

**FORTALECIMIENTO DE UNA ORGANIZACION RURAL EMPRESARIAL DE
MUJERES LÍDERES DEL CORREGIMIENTO DE LAS LAJAS, MUNICIPIO DE
IPIALES, NARIÑO**

LEIDY KATERINE REVELO RODRIGUEZ

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE INGENIERIA AGROINDUSTRIAL
PROGRAMA DE INGENIERIA AGROINDUSTRIAL
SAN JUAN DE PASTO
2014**

**FORTALECIMIENTO DE UNA ORGANIZACION RURAL EMPRESARIAL DE
MUJERES LÍDERES DEL CORREGIMIENTO DE LAS LAJAS, MUNICIPIO DE
IPIALES, NARIÑO**

LEIDY KATERINE REVELO RODRIGUEZ

**Trabajo de grado bajo la modalidad de Diplomado presentado como
requisito parcial para optar al título de Ingeniero Agroindustrial**

**Asesor:
M. Sc. ZULLY XIMENA SUAREZ**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE INGENIERIA AGROINDUSTRIAL
PROGRAMA DE INGENIERIA AGROINDUSTRIAL
SAN JUAN DE PASTO
2014**

NOTAS DE RESPONSABILIDAD

Las ideas y conclusiones aportadas en el siguiente trabajo son responsabilidad exclusiva del autor.

Artículo 1 del acuerdo No. 324 de Octubre 11 de 1966 emanado del Honorable Consejo Directivo de la Universidad de Nariño.

Notas de Aceptación

Firma asesor
ZULLY XIMENA SUAREZ

Firma del Jurado
M. Sc. SHUJEY CONSTANSA RIVAS HERRERA

Firma del Jurado
M. Sc. IVÁN ANDRÉS DELGADO VARGAS

San Juan de Pasto, 20 de Agosto de 2014.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por darme la vida y permitir que se cumpla una más de mis metas.

A mi familia por ser el apoyo incondicional por el amor y el cariño que siempre me brindan.

M. Sc. Zully Ximena Suarez, Docente Universidad de Nariño, por su asesoría, consejos, apoyo y colaboración en mi proyecto.

M. Sc. Shujey Constansa Rivas Herrera y M. Sc. Iván Andrés Delgado Vargas, por brindarnos su apoyo y ayuda en el desarrollo de este trabajo.

A todos y cada uno de los docentes de la cátedra del diplomado por brindar y compartir sus conocimientos y experiencias que ayudan en la formación de mi profesión.

Al grupo de mujeres líderes del corregimiento de las Lajas, quienes me brindaron toda su confianza, tiempo y espacio contribuyendo al desarrollo de este trabajo.

A la Universidad de Nariño, por su grandeza, por el conocimiento brindado y por todas las experiencias que aportaron en mi formación.

Y a todos aquellos quienes hicieron posible que este sueño, fuera real.

DEDICATORIA

A Dios por estar siempre a mi lado, guiarme y ayudarme a vencer todos los obstáculos presentes en el camino y por permitirme obtener un logro más mi vida.

A mi padre Franklin, por sus grandes silencios que cuando se rompen abren un nuevo paso a constitutivas lecciones de conocimiento infinito, comprensión, e incondicional ayuda, por ser mi ayuda y mi defensa.

*A mi madre Carmen, por su ejemplo de mujer y amiga, por su incalculable desinterés y apoyo y quien con su amor hace que todo sea más fácil y digno de ser vivido.
A ustedes por siempre mi amor más grande del planeta y mi agradecimiento.*

A mis hermanos Andrés e Ingrith, que con sus palabras de aliento me motivan a seguir recorriendo caminos, que me ayudan a enriquecerme como persona, gracias por su preocupación y por compartir momentos de su vida conmigo.

A mis sobrinos Víctor y Dilan quienes son un motor pequeñito en mi vida y son una de mis motivaciones.

*A mis amigos Susana, Lucia, Carlos Andrés, Carolina, Fabián, María Tere, Sirley y mi Dorisita por su ánimo, comprensión, tolerancia y ayuda en el transcurrir de esta etapa, juntos hemos aprendido que cuando existe honestidad, existe una amistad incondicional.
Los Quiero.*

A cada una de las personas que se subieron en el tren de este pasaje de mi vida y de una u otra manera retribuyeron con sus consejos, palabras de ánimo y apoyo.

*Leidy Katherine Revelo R.
(Katty).*

RESUMEN

Este proyecto buscó implementar estrategias formativas e innovadoras dentro de los procesos de gestión empresarial de enseñanza-aprendizaje, fortaleciendo la capacidad de las mujeres líderes y futuras microempresarias; además promovió el desarrollo de propuestas para optimizar su gestión administrativa y alcanzar resultados económicos de crecimiento.

ABSTRACT

This project sought to implement innovative training strategies within business management processes of teaching and learning by strengthening the capacity of women leaders and future microentrepreneurs; also promoted the development of proposals to streamline its administrative management and achieve economic growth results.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION.....	14
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
2. JUSTIFICACION	16
3. OBJETIVOS.....	17
3.1 OBJETIVO GENERAL	17
3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	17
4. MARCO TEORICO	18
4.1 UBICACIÓN CORREGIMIENTO DE LAS LAJAS.....	18
4.2 COMUNIDAD BENEFICIADA	18
4.3 ORGANIZACIONES EMPRESARIALES RURALES	19
4.4 FORTALECIMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES.....	19
4.4.1 Factores que favorecen el trabajo en equipo.....	20
4.5 TRABAJO DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL (DO)	22
4.6 OBJETIVOS DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL	23
4.7 DIMENSIONES DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	23
4.8 HERRAMIENTAS Y METODOLOGÍAS PARTICIPATIVAS.....	24
4.9 SOBERANÍA DE LOS BENEFICIOS EN LA ELABORACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE PRODUCTOS PRIMARIOS	25
4.9.1 Aspectos básicos de la elaboración y transformación de alimentos	26
4.9.2 Elaboración de alimentos a escala familiar.....	26
4.9.3 Elaboración de alimentos en microempresas.	26
5. PRESENTACION DE RESULTADOS	28
5.1 CARACTERIZACIÓN SOCIOECONÓMICA (LÍNEA BASE)	28
5.2 HERRAMIENTAS DINÁMICAS LÚDICAS E INTERACTIVAS.....	35
5.3 PROYECCIÓN VIDEO “EL VIRUS DE LA ACTITUD”	36
5.3.1 Estrategia para la organización.	37
5.3.2 Diagnóstico.	37

5.4	CAPACITACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS Y METODOLOGÍAS PARTICIPATIVAS PARA UNA ADECUADA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL.....	38
5.5	IDENTIFICACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE PRODUCTOS A TRANSFORMAR MEDIANTE TALLERES METODOLÓGICOS.....	42
5.6	CAPACITACIÓN EN MANIPULACIÓN DE ALIMENTOS	44
5.7	ELABORACIÓN DE LOS DIFERENTES PRODUCTOS	45
6.	CONCLUSIONES	47
7.	RECOMENDACIONES	48
	BIBLIOGRAFIA.....	49
	ANEXOS	50

LISTA DE GRAFICOS

	Pág.
Grafico 1. Rangos de estrato socio-económico	29
Grafico 2. Afiliación a salud	30
Grafico 3. Etnia	31
Grafico 4. Nivel de educación.....	32
Grafico 5. Ocupación.....	33
Grafico 6. Tipo de vivienda.....	34
Grafico 7. Cuantificación de usuarios de servicios públicos disponibles	35

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Taller participativo de las mujeres líderes del corregimiento de las Lajas	42
Tabla 2: Lista de ingredientes de los diferentes productos	46

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A: Formato de encuesta	51
Anexo B: Consolidación de información de las encuestas realizadas a las mujeres líderes del corregimiento de las Lajas.....	52
Anexo C: Video “El virus de la actitud”	56
Anexo D: Diagramas de flujo de diferentes productos (Dulce de mora, dulce de chilacuan, postre de limón, yogurt).....	57
Anexo E: Listas de asistencia de las mujeres líderes del corregimiento de las Lajas (4)	60
Anexo F: Registro fotográfico de las mujeres líderes del corregimiento de las Lajas	63

INTRODUCCION

Los seres humanos son el producto del mundo que los rodea, por tal motivo para acercarnos a su entendimiento podemos buscar comprender su entorno y el momento histórico en que vive, además de su capacidad de agruparse para trabajar en equipo. Una agrupación de personas siempre está vinculada a generar una expectativa de acuerdo a las necesidades que presente, en cuanto a su entorno, a la situación actual en la que vive y a las condiciones sociales, políticas, económicas, ambientales y religiosas a las que está expuesta. Es de vital importancia dentro de la búsqueda de alternativas de generación de ingresos, que la participación de las comunidades sea permanente en todos los procesos, tanto en el comienzo que es cuando las actividades se empiezan a desarrollar, hasta la comercialización de los productos que se han elaborado, ya que son sus integrantes quienes se benefician con los nuevos ingresos.

La proyección social hace que haya opción de crecer juntos, desplegando programas de extensión, proyectos comunitarios en desarrollo de las familias, mediante la participación activa en actividades encaminadas a lograr estilos de vida sostenibles y saludables; fomentando los procesos educativos con un profundo carácter social y de servicio a la comunidad concibiendo al ser humano en sus dimensiones emocionales, físicas y espirituales para recuperar y mantener el bienestar.

El presente trabajo presenta una estrategia para que las mujeres líderes del corregimiento de las Lajas, se asocien y logren trabajar en equipo. Es por ello que, se han identificado capacitaciones para ser realizadas con base a las iniciativas generadas por ellas, que de forma participativa han propuesto, para el desarrollo de este proyecto.

La ejecución de las actividades se abordaron de manera participativa e interactiva con el fin de ayudar a que los participantes se proyecten en torno a la conformación de una organización empresarial y encuentren oportunidades socioeconómicas, y alternativas como la elaboración y transformación de productos con materias primas de que disponen y pueden acceder fácilmente.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La organización de mujeres líderes de las Lajas, presenta una pequeña producción agropecuaria y rural que, desafía a una serie de limitantes para insertarse a mercados por medio de los eslabones necesarios de éstas cadenas de valor y lograr en general su desarrollo; entre estas limitantes sobresale la débil asociatividad empresarial para la gestión de su negocio o iniciativas económicas, bajos servicios de asesoría técnica o poco adecuados a sus necesidades específicas y exigencias de competitividad.

Este proyecto exploró la manera de fortalecer el desarrollo organizativo empresarial, de un grupo de mujeres líderes del corregimiento de las lajas de la ciudad de Ipiales, cuyas edades oscilan entre 30 y 60 años, la mayoría de ellas son amas de casa y/o se dedican a trabajar en oficios varios, aunque requieren de una alternativa que aumenten sus ingresos económicos, buscando la oportunidad de asociarse.

Por tal motivo se busca facilitar la planificación y construcción participativa e interactiva de alternativas que les permitan proyectarse y marchar como microempresa para tener una mejor rentabilidad económica a partir de la elaboración, transformación y venta de sus productos, partiendo de materias primas como leche, mora, tomate, calabaza, uchuva, con las que cuentan y/o son de fácil acceso; además este por ser un sitio turístico, cuenta con una ubicación estratégica por hacer parte de una de las siete maravillas de Colombia, razón que potencializa mayormente su nicho de mercado en su entorno, ya que, este factor lo hace oportuno para el comercio, por la disponibilidad de recursos y la participación activa de la personas nativas y visitantes, el peregrinaje de los devotos al Santuario es permanente y muy concurrido, sobre todo en épocas del año: el quincenario de septiembre, por la celebración de las fiestas patronales, Semana Santa, y a final y comienzo de año.

