gran importancia para toda esta comunidad, pero tienen algunos inconvenientes que deben superar para que esta labor sea más fructífera en cada asociación artesanal, es por ello que se puede afirmar que el mensaje brindado fue asertivo para cada comunidad citada ya que todos reconocieron que en adelante tendrán en cuenta estos conocimientos para futuros negocios y actividades que realicen en quehacer diario.

Asimismo se les hizo entender que deben efectuar productos artesanales que sean netamente naturales teniendo en cuenta los mercados verdes para así dar cumplimiento a lo establecido en proyecto que se está llevando a cabo y se podrá proponer una mejor comercialización de este trabajo artesanal.

Con los artesanos de Polonia se tuvo un tratamiento diferente ya que ellos están en el proceso de instalar su propia Asociación a las cuales se les está orientado para ello y así se cumplan con los requisitos exigidos en la Cámara de Comercio y puedan registrarla legalmente. Se les orientó en este taller las razones por la cual la gente es poco asertiva, y por lo cual en ocasiones realizan trabajos que los perjudica tanto a nivel personal como comunitario y esto se debe al poco conocimiento que tienen de otras formas de trabajo que les ayuden a mitigar el hambre y su forma de vida. Igualmente se recalcó que para poder conseguir cualquier otra forma de trabajo se tienen que capacitar para saber cómo hacerlo y poderse dar a conocer y comercializar los productos que realizan.

Con el taller de manejo de Roles se trabajó con los grupos de: Nueva Visión- Los Córdoba, Mi Ranchito – Montería, Organización de Mujeres Indígenas de San Andrés de Sotavento y Coart-Zenú-Tuchín y Polonia, se les demostró cómo se deben comportar en las distintas circunstancias de sus vidas, sin perder los logros propuestos. Se pudo señalar lo gratificante y productivo que es manejar diferentes roles para el bien de una sociedad establecida teniendo buenas relaciones interpersonales y como se obtiene más éxito como empresario.



Se les comunicó que los roles mezcla determinadas formas de comportarse y de actuar y todo el mundo espera que las personas se adapten a sus características. En todas las sociedades se pueden encontrar diferentes roles en donde las personas desempeñan formas que les orienta en su comportamiento y les permite prever el comportamiento que los otros tendrán de acuerdo al rol que desempeñan en cada momento concreto.

Se explicó que una persona puede desempeñar varios roles. Este hecho conlleva, en sí mismo, cierta causa de conflictividad y de tensión entre los requisitos y características de los diferentes roles. Cuanto más activa sea una persona, más posibilidades tendrá de encontrarse ante conflictos de roles, por las circunstancias en las que vive permanentemente.

Los conflictos originados por los diferentes a trastornos psicológicos y ciertas formas de perturbación de la personalidad, de anomia, de conductas desviadas.

Luego de haber explicado pausadamente cada paso de los diferentes roles entre la comunidad artesanal, se noto como captaron la información para saber cómo comportarse en los distintos momentos que se presentan en sus vidas en la parte empresarial, social y familiar y de esta forma mejorar las relaciones con las personas con quienes intervienen día a día.

Para la presentación de cada taller en las comunidades artesanales se utilizó carteleras alusivas a los talleres de mejoramiento continuo, actitud al cambio, asertividad y manejo de roles, con folletos didácticos de fácil comprensión para la comunidad artesanal.



## 8. ALCANCES

Se pudo establecer que en general los problemas en las diferentes organizaciones vinculada al proyecto es de índole personal, por lo que se vio la necesidad de dictar el taller de “manejo de roles”, de esta forma ellos comprenderán que cada situación tiene una diferente forma de proceder y así se evitarán roces en el interior de cada asociación; de igual forma se encontró que dudan de sus habilidades artesanales, por la situación económica que en algunos momentos padecen, motivo este que se aprovechó para afianzar en cada comunidad artesanal el espíritu de empoderamiento de su trabajo y noten que si son asertivos con lo que están realizando de esta forma ven reflejado un buen negocio, si este trabajo lo realizan con esmero, amor y seguridad, encontraran nuevas estrategias que ayudaran a mejorar la comercialización de sus artesanías y así puedan cumplirse los objetivos establecidos en el proyecto tanto de vida como empresarial que poseen.

De igual forma, los problemas económicos continúan ya que no han aprendido a comercializar sus artesanías por no contar con recursos económicos suficientes, no tienen sitios de ventas determinados, no son permanentes en la producción y no cuentan con un comercializador establecido, motivo por el cual solo realizan pequeñas producciones cuando les son solicitados y para mitigar el hambre de cada día, para ello se les presentó varias estrategias de conseguir este recurso.