2. JUSTIFICACION

Este proyecto buscó implementar estrategias formativas e innovadoras dentro de los procesos de gestión empresarial de enseñanza-aprendizaje, fortaleciendo la capacidad de las mujeres líderes y futuras microempresarias; además promovió el desarrollo de propuestas para optimizar su gestión administrativa y alcanzar resultados económicos de crecimiento.

Fue necesario fortalecer actividades donde las personas interactuaran directamente con su entorno, aplicando la interdisciplinariedad como objeto principal en los procesos donde se están desarrollando sus competencias, llevando a cabo herramientas de planificación de ejecución, seguimiento y control de los asuntos pendientes y la claridad de los objetivos a ser alcanzados.

Fue de vital importancia aprovechar las potencialidades que brindó la región, las cuales generan condiciones favorables en la producción de bienes y servicios de tipo agropecuario y servicios públicos de calidad, recordemos que a mayor ventaja para que una economía pueda adelantar su organización empresarial en procesos productivos y de comercialización depende del grado de desarrollo de la infraestructura regional, que permita aprovechar las condiciones climáticas, topográficas, geográficas y de aptitud, ideas y valores.

Cabe señalar que “*saber hacer*”, incluye nuevas normas en la práctica instructiva, ya que nos permitió apartarnos del constante hábito de trabajar en forma cíclica y repetitiva. Por lo tanto las personas que nos rodean pasan a ser constructores y gestores de su propio conocimiento y aprendizaje, aplicando técnicas grupales para favorecer el diálogo, la colaboración y la ayuda mutua.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer una organización rural empresarial comunitaria de mujeres líderes del corregimiento de las Lajas en el municipio de Ipiales, Nariño

3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer las capacidades organizativas, productivas y socio empresariales de las mujeres líderes del corregimiento de las Lajas
- Capacitar en la transformación y comercialización de productos primarios con valor agregado a las líderes comunitarias del corregimiento de las Lajas

4. MARCO TEORICO

4.1 UBICACIÓN CORREGIMIENTO DE LAS LAJAS

A 7 Km, al Oriente de Ipiales, sobre la pendiente de la orilla del río Guitara, se encuentra ubicado el Corregimiento de Las Lajas. Su área 17 Km²; 1 Km² pertenece al casco urbano y el restante al sector rural. Geográficamente se encuentra ubicado a una altura de 2.612 metros sobre al nivel del mar, con una temperatura promedio de 14°C, predominando un clima frío debido a la influencia de los vientos alisios del sur este del polo sur.

Su fuente de economía es la agricultura, se cultiva: papa, mora, cebada, maíz, la cría de aves de corral, cerdos y ganado lechero. En el casco urbano, la población está dedicada al comercio organizado de ventas de recuerdos de la Virgen, la fotografía y hotelería. Está comunicado por carretera pavimentada con Ipiales, Pasto y el norte del Ecuador y también con la población de Potosí.

Históricamente el corregimiento empezó a tener su importancia a nivel de América Latina y del mundo a partir del valor religioso hacia los años de 1.771 con la aparición de la Virgen, nominada por su advocación de “Las Lajas”, que hace a la hija de la India María Mueses de Quiñones, quien su expresión original es “la Mestiza me llama”. Posteriormente, en honor a la Virgen de Las Lajas, se construye una pequeña capilla para la veneración y el culto religioso que al pasar los años (CAMACHO, 2013).

4.2 COMUNIDAD BENEFICIADA

La comunidad beneficiada es la organización rural de mujeres líderes del corregimiento de las Lajas, municipio de Ipiales, Nariño, en la cual se van a ejecutar actividades de asociatividad empresarial para conducir la gestión de su negocio o iniciativas económicas, con apoyo en elaboración y transformación de productos con materias primas de fácil adquisición en la región.

El grupo de mujeres líderes está conformado por 21 personas, quienes habitan actualmente en el corregimiento; sus edades oscilan entre 25 y 60 años. La mayoría de ellas son amas de casa y/o se dedican a trabajar en oficios varios, aunque requieren de una alternativa que aumenten sus ingresos económicos, buscando la oportunidad de asociarse.

4.3 ORGANIZACIONES EMPRESARIALES RURALES

Recomponer los lazos colectivos y los vínculos de identidad de los habitantes de una región, municipio o barrio es uno de los mayores retos que enfrentan las entidades y las personas responsables de atender las emergencias y de diseñar e implementar los planes de reconstrucción. Promover una reflexión pública sobre la necesidad de que la participación ciudadana, la rendición de cuentas y el acceso a la información no sean percibidos como un problema, o como un obstáculo para la oportuna y adecuada atención humanitaria, sino como parte de la solución. Sólo así podrá comenzar a reconstruirse colectivamente el tejido social, que es un pilar del desarrollo humano.

En varios países de la región, diversas entidades y proyectos de desarrollo rural han dejado un legado organizativo que hoy puede verse reflejado en las comunidades, donde organizaciones consolidadas realizan acciones de desarrollo social, económico y empresarial. Fortalecer las organizaciones empresariales tiene que ver con volverlas más eficientes y menos dependientes de la ayuda externa o más fuertes ante los cambios en el entorno. Con esto, podrán atender mejor las demandas y expectativas de sus miembros. Las capacidades a fortalecer son de tipo estratégico (visión, misión, estrategia, crecimiento); de tipo técnico-económico (gestión y gerencia del negocio, cambios tecnológicos, gestión ambiental, planes operativos, toma de decisiones); de tipo social (inserción en su entorno, fomento de la participación, atención a las familias, preocupación por el medio ambiente, entre otros).

La importancia de beneficiar a una organización de personas, reside en que es un potencial para mejorar las condiciones económicas, la inversión y el capital social de ella, con resultados mayores por la eficacia de trabajo, aunque aún se vea limitada por restricciones, legales y organizativas, que puedan vislumbrarse como retos importantes de trabajo en equipo.

Las acciones que se realizan dentro de las organizaciones rurales pueden ayudarles a sus asociados a mejorar las acciones conjuntas, el uso de sus recursos, ampliar su participación en los asuntos productivos y económicos, y en general a ser parte de la gestión pública de su comunidad (BAEZ, 2010).

4.4 FORTALECIMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES

Para contribuir de manera efectiva al fortalecimiento de la organización, se requiere contar con metodologías, instrumentos y capacidades que le den un enfoque formal y programático a este esfuerzo. En este sentido, es importante:

- a. Apoyarlas respetando las diferencias, limitaciones y capacidades diversas.

- b. Promover la participación y el crecimiento organizativo y difundir los objetivos y resultados esperados.
- c. Dar acompañamiento con métodos adecuados, para alcanzar mejores resultados en la transferencia de conocimientos.
- d. Proporcionar servicios de suficiente calidad, que les ayuden a alcanzar productos concretos
- e. Contar con la capacidad técnica y administrativa necesaria y estable, a fin de generar un impacto significativo.

El objetivo de formación es transferir metodologías y conocimientos adecuados, con un nuevo enfoque y visión empresarial, para lograr la gestión y ejecución de inversiones y servicios, así como aplicar habilidades y capacidades en su organización y empresa. La capacitación-sensibilización como principal medio de aprendizaje debe ser parte integral de los procesos formativos, y medidos por resultados logrados en el trabajo cotidiano.

4.4.1 Factores que favorecen el trabajo en equipo. El trabajo en equipo no significa simplemente trabajar juntos, significa la posibilidad de la construcción conjunta y colectiva de los participantes de un proceso en el que se puedan alcanzar las metas y objetivos trazados desde el inicio enmarcado dentro de la filosofía y la política institucional promocionando el cumplimiento de la misión y la visión empresarial o proyecto a ejecutar (CHIANG y RODRIGUEZ, s.f).

Para que el trabajo en equipo sea efectivo, deben de existir muchas condiciones. Sin embargo, existen factores que favorecen el trabajo en equipo como:

a. Comunicación efectiva en un equipo de trabajo efectivo

- Dar orientaciones, opiniones y sugerencias adecuadas y oportunas en el momento propicio y oportuno.
- Saber armonizar: Objetivos, acciones, responsables y recursos en la toma de decisiones.
- Mostrar distensión, tranquilidad, armonía y serenidad en las decisiones.
- Mostrar solidaridad consigo mismo y con el equipo.
- Solicitar orientación y asesoría cuando sea necesario.
- Solicitar opiniones a expertos sobre el tema.
- Tener en cuenta la interdisciplinariedad para toma de decisiones.

b. Conocer objetivos, visión, valores, y metas

Los objetivos, visión, valores y metas son esenciales para dar sentido y cohesionar el esfuerzo hacia dónde va la organización a largo plazo, y hacen

referencia al tipo de organización a la cual se quiere llegar, la dimensión a alcanzar, la diferenciación que se pretende conseguir.

c. Desarrollar un espíritu de colaboración

Se da cuando ante cada situación buscamos la manera de contribuir para que mejore aquello en que estamos trabajando. Ser colaborativo es de gran importancia para nuestro crecimiento personal y profesional, se debe tener en cuenta que el verdadero crecimiento de un proyecto, producto o servicio, se da por la colaboración de las personas que en él intervienen.

d. Conocer su organización interna

Conocer la estructura de la organización, el equipo que la constituye y motivaciones que muevan a cada uno de sus integrantes, permite crear y desarrollar estrategias que fortalezcan la organización, que satisfagan las necesidades del personal, y al mismo tiempo, que se sientan impulsados a actuar en favor de los resultados que desean obtener.

e. Experiencia

El conformar un equipo de colaboradores de edades muy diversas aporta al crecimiento de las organizaciones, en donde los jóvenes se complementan muy bien con la experiencia de los que ya han pasado por crisis anteriormente y las han sabido superar, permite que los más jóvenes que no tienen experiencia aprenden de los anteriores aportando todo su entusiasmo y vitalidad para superar aquello que se presentan en desarrollo del cumplimiento de objetivos.

f. Flexibilidad

Una actitud hacia la flexibilidad puede expresarse como el poder de adaptarse a varias situaciones. Es decir; tolerar la ambigüedad, tener flexibilidad semántica en cuanto a las formas de utilizar el lenguaje, asumir una orientación positiva, tener sentido del humor, mantener una orientación hacia la investigación y resistirse a los bloqueos culturales.

g. Buen liderazgo

Encarna la visión del cambio, a diferencia de quien meramente gestiona una empresa u organización, un líder se encarga de promover el cambio dentro de ella. Lo concibe, lo proyecta, y se pone al frente para estimular a sus colaboradores en la dirección que su visión ha marcado.

Las personas quieren ser dirigidas por alguien que presente, sobre todo, las siguientes características:

- Que sean personas éticas, dignas de confianza y nobles.
- Que transmitan la sensación de que saben qué hay que hacer y cuál es el mejor camino para lograr los objetivos.

h. Tiempo disponible

El grado de compromiso en el momento de entrar a conformar el grupo es igual o más importante que obtener la mezcla adecuada de conocimientos y habilidades tal que, a través de la complementación mutua, el equipo reúna estos atributos en el nivel suficiente como para lograr su cometido. Pero si a pesar de que el grupo cuenta con dichos atributos, estos carecen de tiempo disponible; difícilmente se podrá ejercer un verdadero trabajo en equipo con resultados óptimos; entonces para acordar el tiempo de trabajo y que este no altere las responsabilidades internas de los integrantes se podría desarrollar la siguiente actividad a la hora de abordar el trabajo en equipo, tener en cuenta que la eficiencia en los resultados dependerá de que no se consuma tiempo en exceso, y para ello es importante una buena gestión del mismo.

4.5 TRABAJO DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL (DO)

Es un proceso que nunca termina por ser cambiante, al igual que los entornos, locales, nacionales e internacionales; su tecnología y las formas de trabajar. Todo cambio impacta el trabajo de la empresa y su desarrollo organizacional por lo que se deben medir estos impactos y responder a ellos dentro de la visión, los valores y la misión de la empresa.

W.G. Bennis, uno de los principales iniciadores de esta actividad, enuncia la siguiente definición: "Desarrollo Organizacional es una respuesta al cambio, una compleja estrategia educativa cuya finalidad es cambiar las creencias, actitudes, valores y estructura de las organizaciones, en tal forma que éstas puedan adaptarse mejor a nuevas tecnologías, mercados y retos, así como al ritmo vertiginoso del cambio mismo".

Es así como se busca lograr un cambio planeado de la organización conforme en primer término a las necesidades, exigencias o demandas de la misma. De esta forma, la atención se puede concentrar en las modalidades de acción de determinados grupos, en mejorar las relaciones humanas, en los factores económicos y de costos (balance costos-beneficios), en las relaciones y desarrollo entre grupos, en la conducción (liderazgo). Es decir, casi siempre sobre los valores, actitudes, relaciones y clima organizacional, la importancia que deriva de

que el recurso humano es decisivo para el éxito o fracaso de cualquier organización (PATIÑO, y TORRES, s.f.).

4.6 OBJETIVOS DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL

- Mejorar la efectividad organizacional

Se refiere a la conformación de grupos como unidades estables para los esfuerzos de cambio, la consolidación de la organización con objetivos actualizados, la visión estratégica de desarrollo de la organización, y la introducción de la dirección de objetivos con criterio de integración, en la cual prevalece la consecución de los objetivos empresariales comprometidos con las aspiraciones y motivaciones de todos los miembros de la organización.

- Potenciar las relaciones humanas

Esto implica:

- a. El desarrollo de la colaboración en los niveles grupales para el proceso de toma de decisiones.
- b. La tendencia a compartir ampliamente la autoridad y la responsabilidad.
- c. El aumento de la efectividad del trabajo en los grupos formados mediante un adecuado manejo de la vida emocional de quienes conforman el equipo.
- d. Ponderar la organización informal, que es la verdadera vivencia que se da en una empresa y que se constituye en foco de conflictos o no conflictos.

4.7 DIMENSIONES DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

El comportamiento organizacional (CO), o también denominado cultura organizativa es un campo interdisciplinar dedicado a mejorar el entendimiento y la dirección de las personas en el ámbito laboral. Está orientado tanto a la teoría como a la práctica y utiliza conceptos y técnicas de una larga serie de disciplinas como es la psicología, la sociología, la teoría general de la administración, la economía, la estadística, la tecnología de la información. El entendimiento del CO se apoya en la teoría, en la investigación y en la práctica.

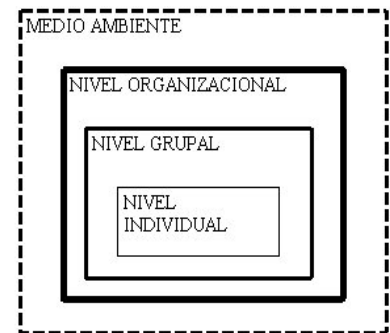
La teoría define los conceptos claves, proporciona un modelo conceptual que los relaciona y sienta el punto de partida de la investigación y de la aplicación práctica. La investigación actualiza y enriquece la teoría abriendo nuevas vías y líneas de conocimiento. La práctica produce resultados positivos cuando se apoya en un modelo teórico consistente y toma en consideración las contingencias de cada caso. De este modo teórico, investigación y práctica se refuerzan mutuamente.

Comprende 3 niveles de análisis que van desde una perspectiva micro a una perspectiva macro:

Nivel individual: consiste en la comprensión y dirección del comportamiento individual (personalidad, habilidad, valores y Actitudes, motivación)

Nivel grupal: comprensión y dirección de grupos y procesos sociales.

(Proceso evolutivo de los grupos, variables de contingencia en el comportamiento de los grupos, toma de decisiones en grupo).



Nivel organizacional (nivel macro): comprensión y dirección de procesos y problemas organizativos.

Estos se hacen bajo la consideración de la organización como sistema abierto, es decir, están insertos en un medio externo, trabajan con una multiplicidad de factores y variables (PATIÑO, y TORRES s.f.).

4.8 HERRAMIENTAS Y METODOLOGÍAS PARTICIPATIVAS

Incluyen todas las técnicas que faciliten la participación democrática de todo el grupo en el proceso de desempeño y análisis. Los métodos facilitan el rompimiento de la dinámica formal de poder, que existe dentro de cualquier grupo de personas y crea una situación tal que el status y roles de diferentes personas no obstaculicen el fluido libre de ideas y opiniones.

Se presentan algunos lineamientos generales sobre la práctica de la participación: sus diferentes definiciones, las características generales de los métodos participativos, y las necesidades de cambio en las prácticas de trabajo para permitir abrir el verdadero diálogo con la comunidad.

La implementación de una metodología participativa no es seguir paso a paso un manual de instrucciones; esto no sería adecuado, ya que la participación implica que tenemos que adaptarnos constantemente; por el contrario se podrán encontrar ideas y pautas para orientar el trabajo, encontrando temas de reflexión para la facilitación de las actividades.

4.9 SOBERANÍA DE LOS BENEFICIOS EN LA ELABORACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE PRODUCTOS PRIMARIOS

La elaboración de los alimentos ofrece a los habitantes de los poblados la posibilidad de diversificar sus fuentes de ingresos, además cuando se recolectan los mismos productos agrícolas en un área determinada, ayuda a evitar la caída de precios y las pérdidas económicas en temporadas de abundancia. En muchos países, de la misma forma, se le agrega valor a las frutas y verduras transformándolas en una amplia gama de encurtidos, conservas saladas y otros condimentos. Estas operaciones en pequeña escala son una fuente importante de empleo en las áreas rurales, donde se estima representan casi el 60% de la oferta de empleo. Una gran cantidad de gobiernos y agencias de desarrollo internacionales promueven la transformación de los alimentos como un medio para mitigar la pobreza en las áreas rurales.

Hay muchas ventajas al escoger la elaboración y transformación de alimentos entre las varias actividades generadoras de ingresos; cada uno de nosotros conoce bien lo que se cultiva en la región, lo que come y hay menos que aprender si se compara con otras actividades; hay pocos aspectos que aprender para iniciar. La transformación de los alimentos en pequeña escala es indicada particularmente para las mujeres que son las beneficiarias de los programas de desarrollo; si se sabe seleccionar correctamente, los alimentos elaborados pueden ser objeto de una fuerte demanda y generar ingresos agregando valor a las materias primas que son transformadas, generalmente son de fácil adquisición (y en muchos casos, abundantes); entre la gran cantidad de tecnologías de transformación de alimentos, la mayoría se adapta a las operaciones en pequeña escala con un nivel aceptable de inversiones por parte de la población rural; para comenzar son suficientes los utensilios de cocina; cuando la producción aumenta, se puede fabricar equipos en la localidad, generando empleos; la mayor parte de las técnicas de transformación respetan el ambiente. Hay dos categorías de elaboración y transformación de alimentos:

Elaboración primaria, que sirve para estabilizar los alimentos después de la recolección y, a veces, a transformarlos para un mejor almacenamiento.

Elaboración secundaria, en la cual los alimentos frescos o los productos de la elaboración primaria son transformados en una amplia gama de productos derivados.

La preparación y transformación de los alimentos es importante para la seguridad alimentaria de las comunidades rurales, el incremento de la variedad del régimen dietético y como actividad generadora de ingresos y de empleos. Una transformación exitosa en el ámbito de los pueblos puede mejorar la calidad de la vida de los habitantes de los pueblos, a causa de una mayor prosperidad y una mejor nutrición y salud (FELLOWS, 2004).

4.9.1 Aspectos básicos de la elaboración y transformación de alimentos. La gente transforma los alimentos cotidianamente mientras prepara la comida para sus familiares. Sin embargo, la terminología “transformación o elaboración de alimentos” va más allá de la preparación y de la cocina misma. Conlleva la aplicación de los principios tecnológicos y prácticos para la conservación de los alimentos, retardando o deteniendo el proceso natural de deterioro y permitiendo cambios en la calidad de forma predecible y controlada. En la elaboración de los alimentos se usa el potencial de creatividad de la persona encargada para transformar las materias primas en una gran cantidad de productos apetitosos, es decir, una amplia gama de variedad en las dietas de los consumidores.

La preparación y transformación de los alimentos se puede definir como “cualquier cambio efectuado a un alimento para alterar su calidad comestible o garantizar su conservación”. La calidad de los productos depende de la materia prima, de las condiciones de elaboración y del almacenamiento o manejo al que son expuestos después de su preparación.

4.9.2 Elaboración de alimentos a escala familiar. Los alimentos destinados al consumo familiar generalmente son elaborados por las familias o por pequeños grupos de personas que trabajan juntos. Muchos conglomerados multinacionales han entrado al mercado con una sola persona o una sola familia trabajando en sus casas. Muchos de estos pequeños productores siguen su expansión hasta la micro o pequeña empresa y más tarde a empresas de mayor escala.

Los transformadores de escala familiar generalmente no tienen los medios para conseguir el material necesario y se ayudan con los utensilios de cocina y con la estufa de la casa. A veces trabajan media jornada en función de sus necesidades de dinero, desarrollando esta actividad en una parte de la casa o en una instalación aledaña. En muchos casos, sin embargo, la falta de espacio y de materiales se traduce en riesgos de contaminación y de variabilidad de la calidad de los productos, lo que afecta su valor de mercado y, por lo tanto, los ingresos de la familia. Es necesario que los agentes de comercialización y los programas de formación ayuden a mejorar las instalaciones y la higiene, a introducir técnicas simples de garantía de la calidad y mejorar las condiciones de embalaje para que los productos sean más competitivos que los de escalas mayores. Las familias que con sus ventas logran ganancias suficientes pueden invertir en equipos especializados.

4.9.3 Elaboración de alimentos en microempresas. Para pasar a esta escala de producción los transformadores rurales necesitan adquirir las competencias técnicas y comerciales necesarias para elaborar productos de mejor calidad y habilidades financieras y comerciales para garantizar que la actividad crezca y sea exitosa. Pueden necesitar ayuda en la adquisición de estas competencias,

programas de formación o agentes de comercialización que puedan ayudarles a mejorar los métodos de producción, de garantía de calidad y técnicas de venta.

5. PRESENTACION DE RESULTADOS

OE1: FORTALECER LAS CAPACIDADES ORGANIZATIVAS, PRODUCTIVAS Y SOCIO EMPRESARIALES DE LAS MUJERES LÍDERES DEL CORREGIMIENTO DE LAS LAJAS

Para dar cumplimiento a este objetivo, se tuvieron en cuenta actividades como la caracterización de la comunidad beneficiaria de este proyecto, la cual ayudó a identificar y conocer a cada una de las mujeres entrevistadas.