## 9. LOGROS

En esta segunda fase del proyecto se reunió a los artesanos de las distintas comunidades y se les planteó como se realizaría el trabajo con Artesanías de Colombia y CVS; se les habló de la seriedad con la que se viene trabajando con ellos por parte de los profesionales que están al frente del proceso y la responsabilidad de cada uno de ellos, se les motivó a que continuaran realizando productos de muy buena calidad, y sobre todo netamente naturales teniendo en cuenta los mercados verdes y el Biocomercio, de igual forma se impulsó a los artesanos a que sacaran a delante sus diferentes asociaciones con esmero ya que éstas son el negocio que ellos saben hacer y que necesitan para surgir como artesanos y empresarios de las diferentes regiones a las cuales pertenecen y sobre todo por ser artesanos reconocidos nacional e internacionalmente, este es mayor reconocimiento que pueden tener las empresas, el cual deben mantener firme en su organización para obtener excelentes ganancias y puedan mejorar la calidad de vida de cada asociado, esta propuesta la han ido acatando poco a poco y se puede decir que se ha logrado un cambio en la comunidad artesanal.

Igualmente se reconoce que se logró rescatar la confianza entre los artesanos, una vez se les hizo la entrega del producto de la venta de las artesanías expuestas en Expoartesanías 2009, con esta devolución del dinero los artesanos comprendieron que están trabajando con personas serias y responsables a las cuales se les pueden entregar artículos para ser expuestos en los almacenes que posee Artesanías de Colombia en el país y que más adelante recibirán sus dineros producto de la venta realizada.



Entrega de dinero producto de la venta Expoartesanías 2009, se ganó la confiabilidad de las artesanas



## 10. LIMITACIONES Y DIFICULTADES

- Las comunidades artesanales de Montería, Polonia, San Andrés de Sotavento y Tuchín, se encontraba renuentes a recibir talleres en las horas de la mañana ya que aluden encontrarse ocupados en los quehaceres domésticos y actividades en busca del sustento diario para sus familias.
- Los grupos cuentan con poco nivel de proyección de empresa, razón por la cual enfocan determinados esfuerzos en ciertas personas del grupo lo que limita estrategias como identificación de mercados, identificación de clientes potenciales, incluso el logro de posibles negocios.
- Los cambios en la agenda de trabajo por inconvenientes climáticos y por actividades inesperadas en las comunidades, generó que algunas actividades se realizarán en fechas distintas a las programadas.



## 11. HALLAZGOS

### 11.1 MONTERÍA

- Rechazo en la comunidad de Los Nogales de Montería, por la falta de comunicación y la utilización del tiempo de las artesanas sin contar con las actividades que ellas vienen realizando en la comunidad.
- Una comunidad con deseos de superación para la comercialización de sus productos pero no cuentan con un sitio de venta establecido.
- Son artesanas dispuestas al cambio, y con la convicción de que elaboraran mejores productos si tienen un lugar adecuado para su producción
- Empresarias sin recursos económicos para salir adelante como artesanas.
- La organización FUARSENU, se encuentra mejorando los problemas organizacionales que padece, pero se hace necesario brindarle más acompañamiento.

### 11.2 LOS CÓRDOBAS

- No cuentan con un líder que las motive a salir adelante en su organización.
- Las artesanas se han reducido en la asociación por problemas con la presidenta.
- Son artesanas necesitadas de apoyo para surgir como tales, ya que no son personas con iniciativa y no comerciantes permanentes sino ocasionales.
- Las asociadas de Nueva Visión no cumple la función de empresa artesanal, ya que cada una de ellas elabora productos artesanales independientes los cuales comercializan sin tener en cuenta el aporte que le deben dejar a la organización.
- Las artesanas son tímidas e inseguras, necesitan de un apoyo humano para poder surgir.
- No cuentan con los recursos económicos necesarios para poner marcha la organización Nueva Visión.

### 11.3 SAN ANDRÉS DE SOTAVENTO Y TUCHÍN

- Los artesanos de la comunidad de San Andrés de Sotavento, cuentan con la disposición del tiempo y con los recursos para elaborar sus productos (trenzado en caña flecha), los que no saben comercializar, no obstante las diferentes



capacitaciones que les han brindado entes organizacionales, hacen caso omiso a esta labor tan importante de comercialización, aluden que por tradición realizan este tipo de trabajo solo para ganar para la alimentación diaria.