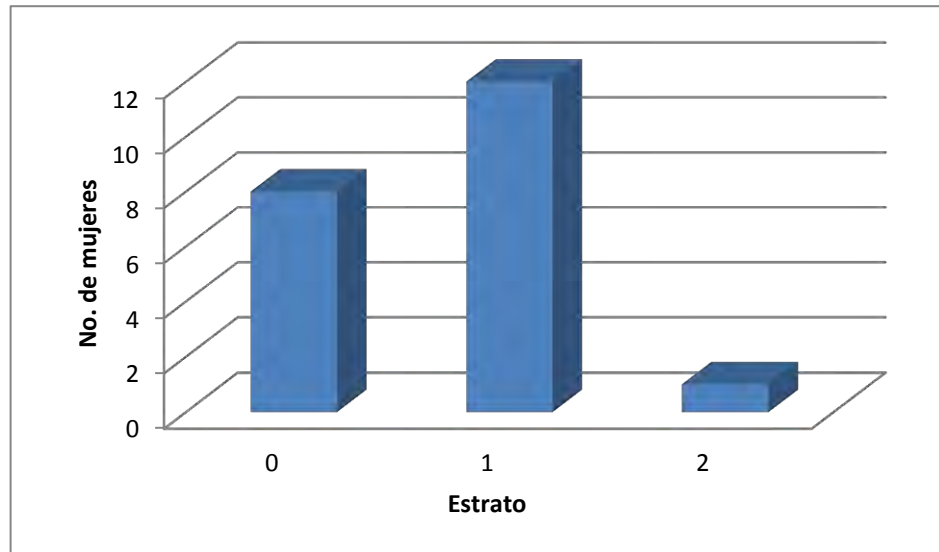
Además, se plasmaron herramientas dinámicas lúdicas para fortalecer la organización y trabajo en equipo, se realizó la proyección del video “El virus de la actitud” para así evitar la negatividad en el lugar de trabajo, y se finalizó con la capacitación sobre la importancia de las herramientas y metodologías participativas para una adecuada organización empresarial en su comunidad.

5.1 CARACTERIZACIÓN SOCIOECONÓMICA (LÍNEA BASE)

Para el desarrollo de esta actividad se tomó como herramienta básica la aplicación de una encuesta dirigida a población beneficiaria del proyecto, cuyo objetivo es la caracterización social y económica de personas pertenecientes al corregimiento de las Lajas para conocer aspectos fundamentales de la comunidad, (anexo 1). En este aspecto se entrevistó a 21 mujeres todas habitantes actuales del corregimiento, (Anexo 2) y se analizan a continuación:

- **Estrato socio-económico**

Grafico 1. Rangos de estrato socio-económico

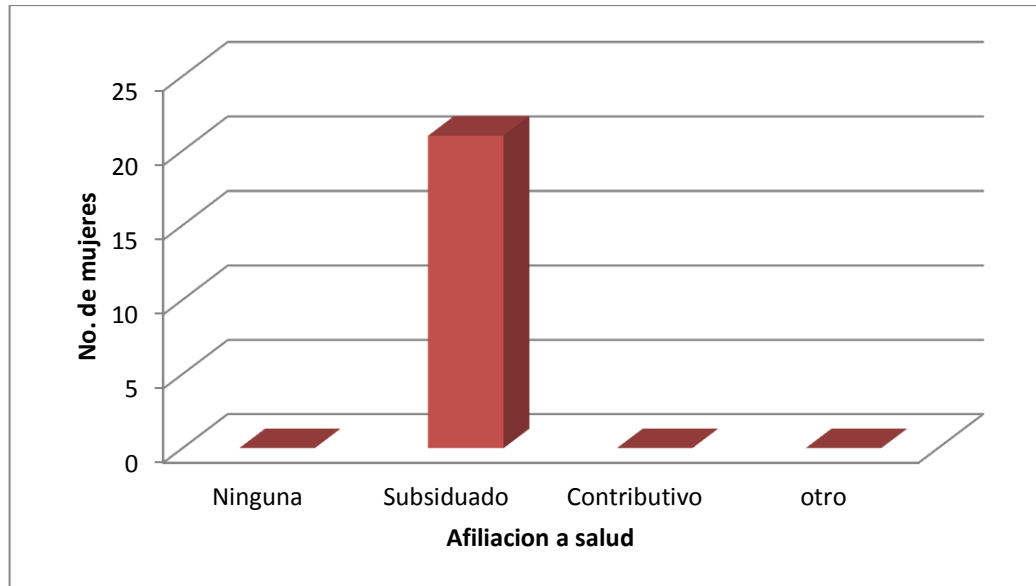


Fuente. Este estudio

En cuanto al estrato social y económico la comunidad beneficiaria de este proyecto se encuentra censada entre los estratos 0 y 1 con un 38 y 57% respectivamente. Las características en cuanto a su calidad de vida observada no es alta, debido a los bajos ingresos económicos de que disponen y que en combinación con su pertenencia a un sector valorizado representan gastos que sobrepasan a los de una zona no comercial y turística (Grafico 1).

- **Afiliación salud que se encuentra la población encuestada**

Grafico 2. Afiliación a salud

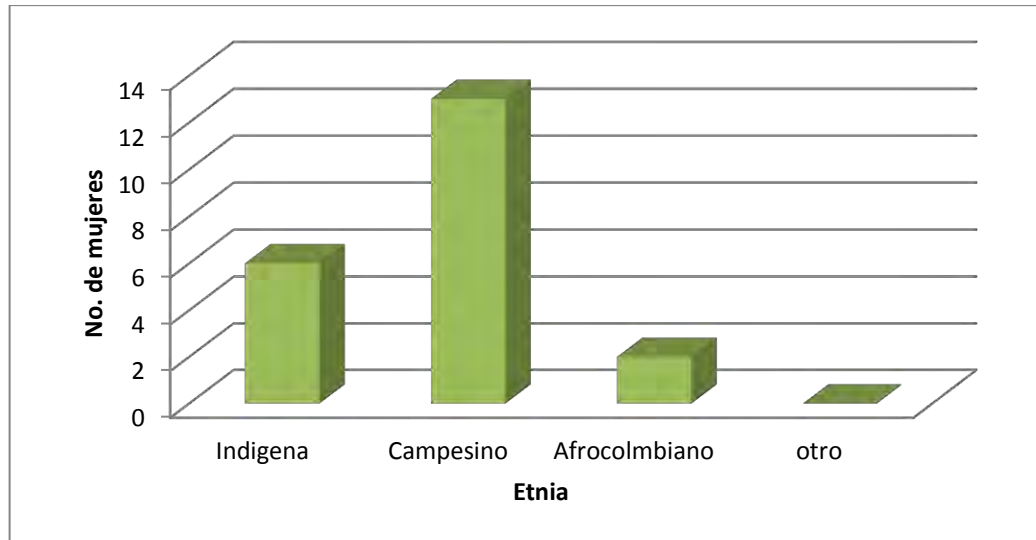


Fuente. Este estudio

De acuerdo a los datos anteriores y siguiendo en conjunto con los estratos socioeconómicos, tenemos que toda la población encuestada recibe salud en régimen totalmente subsidiado, pues no existen contribuyentes a salud y pensión por el mismo hecho de que no se cuenta con un salario fijo y quienes si lo tienen corresponde a un básico mínimo que apenas y cubre cancelación de servicios públicos y gastos menores (Grafico 2).

- **Grupos étnicos de la población encuestada**

Grafico 3. Etnia

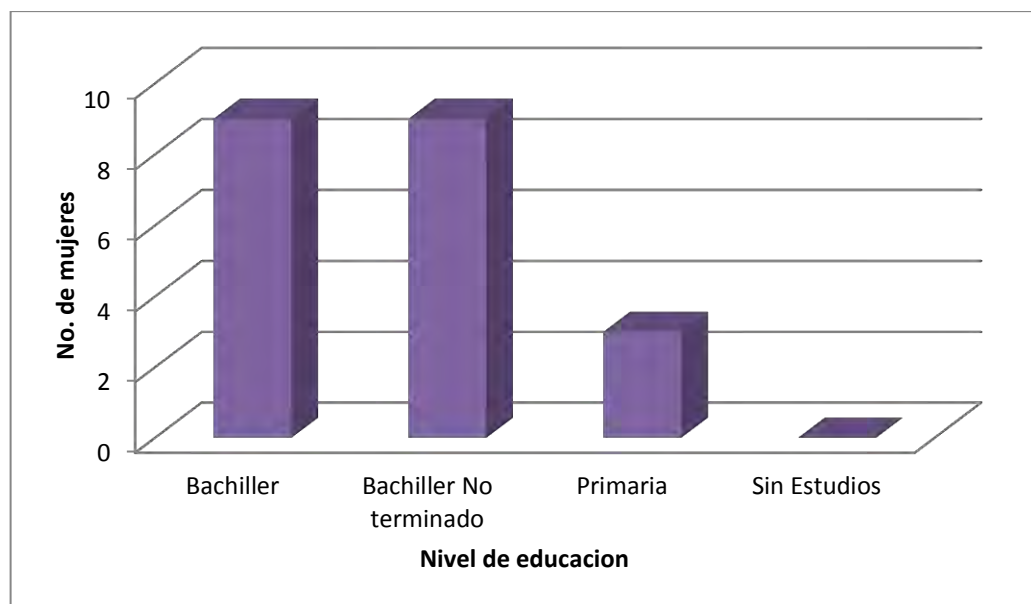


Fuente. Este estudio

Nariño es un departamento pluriétnico, que alberga en una misma comunidad a personas que pertenecen a varias etnias o grupos sociales, por esto para hacer más eficaces los talleres programados, se definió que tipo de población hay en este corregimiento y así se buscó generar ambientes que no sean excluyentes; de esta manera se encontró que de un total de 21 personas encuestadas, el 29% de esta población pertenece a comunidades indígenas de cabildos y resguardos aledaños, otro tipo de comunidad encontrada en este corregimiento es la de afrodescendientes que con un 9% son partícipes de las actividades de la comunidad y finalmente la mayoría de la población correspondiente al 62% restante siendo población campesina que desarrolla actividades diarias para la generación de ingresos (Grafico 3).

- **Nivel educativo de la comunidad de Las Lajas**

Grafico 4. Nivel de educación

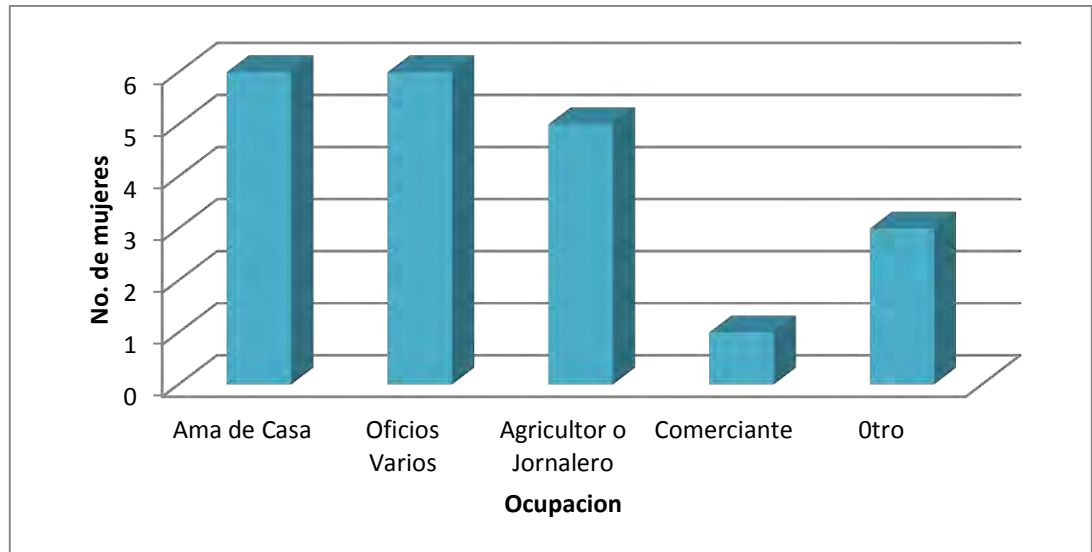


Fuente. Este estudio

Para el desarrollo de este proyecto fue indispensable conocer el grado de alfabetización de la comunidad, todo ello con el fin de adoptar los métodos necesarios para hacer de todas las actividades algo comprensible; en este caso la mayoría de personas del sector accede a un nivel de educación básica primaria representando el 14% y bachilleres que terminaron su formación, y que no terminaron con un 43%. Solo el 14% de ellas tienen estudios primarios del total de la población encuestada. Por lo tanto, todas las personas encuestadas saben leer y escribir, lo cual direcciona una interacción escrita en los talleres ofrecidos, y en el apoyo de herramientas lúdicas como lo son material audiovisual, guías, entre otros (Grafica 4).

- **Ocupación a la que se dedica la población encuestada**

Grafico 5. Ocupación

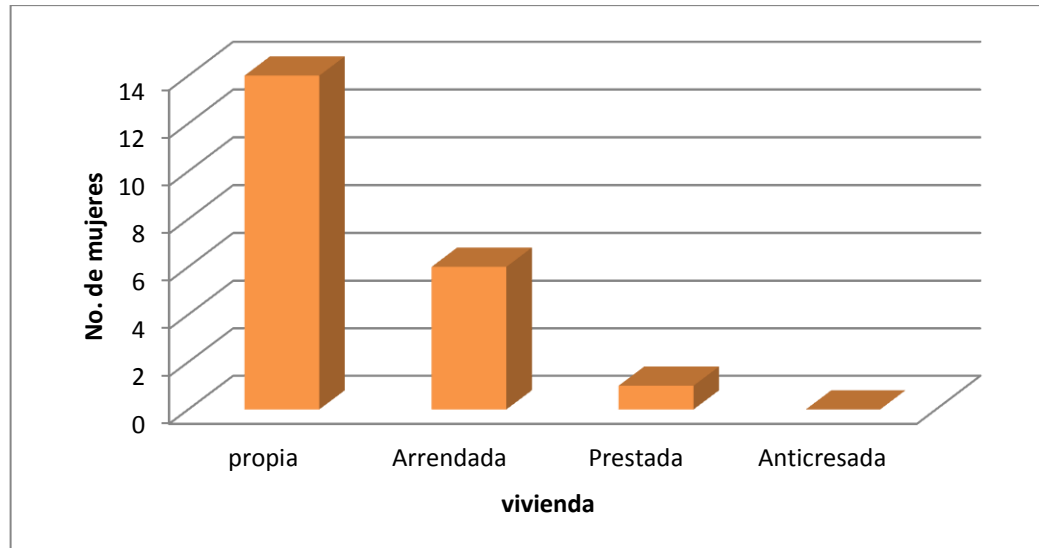


Fuente. Este estudio

En esta zona rural los habitantes se dedican al trabajo en el campo, en la agricultura o como jornaleros sumando un 24% de las personas encuestadas, la ocupación en oficios varios y amas de casa es de 29% y 28% respectivamente, que corresponde a mujeres que tienen que salir a buscar su sustento diariamente como refuerzo económico para el hogar, debido a que por factores como la edad y a la escasez de posibilidades de desempeñar alguna función no tienen un trabajo estable. El 14% restante de las mujeres tienen otra ocupación (Grafico 5).

- **Tipo de vivienda de los habitantes del corregimiento de Las Lajas**

Grafico 6. Tipo de vivienda



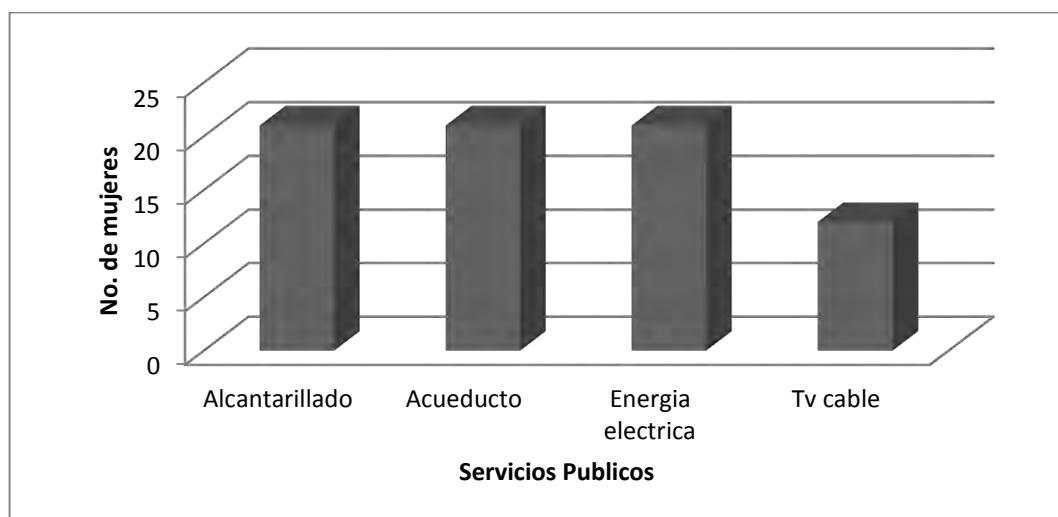
Fuente. Este estudio

Según las encuestas, la mayoría de las personas posee vivienda propia representando el 71%, seguida de una vivienda arrendada y vivienda prestada con un 28% y 5% respectivamente (Grafico 6), lo que ratifica la pertenecía a los estratos 1 y 2.

- **Servicios públicos disponibles en el corregimiento**

A continuación se muestran los tipos de servicios públicos que se analizaron en la encuesta, los cuales algunos son de primera necesidad como alcantarillado, agua y energía eléctrica, y otros que pasan a un segundo plano tales como Tv cable.

Grafico 7. Cuantificación de usuarios de servicios públicos disponibles



Fuente. Este estudio

Este corregimiento cuenta con la prestación de los servicios de alcantarillado, acueducto energía eléctrica y recolección de basuras (Grafico 7).

- **Capacitaciones**

Para dar seguimiento a esta comunidad fue necesario también conocer algunos antecedentes de capacitaciones todo con el fin de actualizar algún tipo de conocimiento; fue así como se encontró que solo 5 personas habían recibido capacitaciones de entidades como el Sena, y Pastoral Social, en la rama de sistemas informáticos pero de esto se resalta la falta de continuidad y aplicación ya que solo se dedicaron a implementar los cursos y no dieron continuidad y seguimiento en la comunidad; además las mujeres plasmaron que no han tenido ninguna capacitación u orientación de prácticas productivas ya que ellas a través de sus productos agrícolas pueden generar recursos económicos, por su facilidad de acceso.

5.2 HERRAMIENTAS DINÁMICAS LÚDICAS E INTERACTIVAS

Para el desarrollo de estas acciones es importante conocer a las personas de la comunidad en su entorno, por ello en un taller inicial se optó por recorrer el salón donde estábamos ubicadas y sin hablar con nadie solo observando se comenzó por caminar con pasos cortos, luego largos en zigzag, hacia atrás, e imaginando sobre su proyección a futuro como parte de la organización para así tener una visión o meta hacia donde quieren llegar.

Se inició con una dinámica para conocer su visión y generar lazos de confianza entre las mujeres de la organización, la que se denominó **mímica de nombres** la cual les permitió a las mujeres aprenderse los nombres de las demás, consistió en que cada mujer debía decir su nombre seguido de un verbo que comience con la primera letra de su nombre, y a su vez recordando el de sus compañeras que ya habían pasado hasta que todas se hubieran identificado.

Seguidamente se realizó otra dinámica, llamada **el imán** donde se formaron en parejas ubicándose ambas personas frente a frente. En la primera vuelta una participante colocó su mano derecha abierta, con la palma dirigida hacia el rostro de su compañera a una distancia no superior a unos quince centímetros. Esta mano era el imán y entonces donde vaya la mano, atraerá la cara de su compañera, y como consecuencia, la cabeza y todo el cuerpo le seguirán.

Se observaron buenas actitudes de confianza ya que las señoras jugaron libremente desplazándose por la sala, se agachaban, se enrollaban, giraban rápido, lento, e iban haciendo varias piruetas, etc. Cada dos minutos se da una señal con un aplauso para cambiar roles, y cada 4 minutos se daba la orden de cambiar de pareja, para así interactuar con todas.

- Después del desarrollo de estas actividades se logró que todas las participantes “rompieran el hielo” en el grupo, con un rendimiento de 100% ya que su asistencia fue total, generando un ambiente adecuado de trabajo caracterizado por el reconocimiento de la otra persona como amiga y compañera de una labor que las une en bien común, se observó el respeto y la confianza aunque existan diferencias para desarrollar ciertas metas con altas expectativas en un buen entorno laboral y trabajando en equipo; logrando tener reflexiones por parte de ellas como:

Uno de los elementos fundamentales para nuestra organización es tomar decisiones con el equipo de trabajo en conjunto, ya que este significa integración, participación y democracia, y que todas las integrantes subsanemos nuestras necesidades, permitiendo desarrollar habilidades para el logro de los objetivos indicando cómo llevar, como conducir, como organizar, como ejecutar y como controlar el plan de desarrollo de nuestra organización.

5.3 PROYECCIÓN VIDEO “EL VIRUS DE LA ACTITUD”

El video consiste en la comparación que tiene un virus con el comportamiento o conducta de los integrantes de una empresa, organización asociación, entre otros. Además describe los tipos de actitudes que se tienen en el trabajo y los consejos que se deben tener en cuenta para cambiar las actitudes negativas que afectan no sólo al sujeto, sino al grupo u organización en la que se trabaja (Anexo 3), (HERNÁNDEZ, 2010).

5.3.1 Estrategia para la organización. Como facilitadores, hacer uso de estos recursos para apoyar nuestras estrategias didácticas y enriquecer los procesos de enseñanza y aprendizaje a través de la observación de un video, es enriquecedor, ya que dentro de las ventajas que el uso de las tecnologías nos presenta ayudamos a garantizar una intervención activa de la persona quien recibe el mensaje logrando un aprendizaje colaborativo, propiciando la determinación de lo fundamental en el contenido de enseñanza.

La metodología más eficiente para el fomento de valores es la que pone énfasis en reforzar las buenas prácticas y las conductas que mejor reflejan la cultura organizacional deseada. Ésta es la vía comprobada y efectiva para estimular que se asuman principios con convicción. Las amenazas y los castigos, en el mejor de los casos, sólo logran generar temor, pero no convicción. Si esta metodología se practica de manera sistematizada se produce un ambiente organizacional que funciona como un círculo virtuoso de reproducción de valores.

Es por ello que, las actitudes toman forma a partir del conjunto de creencias, principios y valores que posea una persona, comprendiendo por esto a aquella única predisposición a actuar de cierta forma ante ciertas situaciones o circunstancias, como vemos una persona adoptará una actitud particular frente a determinada situación, la que variará de un individuo a otro ante un contexto similar.