- Son artesanos con situación económicas muy bajas y los recursos con que cuentan no son suficientes para la manutención de sus familias que en la mayoría son extensas, los que los conlleva a mal vender su trabajo artesanal.
- No poseen un sitio de venta de los productos artesanales.
- Se pudo ganar la confianza de los artesanos por la buena labor que se ha realizado durante el transcurso del proyecto.
- Se siente calor humano entre los artesanos.
- Con la comunidad de artesanos de Tuchín se pudo trabajar en forma organizada ya que su asociación está bien establecida, no obstante los asociados de las veredas aledañas no comercializan como es debido el producto que elaboran.

#### 11.4 POLONIA

- La expectativa que poseen en la implementación de la empresa artesanal de totumos es grande.
- Los habitantes tienen la voluntad de salir adelante con el acompañamiento social y técnico que les brindan las entidades gestoras del proyecto.
- Los pobladores de esta vereda poseen gran habilidad y destreza para la elaboración de artesanías en totumos de forma tradicional, se espera que una vez presentadas las nuevas técnicas elaboren artesanías teniendo en cuenta los mercados verdes.
- Se reconoce a un pequeño grupo en el sector que causa división entre la comunidad de Polonia ocasionando conflictos entre los habitantes artesanos para evitar que sean capacitados y que éste proceso educativo solo sea dirigido hacia la minoría de la población.



## 12. RESULTADOS

Los talleres realizados fueron de antemano escogidos para las comunidades artesanales vinculadas al proyecto por las falencias que se notaban en cada una de las organizaciones y grupos de familias establecidas en los distintos sectores. Se pudo apreciar entre este conjunto de personas el gran provecho que proporcionó su contenido, ya que al ser expuesto cada tema ellos manifestaban sus problemas de forma franca, sincera y buscaban la guía de solución a la dificultad que se encontraba en su entorno. Cada artesano expresó según su confianza su opinión, la que fue apreciada y acatada por el resto de asistentes quienes poco a poco se unieron a esta habilidad y pudieron sacar la conversación que deseaban sobre cada tema a los que se referían los talleres expuestos.

Por lo tanto se puede afirmar que el trabajo que se realizó en las diferentes comunidades se puede considerar afirmativo, ya que en su mayoría los artesanos los pudieron entender los mensajes que se les brindó y reconocieron que en algunas ocasiones de su vida no han sabido sortear sus actuaciones tanto en la parte personal como empresarial, por lo que en adelante tendrán en cuenta estos conocimientos para futuros negocios y comportamientos familiares y sociales.

Resultados concretos del taller: Identificaron las falencias del grupo para alcanzar el desarrollo continuo, tales como la falta de compromiso y motivación, la multiplicidad de oficios u ocupaciones que realizan al tiempo que esto las limita en el desarrollo de las actividades programadas en el proyecto.

### 12.1 MONTERÍA

- Un equipo de artesanas trabajadoras dispuestas a mejorar sus relaciones interpersonales, produciendo cada día mejores productos con el fin de obtener mejores ganancias.
- Se estableció que el grupo de trabajo de FUARSENU, notara que si son positivas en el trabajo que realizan, ya que esta labor es reconocida en toda Colombia.
- Están convencidas de que deben tener material artesanal elaborado, para cuando llegue el cliente cuenten con productos para comercializar.
- A través de la entrega del dinero producto de la venta de Expoartesánías 2009, se gana la confianza perdida de las artesanas y así se logre entregar material en otro evento que se presente.





## 12.2 LOS CÓRDOBAS

- Las artesanas están con mejor disposición de trabajo que en la primera fase del proyecto, por lo que elaboran distintos productos netamente naturales teniendo en cuenta los mercados verdes.
- El grupo Nueva Visión está con la habilidad necesaria para elaborar productos artesanales suficientes para comercializar dentro y fuera del Departamento.
- Se vio el cambio de aptitud hacia los asesores con la entrega del dinero de la venta de artesanías en Expoartesanías 2009, se ganó toda la confianza de las artesanas.
- Tienen la conciencia firme de mejorar las relaciones interpersonales, dejando a un lado los problemas familiares.
- Se han dado cuenta que a la organización al cual pertenecen deben involucrar nuevos empresarios para incrementar la asociación y obtener mejores ganancias.

## 12.3 SAN ANDRÉS DE SOTAVENTO Y TUCHÍN

- Se pudo orientar a los artesanos en la búsqueda de soluciones en los problemas internos de la organización establecida en la zona.
- Se motivo a la comunidad a que elaboraran productos completos (sombreros, bolso, etc.,) y no solo vivieran de la venta del trenzado en metros, ya que así podrán obtener mayor ganancia en el trabajo que realizan.
- Los artesanos fueron mucho más accesibles, se pudo ganar la confianza que se había perdido, por lo tanto fue fácil organizar los talleres donde la participación y atención de los asistentes fue notoria.
- Una vez terminados los talleres los artesanos reconocieron las falencias que tienen sus organizaciones; los cuales reconocieron que con los conocimientos obtenidos buscaran mejorar las relaciones personales y comerciales, en busca de tener mejores ganancias en la organización.