5.3.2 Diagnóstico. Para desafiar a este virus, es fundamental realizar un buen diagnóstico. Debemos ser muy cuidadosos y saber reconocer los síntomas que pueden presentar las personas afectadas. Se empezó por incentivar a las personas responsabilizándolas de su propia actitud, hacer que reconozca un problema de actitud, demostrar como esa conducta de un miembro del equipo influye en las relaciones e impacta negativamente en las metas fijadas, reconocer las causas ocultas de una actitud inapropiada en nosotros o en los demás y realizar el cambio de actitud.

Cada una de las actitudes y/o comportamientos pueden llegar a ser un problema para el desarrollo y la productividad de un equipo de trabajo, es por esto que se deben tomar medidas para cambiar las actitudes negativas que surjan.

Las etapas de la cura para atacar el virus de la actitud nos ayuda a diagnosticar como enfrentar cada uno de los problemas que se originan dentro de la organización para llegar a una mejora continua. También nos hace reflexionar en cómo podemos evitar las recaídas, un paso fundamental es el reconocimiento de la existencia de causas ocultas que originan problemas de actitud en uno mismo o en otros por eso debemos ser muy honestos. Para clarificar esas causas, es recomendable pedir o brindar ayuda a otro miembro del equipo, para que fluya libremente y poder manejarlo en conjunto.

Es muy importante reconocer nuestros sentimientos sobre estos conceptos, ya que ellos nos dirán cuando debemos hacer algo. Todas las habilidades y estrategias para inmunizarnos contra el virus no harán ningún bien, si nuestros valores y metas no se encuentran interrelacionadas con las metas del equipo. Por ello, deben detallarse claramente los valores y metas personales y su relación con las metas del equipo.

- Lo que se logró con la proyección e información de este video es que permitió identificar cuáles son las actitudes que tenemos en nuestro trabajo, ya que estas a veces son de carácter externo y ni siquiera nos damos cuenta que están presentes en los diferentes puestos o rutinas de trabajo, se consigue corregir errores para aumentar la productividad de nuestras labores e incentivar a todo el grupo de que si algo está marchando mal se hable y se tenga un dialogo abierto con todos los miembros de la organización y tomar el cambio de actitud de las antiguas y negativas formas de actuar contra otras que nos ayuden a aumentar la superación personal y colectiva, siendo muy responsables, positivos y comprometidos con nuestro trabajo.

Las mujeres líderes del corregimiento de las Lajas tenían tanto entusiasmo y curiosidad de lo que se iba a plasmar en esta actividad, que asistieron con toda su disposición y no lo hicieron solo las convocadas y participantes del este proyecto, sino que también llevaron acompañantes, lo que es satisfactorio para nosotros como facilitadores porque la gente se interesa por buscar nuevos conocimientos, fue así como el rendimiento de esta actividad supero las expectativas con más del 100% de los colaboradores.

5.4 CAPACITACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS Y METODOLOGÍAS PARTICIPATIVAS PARA UNA ADECUADA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL

Plan de organización

La participación de todos los miembros de la comunidad fue un punto clave para la adecuada organización y llevar a cabo la capacitación las metodologías para las mujeres líderes del corregimiento de las Lajas; todos sus esfuerzos pedagógicos y prácticos que ofrecieron las mujeres, para trabajar en el desarrollo, implementación y puesta en práctica de habilidades, conocimientos y creencias permitieron a todos los colaboradores ofrecer un valor agregado en la contribución para la organización de la comunidad en su trabajo diario.

El enfoque se orientó al fortalecimiento de la dimensión humana y planificación de cada una de las participantes de la comunidad, destacando esto como factor principal para formar una organización, por lo tanto se explicó sobre la importancia de asociarse y trabajar en conjunto, para esto se retomaron temas como:

- Asociatividad

La fortaleza de la asociatividad, radica en que la incorporación de los asociados es voluntaria; no excluye a ningún productor por el mercado en el cual opera, y mantiene la autonomía general de los trabajadores, quienes se asocian para lograr algún objetivo en común.

Además, permite compartir riesgos y disminuir costos; en función del objetivo que persigue el grupo, pueden generarse relaciones más o menos duraderas, es decir organizaciones sostenibles. Lo ideal en un proceso de este tipo, es que las personas busquen socios que tengan valores comunes, cuyas habilidades se complementen entre sí, de manera tal, que todos tengan algo para contribuir y algo que recibir del grupo.

- Logística

Al momento de diseñar el plan de formación es importante considerar los recursos necesarios para la ejecución del mismo, esto tiene que ver con aspectos tales como:

- Sitio donde se realizarán los diferentes eventos
- Materiales requeridos
- Elementos y apoyos audiovisuales
- Elaboración de manuales y material didáctico

Todos estos componentes deben ser incluidos en las matrices de costos que se elaboran en los presupuestos del plan.

- Presupuesto

Este elemento es muy importante y requiere un especial cuidado en su diseño, es decir se parte de un presupuesto general asignado o formulado a partir de ejecuciones anteriores o bien con base 0, de todas maneras este costeo debe especificar y tener en cuenta todos los aspectos que permitan garantizar una adecuada ejecución del plan establecido inicialmente, es decir teniendo en cuenta los aspectos particulares de cada evento programado o bien una síntesis de los mismos por eventos o áreas, etc.

- Seguimiento y acompañamiento

Un buen plan para el desarrollo de una actividad debe contemplar acciones de monitoreo y seguimiento, no solamente en lo referente a los aspectos logísticos sino especialmente a la organización y planeación de reuniones orientadas a verificar el impacto que han logrado las acciones de capacitación en el incremento

de la productividad y verificar la pertinencia metodológica y formativa con relación a la transferencia del aprendizaje a los puestos de trabajo.

El seguimiento precisa las acciones y solicitudes que deben atender quienes están participando en los diferentes programas, y así identificar las debilidades que la organización presenta, colocando atención en que hay que priorizar aquellas áreas donde es importante fortalecerlos y que pueden ayudar a la organización a lograr su sostenibilidad, esta información debe ser presentada a través de una matriz que facilite su presentación a los miembros de la organización.

- Informes regulares

Llevar un control estadístico del proceso, lo cual implica tener registros que permitan conocer no solamente los indicadores económicos de la inversión realizada, sino también otros aspectos importantes que nos permitan entregar informes periódicos de la gestión humana. Los informes permiten conocer sus resultados parciales de tal manera que se puedan hacer los ajustes requeridos y al mismo tiempo evidenciar el impacto que va surtiendo en los participantes. (ALBERICH Tomás, Et. Al. Madrid 2009).

El objetivo de estas herramientas y metodologías es promover procesos de transformaciones individuales y grupales en aspectos sociales culturales y demás índole, partiendo de la enseñanza lúdica y grupal, en este caso para las mujeres líderes del corregimiento de las Lajas, consiguiendo analizar diversas problemáticas que al ser blanco de soluciones, construyendo unos objetivos de cambio en la organización para trabajar con actitud positiva y emprendedora, resolviendo problemas internos con proyección social que facilitan herramientas para enfrentar problemáticas en otros contextos. Aceptando que nadie tiene la verdad, y que hemos de construirla conjuntamente, por ejemplo cuándo y cómo aplicar algunos dispositivos o herramientas en la vida cotidiana con problemas básicos.

- Lo que se logró con esta actividad es que el grupo de mujeres se concientizaron de la importancia de asociarse empresarialmente, para diseñar eventos que les permitan vincular a cada beneficiaria, en la formación y desarrollo de habilidades y de dirección tales como trabajo en equipo, administración del tiempo, toma de decisiones, comunicación, asertividad, entre otras, que les permita conocer y desarrollar una metodología acorde y planeada a las necesidades de las personas y de la organización.

La información que aportaron las personas participantes y sus inquietudes tuvieron mucho valor, ya que se promovió la discusión, el análisis y la reflexión, de cómo trabajar en conjunto, y ser eficiente en el uso del tiempo, para el alcance de sus objetivos.

Esta actividad dejó gran enseñanza a las mujeres de la comunidad del corregimiento de las Lajas, pues su asistencia fue satisfactoria en un 100%, floreciendo de ellas conceptos e incentivos que las lleva a ampliar sus expectativas y tener nuevas iniciativas que sean innovadoras con un empuje empresarial y asociativo y con muchos factores a su favor como lo es el talento humano, materia prima disponible, lugar y temporada de ventas si se habla del aprovechamiento de las festividades de la Virgen del santuario de las Lajas, Semana Santa, entre otras.

No se pasa desapercibido el hecho de que ahora las nuevas alternativas dependen en gran parte de la iniciativa e interés de cada individuo que para lograr un bien común tiene que relacionarse con su entorno y comunidad para recibir más y mejores beneficios y dar continuidad sostenible durante el tiempo en la labor a desempeñar.

Para finalizar las actividades del primer objetivo y cerrar con broche de oro la colaboración de la comunidad, se hizo una pequeña reflexión de una lectura llamada: *El espíritu del delfín*:

Los delfines aprenden por naturaleza, cuando crecen se convierten en maestros.

Ellos enseñan a los jóvenes lo que saben.

Los delfines trabajan en equipo desde que nacen. Aprenden a sobrevivir, deben buscar juntos la comida y protegerse unos a otros.

Los delfines buscan la diversidad, buscan la compañía de otros para disfrutar de la vida.

Los delfines perdonan. Ofrecen otra oportunidad, no acusan.

Los delfines celebran y disfrutan su vida, incluyen la diversión con la sobrevivencia, dan 100% en todo lo que hacen .

➤ Reflexión colectiva:

Cuando somos niños aprendemos, cuando adultos con frecuencia nos detenemos. Es la hora de actuar y aprender constantemente, y compartir con otros. Trabajar en equipo nos da la mejor oportunidad de sobrevivir y tener victorias. Debemos formar un equipo campeón y celebrar su éxito. Podemos encontrar lo mejor cuando buscamos a los que son diferentes a nosotros. Enfocarnos en el futuro, no en el pasado. La creatividad florece cuando se es bueno y se aprende de los errores. Busquemos diversión en nuestros trabajos, y celebremos otro día más de vida.

OE2: CAPACITAR EN LA TRANSFORMACIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE PRODUCTOS PRIMARIOS CON VALOR AGREGADO A LAS LÍDERES COMUNITARIAS DEL CORREGIMIENTO DE LAS LAJAS

En el cumplimiento del objetivo específico dos se llevaron a cabo actividades como la identificación de los productos que tiene acceso la comunidad y así poder sacar sus ganancias retribuida en el valor agregado con ayuda de una capacitación de manipulación de alimentos y su posterior elaboración de los productos como se observa en la lluvia de ideas.

5.5 IDENTIFICACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE PRODUCTOS A TRANSFORMAR MEDIANTE TALLERES METODOLÓGICOS

Aprovechando la confianza generada en los talleres de trabajo en equipo y organización laboral, se realizó una lluvia de ideas haciendo énfasis de la elaboración de productos derivados de materias primas al alcance de las asistentes de los cuales se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 1: Taller participativo de las mujeres líderes del corregimiento de las Lajas

Líneas Productivas	Votos	Fortalezas	Debilidades
Derivados Lácteos	4	Disponibilidad de materia prima; interés por parte de los participantes aprender sobre este tema.	Falta de conocimiento de los procesos de elaboración de los productos lácteos por parte de las mujeres del corregimiento de las Lajas.
Dulces y postres	13	Fácil accesibilidad a materias primas tanto en la parte rural como en la parte urbana.	Desconocimiento de los procesos y aprovechamiento de diferentes materias primas.
Manipulación de Alimentos	4	Disposición por parte de las mujeres líderes del corregimiento de las Lajas en la elaboración de alimentos limpios.	Desactualización en manipulación de alimentos para la elaboración de alimentos higiénicos.