## 12.4 POLONIA

- No obstante a los problemas internos que padece la comunidad, se pudo establecer una reconciliación entre ellos, para evitar tantos roces de conflictos y que puedan mantener una interacción agradable en la pequeña población donde habitan.
- Se pudo dejar a unos artesanos capaces de implantar una organización artesanal de totumos que les sea de gran provecho económico a todos en el sector.



- Los habitantes de éste sector se encuentran con grandes expectativas en la forma de comercializar las artesanías que han aprendido a elaborar en totumos.

### 13. RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS

- Fortalecimiento empresarial a través de talleres y realización de planes de comercialización realizables y financiables.
- Más tiempo de realización del proyecto para los artesanos y de esta forma fortalecer las falencias encontradas.
- Más acompañamiento con el personal profesional en todos los campos de la producción artesanal, con el fin de que los artesanos logren comprender las nuevas técnicas y así puedan dar un mejor valor agregado al producto artesanal.
- Continuar con el acompañamiento oportuno y efectivo del personal profesional en todos los campos de la producción artesanal, con el fin de fortalecer las nuevas tecnologías y procesos que brindan un valor agregado al producto artesanal.



### 13. CONCLUSIONES

- Durante el proceso adelantado, se identificó que los grupos artesanales, debido a su corta trayectoria en la labor artesanal, aún las dificultades de tipo empresarial están relacionadas inicialmente en la destreza del oficio y la técnica, pues al no tener capacidad instalada suficiente ni la calidad final esperada en el producto no les permite responder o enfrentar estrategias de negocios.
- Los grupos al no identificar que la dinámica organizacional no se enfoca solamente en el tema de la legalización, sino que cada individuo que hace parte de ella tiene un rol específico, genera que acciones como la de la gestión de la comercialización se centren en una sola persona, lo que no les permite entender dinámicas del mercado y la competencia, necesidades de calidad, oportunidad de respuesta, entre otras.
- Por otro lado se logró identificar cuales son los inconvenientes alternos al económico que les impide continuar con su organizaciones establecidas, inconvenientes relacionados con la falta de proyección a futuro, limitarse a escuchar las opiniones del mercado desde una sola fuente.
- Al no contar con una dinámica de producción continua, no cuentan con una proceso productivo completamente implementado, razón por la cual no conocen su capacidad instalada, consideran que su problemática está dada en no contar con un punto de venta.
- Los talleres desarrollados, junto con los de los demás componentes le permite a los diferentes grupos contar con las herramientas necesarias para proyectarse a un espacio de tiempo determinado y con una expectativa productiva económicamente sostenible. Todo ello debido a que el proceso desarrollado a todo nivel con las unidades productivas le permite a los grupos beneficiarios entender la empresa artesana como un todo.



## BIBLIOGRAFÍA

- RT @bogorch @Linaceballos
- [http://isgd/4wxwq\(vía@PulsoSocial\)](http://isgd/4wxwq(vía@PulsoSocial))
- Wikipedia, la enciclopedia libre
- Extracto de "Japanese Manufacturing Techniques" de Richard J. Schonberger citado por Héctor Torres en: "Mejora continua personal a nivel mundial" Harrington, "Administración del mejoramiento continuo" McGraw Hill, 1997
- Jesús Villegas, "Cambio y mejoramiento continuo". Ed. Diana, 1999
- Masaaki Imai, "Como implementar el Kaizen en el sitio de trabajo". mcgrawhill, 1998
- Rubén Beltrán, "El mejoramiento continuo: una ansiada y escurridiza calidad personal y empresarial".
- Carme Saltó Sánchez, Psicóloga Clínica. Terapeuta del Grupo de Autoayuda Guiado para Fobia Social.
- (Capítulo del libro del Dr. José Antonio García Higuera; Terapia Psicológica en el Tartamudeo, de Van Riper a la Terapia de Aceptación y Compromiso de Editorial Ariel Psicología.
- Tagle, J. y Newton, P.M.: Scapegoating in small groups: An organizational approach. Human Relations, 34, 1981, págs. 283-301.
- Zander, A. (1982): Making Groups Effective. San Francisco: Jossey-Bass.
- Ancona, D.G. y Daldwell, D.F.: Beyond task and maintenance: Defining external functions in groups. Group Organizational Studies, 13, 1988, págs. 468-494.
- Moreland, R.L. y Levine, J.M. (1989): Op. cit.
- [www.liderazgo creativo](http://www.liderazgo creativo)