Fuente. Este estudio

Teniendo en cuenta que la elaboración de dulces tuvo mayor acogida por parte de las asistentes se continuo trabajando sobre este tipo de procesos, con esto el paso a seguir fue identificar cuales se elaborarían y porque; entre estos se encontró gran interés en los dulces de mora, dulce de chilacuan y postre de limón y como producto de los derivados lácteos el yogurt casero; las señoras

argumentaron que se ha observado gran acogida de estos productos y también por la disponibilidad de estos alimentos en la mesa.

Con base a esta información se continuó a “estandarizar las recetas” haciendo partícipes a todas las asistentes que conocían o no el proceso de elaboración de dulces y postres, se hizo lo siguiente:

Se socializó la manera de realizar algunos procedimientos mediante esquemas de trabajo (diagramas de flujo) para facilidad de cualquier persona de manera rápida y sencilla y con ayuda de ellas se logró que esto sea posible. Para esto se formaron grupos de 5 integrantes cada uno, a las que se les pidió la elaboración conjunta de un diagrama de trabajo para la elaboración de un dulce en específico. Es así que mediante participación activa de todos los ingredientes en cada uno de los productos se llegue a obtener la procedimiento; esto se hizo con la ayuda del acompañamiento técnico es decir en este caso el facilitador, brindando las herramientas y conocimientos necesarios y en conjunto con la imaginación se realizó el flujograma para cada uno de estos dulces y postres.

Posteriormente se hizo la socialización de cada flujograma, en donde se hizo participar a una integrante al azar de cada grupo, quien pasaba al frente de todas las asistentes y mostraba la tarea realizada por su equipo de trabajo; con la ayuda de las demás asistentes se hicieron algunas correcciones y se estandarizó las cantidades según las porciones básicas o a las que se quiera llegar; con los ajustes suministrados con previas instrucciones se logró obtener las recetas satisfactoriamente (Anexo 4).

- Lo que se logró con esta participación fue que las mujeres de la comunidad del corregimiento de las Lajas no solo se conformaron con la elaboración de los diagramas de flujo, sino que fueron tan gratificantes las expectativas que pidieron llevar a cabo la elaboración de los productos (se enmarca en la siguiente actividad), reflejaron estar muy entusiasmadas y teniendo en cuenta que por ser un sitio turístico y que ya se acercan las fiestas patronales de la Virgen, les sería de gran aprovechamiento para expandirse con la elaboración de estos productos y así poder comercializarlos, por su gran afluencia de peregrinos y turistas.

5.6 CAPACITACIÓN EN MANIPULACIÓN DE ALIMENTOS

Condiciones generales en el procesamiento de alimentos para el personal manipulador: Todas las personas que han de realizar actividades de manipulación de alimentos deben tener formación en materia de educación sanitaria, especialmente en cuanto a prácticas higiénicas en la manipulación de alimentos. Igualmente deben estar capacitados para llevar las tareas que se les asignen, con el fin de que sepan adoptar las precauciones necesarias para evitar la contaminación de los alimentos (DECRETO 3075 DE 1997).

El manipulador de alimentos debe ser entrenado para comprender y manejar el control de los puntos críticos que están bajo su responsabilidad y la importancia de su vigilancia o monitoreo; además, debe conocer los límites críticos y las acciones correctivas a tomar cuando existan desviaciones en dichos límites.

Prácticas Higiénicas y Medidas de Protección: Toda persona mientras trabaja directamente en la manipulación o elaboración de alimentos, debe adoptar las prácticas higiénicas y medidas de protección que a continuación se establecen:

- a. Mantener una esmerada limpieza e higiene personal y aplicar buenas prácticas higiénicas en sus labores, de manera que se evite la contaminación del alimento y de las superficies de contacto con éste.
- b. Usar vestimenta de trabajo que cumpla los siguientes requisitos: De color claro que permita visualizar fácilmente su limpieza; con cierres o cremalleras y/o broches en lugar de botones u otros accesorios que puedan caer en el alimento; sin bolsillos ubicados por encima de la cintura; cuando se utiliza delantal, este debe permanecer atado al cuerpo en forma segura para evitar la contaminación del alimento y accidentes de trabajo. La empresa será responsable de una dotación de vestimenta de trabajo en número suficiente para el personal manipulador, con el propósito de facilitar el cambio de indumentaria el cual será consistente con el tipo de trabajo que desarrolla.
- c. Lavarse las manos con agua y jabón, antes de comenzar su trabajo, cada vez que salga y regrese al área asignada y después de manipular cualquier material u objeto que pudiese representar un riesgo de contaminación para el alimento. Será obligatorio realizar la desinfección de las manos cuando los riesgos asociados con la etapa del proceso así lo justifiquen.
- d. Mantener el cabello recogido y cubierto totalmente mediante malla, gorro u otro medio efectivo. Se debe usar protector de boca y en caso de llevar barba, bigote o patillas anchas se debe usar cubiertas para estas.
- e. Mantener las uñas cortas, limpias y sin esmalte.

- f. Usar calzado cerrado, de material resistente e impermeable y de tacón bajo.
- g. De ser necesario el uso de guantes, estos deben mantenerse limpios, sin roturas o desperfectos y ser tratados en el mismo cuidado higiénico de las manos sin protección. El material de los guantes, debe ser apropiado para la operación realizada. El uso de guantes no exime al operario de la obligación de lavarse las manos, según lo indicado en el literal c).
- h. Dependiendo del riesgo de contaminación asociado con el proceso será obligatorio el uso de tapabocas mientras se manipula el alimento.
- i. No se permite utilizar anillos, aretes, joyas u otros accesorios mientras el personal realice sus labores. En caso de usar lentes, deben asegurarse a la cabeza mediante bandas, cadenas u otros medios ajustables.
- j. No está permitido comer, beber o masticar cualquier objeto o producto, como tampoco fumar o escupir en las áreas de producción o en cualquier otra zona donde exista riesgo de contaminación del alimento.
- k. El personal que presente afecciones de la piel o enfermedad infectocontagiosa deberá ser excluido de toda actividad directa de manipulación de alimentos.
- l. Las personas que actúen en calidad de visitantes a las áreas de fabricación deberán cumplir con las medidas de protección y sanitarias estipuladas.
- Esta capacitación se llevó a cabo teniendo en cuenta la disposición y necesidades de conocimiento y curiosidad del grupo de mujeres, por tener claro quién es un manipulador de alimentos y las prácticas higiénicas y medidas de protección que debe tener a la hora de estar elaborando un producto, por ello se hizo la enseñanza con el manifiesto de vivencias diarias y/o con comparaciones de empresas, para hacer más comprensibles las temáticas con la adaptación de los métodos de limpieza en el cuidado del hogar, incentivando la concientización sobre la aplicación de estos.

5.7 ELABORACIÓN DE LOS DIFERENTES PRODUCTOS

Después de habernos ya enmarcado en el rol de las diferentes dinámicas y con el taller participativo con el grupo de mujeres se llegó al acuerdo que para la realización de los diferentes productos, todas las participantes llevarían un ingrediente que sea útil y necesario, y que este a su alcance o sea de mayor flexibilidad, teniendo en cuenta que no falte ninguno o se repita, pero que también sea equilibrado por su precio. Todo fue planeado con previa anticipación y no tener inconvenientes a la hora de reunirnos, las señoras se pudieron dar cuenta que las actividades y capacitaciones que se hicieron antes de trabajo en equipo y

planificación de las cosas y programas, se estaban colocando en práctica. Para esto se hizo una lista de los ingredientes por producto a elaborar así:

Tabla 2: Lista de ingredientes de los diferentes productos

Dulce de mora	Dulce Chilacuan	Postre de limón	Yogurt sabor a mora
Leche condensada	Chilacuan	Leche condensada	Leche entera
Crema de leche	Azúcar	Crema de leche	Leche en polvo
Leche entera	Canela, clavos de olor	Leche entera	Azúcar
Moras		Limonas	Yogurt base
Gelatina sin sabor		Galletas ducales	Moras

Fuente. Este estudio

Se trabajó en la casa de la señora Miriam Cecilia Coral ya que fue ella quien manifestó que por tener una cocina amplia y que colocaba a disposición sus utensilios.

- La finalidad de la realización de todas estas actividades es conseguir la transformación de los productos que las mujeres líderes tienen y son de fácil acceso, y son la principal materia prima, junto con otros insumos tales como clavos de olor, canela, los mismos empaques, etc, son de fácil adquisición ya que no son costosos y ayudan con el sabor y presentación de sus productos.

Para pasar de la situación problema a la situación objetivo es preciso transformar los recursos en productos. Para ello se ha de crear un sistema capaz de realizar dicha transformación. En estas circunstancias se plantea la necesidad de resolver el problema técnico de creación de un sistema que permita transformar los recursos disponibles en los productos que satisfagan las necesidades insatisfechas.

6. CONCLUSIONES

El desarrollo de las actividades de la organización empresarial tuvo gran acogida, siendo visible en que el grupo de mujeres líderes capacitadas, tomaron la iniciativa de asociarse legalmente, lo que conllevaría a formar una estructura social que les permita incursionar en campos de proyectos productivos como en su desarrollo de grupo con la ayuda de entidades gubernamentales, siendo partícipes de convocatorias regionales que les ayuden en su buen vivir.

Se identificaron perspectivas multidimensionales en el tema de fortalecimiento organizacional, es decir de desarrollo de capacidades económicas productivas competitivas y de desarrollo de capacidades socio cultural que tienen que ver con la identidad, la solidaridad, la autoestima, entre otras, simultáneamente.

Las dinámicas tuvieron aceptación que no solo condujo al aprendizaje de conceptos de integración y trabajo grupal organizacional y empresarial, sino que también de manera lúdica, se extendieron conocimientos de extensionismo rural que serán puestos en marcha a medida que la organización avanza con sus labores e integre a más personas, para que aprendan y difundan estas temáticas que han dado surgimiento de nuevas inquietudes y resolución de problemáticas.

Dentro de la capacitaciones, las estrategias ilustradas permitieron que las practicas se adopten en la comunidad y haya participación, liderazgo y autonomía de trabajo, ayudando a destacar el compromiso social, la formación como persona y principalmente a mejorar la situación económica, tratando de buscar la mejor solución a sus problemáticas y a impulsar el desarrollo social y comunitario.

Como estudiante es enriquecedor fortalecer los conocimientos adquiridos a lo largo de la carrera, y trabajar con comunidades ya que me ha permitido aportar experiencia invaluable en cuanto a la parte laboral, ética y profesional, principalmente fundamentada en la parte de agroindustria alimentaria.

7. RECOMENDACIONES

Es necesario fortalecer los procedimientos de extensionismo rural en cuanto a encuentros con otras comunidades de la región, para generar espacios de presentación, discusión, adaptación y puesta en marcha de los programas propuestos en este tipo de proyectos, para que el mejoramiento y fortalecimiento empresarial a través del desarrollo, sea detallado y cumpla con las especificaciones técnicas que brinda la administración como una herramienta gerencial.

Teniendo en cuenta el talento humano dentro de las organizaciones, se recomienda desarrollar acciones y estrategias en forma permanente, con el fin de potencializar el sentido de pertinencia de las participantes como factor fundamental y estratégico que motiva el trabajo en equipo, el liderazgo y el desarrollo personal; y más aún si se trata de apoyar procesos de género y la población femenina, ya que juega un rol fundamental en el desarrollo social.

Las necesidades de la organización conllevan a abrir las puertas a nuevos facilitadores que pueden orientar su trabajo en cuanto a los planes de seguimiento y ejecución, métodos y tiempos, planificación, una línea comercial de sus productos, entre otras, que contribuyan al crecimiento empresarial general.

Como facilitadora es preciso recomendar a la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad de Nariño, que apoye e impulse los proyectos sociales, no solo como trabajo de grado si no que en cada semestre se logre trabajar con un grupo de personas, para que así se fomente las actividades del agro hacia una transformación socioambiental real y poder llegar a darles valor agregado.

BIBLIOGRAFIA

ALBERICH Tomás, Et. Al. Madrid 2009, Metodologías participativas, Observatorio Internacional de Ciudadanía y Medio Ambiente sostenible (CIMAS)

ALFARO Arias Yury, Et al. 2010. Manual de agendas para el trabajo grupal, Grupo de trabajo de mujeres afectadas por la violencia. Alto comisionado de las Naciones Unidas para los refugiados. 1 ed. San Jose, Ediciones Sanabria, 89 p.

BAEZ LACAYO, Linda. Junio, 2010. Guía para el Desarrollo y Fortalecimiento de Organizaciones Empresariales Rurales. Edición final. Santiago de Chile [En línea]. Disponible en:
<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan049902.pdf>

CAMACHO, C Teódulo, Pasto, 11 de septiembre de 2.013, Teódulo Alfonso, Las Lajas un destino emergente,
http://turismo.narino.gov.co/files/Personajes/LAS_LAJAS_UN_DESTINO_EMERGENTE.pdf

CHIANG Gomero Sandra, Rodríguez Chávez Yelen. Sociedad Internacional Misionera, 8 trabajo en equipo, misionessim.org. sim.preguntas@sim.org. [En línea]. Disponible en:
http://misionessim.org/sites/default/files/images/Equipo_adjuntos/Trabajo_en_equipo.pdf

DECRETO 3075 DE 1997 (Diciembre 23). Buenas Prácticas de Manufactura. Derogado por el art. 21, Decreto Nacional 539 de 2014. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 09 de 1979 y se dictan otras disposiciones.

FELLOWS Peter, Roma 2004, Folleto de la FAO sobre diversificación 5. Los alimentos: su elaboración y transformación. Dirección de sistemas de apoyo a la agricultura. Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación FAO. <ftp://ftp.fao.org/docrep/fao/009/y5113s/y5113s00.pdf>

HERNANDEZ, Nava Celimar Beatriz, Mayo 2010, El virus de la actitud en las organizaciones.[En línea]. Disponible en:
<http://www.youtube.com/watch?v=ipMRpDbzE2c>

PATÍÑO ORTIZ Miguel, Et. al. Desarrollo organizacional, complejidad y dinámica de sistemas. Graduados e Investigación de la ESIME-Z IPN [En línea].
<http://www.colpamex.org/Revista/Art4/20.pdf>

TORRES, Sugely. Desarrollo Organizacional. Universidad Nacional Abierta Dirección de Investigaciones y Postgrado. [En línea].
<http://cursoampliacion.una.edu.ve/desarrollorganizacional/paginas/lectura2do.pdf>

ANEXOS

	ORGANIZACION RURAL EMPRESARIAL DE MUJERES LÍDERES DEL CORREGIMIENTO DE LAS LAJAS, MUNICIPIO DE IPIALES, NARIÑO ENCUESTA	
ENCUESTADOR: _____ Encuesta No: ____ Fecha: ____ ____ ____		
DATOS PERSONALES		
Nombre del encuestado:		Número de Identificación:
Género: M F		Edad:
Fecha y lugar de Nacimiento:		Vereda o corregimiento:
Estado civil:		Estrato:
afiliación salud: subsidiado ☐ contributivo ☐		☐ ninguno ☐ otro ☐
Cargo/Responsabilidad en la Comunidad:	Tiene hijos : Sí ☐ No ☐	
ESCOLARIDAD: Sin estudios: ____ Básica Primaria: ____ Bachiller: ____ Bachiller no terminado: ____		
Pertenencia a grupo étnico: indígena ____ campesino ____ comunidad afrocolombiana ____ otro ____		
Ocupación a que se dedica: • Ama de casa: ____ • Comerciante: ____ • Jornal: ____ • Oficios varios: ____ • Otras actividades: ____		La vivienda en que usted habita es: Propia ____ Arrendada ____ Anticresada ____ Prestada ____ Otro ____
¿Cuál es el ingreso promedio mensual (\$) por núcleo familiar? • 200.000 a 400.000 ____ • 400.000 a 500.000 ____ • 500.000 a 600.000 ____ • Sin ingresos ____		Responda sí o no según los servicios públicos que usted posea. Alcantarillado: si ☐ no ☐ Acueducto: si ☐ no ☐ Energía eléctrica: si ☐ no ☐ Tv cable: si ☐ no ☐
¿Cuál es el gasto promedio mensual (\$) básico? (egreso) • 200.000 a 400.000 ____ • 400.000 a 500.000 ____ • 500.000 a 600.000 ____		¿Usted ha recibido capacitaciones de alguna institución pública o privada?: Sí ☐ No ☐ ¿De qué tipo? _____
Nota: La información suministrada es con el fin de hacer una caracterización poblacional no aplican beneficios ni estímulo alguno por lo que se agradece el tiempo prestado a la aplicación de esta herramienta pedagógica.		

Anexo B: Consolidación de información de las encuestas realizadas a las mujeres líderes del corregimiento de las Lajas

No.	FECHA	MUNICIPIO	CORREGIMIENTO	NOMBRE ENCUESTADO	NUMERO DE IDENTIFICACION	EDAD	GENERO	ESTADO CIVIL
1	11/06/2014	Ipiales	Las Lajas	Lidia del Carmen Taramuel	37005635	46	Femenino	Casada
2	12/06/2014	Ipiales	Las Lajas	Sara Nori Mallama	27232565	49	Femenino	Unión libre
3	13/06/2014	Ipiales	Las Lajas	Diana Carolina Cabrera	1085897282	28	Femenino	Unión libre
4	14/06/2014	Ipiales	Las Lajas	Sirley Amanda Tapia	36860805	29	Femenino	Casada
5	15/06/2014	Ipiales	Las Lajas	María Bernarda Mallama	27232173	42	Femenino	Casada
6	16/06/2014	Ipiales	Las Lajas	Gabriela Mallama E	1085924600	27	Femenino	Soltera
7	17/06/2014	Ipiales	Las Lajas	Nelly Esperanza Taramuel Cuaspa	37008303	37	Femenino	Casada
8	18/06/2014	Ipiales	Las Lajas	Nancy del Socorro Rodríguez	36878499	43	Femenino	Casada
9	19/06/2014	Ipiales	Las Lajas	Sandra Milena Tarapuez	37005635	39	Femenino	Unión libre
10	20/06/2014	Ipiales	Las Lajas	Lorena Elizabeth Garzón C	59312269	30	Femenino	Casada
11	21/06/2014	Ipiales	Las Lajas	Jessica Alejandra Arellano Portilla	1085904872	25	Femenino	Soltera
12	22/06/2014	Ipiales	Las Lajas	Miriam Cecilia Coral Oviedo	36994916	54	Femenino	casada
13	23/06/2014	Ipiales	Las Lajas	Lucia Grijalva	1085921969	25	Femenino	Casada
14	24/06/2014	Ipiales	Las Lajas	Johana Yacelga	1085901501	27	Femenino	Casada
15	25/06/2014	Ipiales	Las Lajas	Patricia Carmen Rodríguez	37005954	51	Femenino	Soltera
16	26/06/2014	Ipiales	Las Lajas	Mariana Paz Villalba	27143856	60	Femenino	Unión libre
17	27/06/2014	Ipiales	Las Lajas	María Inés Taramuel	36994083	52	Femenino	Separada
18	28/06/2014	Ipiales	Las Lajas	Andrea Elizabeth Mallama	1085592017	25	Femenino	Casada
19	29/06/2014	Ipiales	Las Lajas	Bibiana Silva Ramos	1085921494	25	Femenino	Unión libre
20	30/06/2014	Ipiales	Las Lajas	María del Carmen Rodríguez	36993499	56	Femenino	Casada
21	01/07/2014	Ipiales	Las Lajas	María Eliza Rúales	36999798	58	Femenino	Unión libre

TIENE HIJOS		ESTRATO			AFILIACION A SALUD				ETNIA				ESCOLARIDAD			
SI	NO	2	1	0	Ninguna	Subsidiado	Contributivo	otro	Indígena	Campesino	Afrocolombiano	Otro	Bachiller	Bachiller No terminado	Primaria	Sin Estudios
				1		1			1				1			
			1			1				1					1	
	1		1			1				1				1		
1				1		1				1				1		
1				1		1			1				1			
		1				1			1						1	
1			1			1				1				1		
1				1		1				1			1			
1			1			1				1				1		
1				1		1				1				1		
1			1			1			1					1		
	1		1			1				1			1			
1			1			1			1					1		
1			1			1			1				1			
1				1		1				1			1			
1			1			1				1				1		
1				1		1				1					1	
1				1		1					1		1			
1			1			1					1			1		
1			1			1				1			1			

OCUPACION					Ingreso promedio mensual (\$)	Egresos promedio mensual (\$)	La casa que Ud. habita es:				
Ama de casa	Oficios varios	Jornal	Comerciante	otra			Propia	Arrendada	Prestada	Anticresada	Otro
	1				400.000 a 500.000	400.000 a 500.000	1				
			1		500.000 a 600.000	500.000 a 600.000		1			
		1			500.000 a 600.000	500.000 a 600.000		1			
	1				400.000 a 500.000	400.000 a 500.000	1				
	1				400.000 a 500.000	400.000 a 500.000	1				
		1			500.000 a 600.000	500.000 a 600.000		1			
	1				400.000 a 500.000	400.000 a 500.000	1				
				1	300.000 a 400.000	300.000 a 400.000	1				
				1	300.000 a 400.000	300.000 a 400.000		1			
		1			500.000 a 600.000	500.000 a 600.000	1				
		1			500.000 a 600.000	500.000 a 600.000		1			
1					0	0		1			
	1				400.000 a 500.000	400.000 a 500.000	1				
	1				400.000 a 500.000	400.000 a 500.000			1		
1					0	0	1				
1					0	0	1				
1					0	0	1				
		1					1				
				1	300.000 a 400.000	300.000 a 400.000	1				
1					0	0	1				
1					0	0	1				

Servicios Públicos								ud ha recibido capacitaciones?	Cuáles? y /o de que tipo?
Cuenta con alcantarillado		Cuenta con acueducto		Cuenta con energía eléctrica		tv cable			
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
1		1		1		1		No	
1		1		1		1		No	
1		1		1			1	SI	Cursos de sistemas
1		1		1			1	No	
1		1		1			1	No	
1		1		1		1		No	
1		1		1			1	No	
1		1		1			1	No	
1		1		1			1	No	
1		1		1		1		No	
1		1		1		1		SI	Cursos de sistemas
1		1		1		1		SI	Cursos de sistemas
1		1		1			1	No	
1		1		1			1	No	
1		1		1		1		No	
1		1		1		1		No	
1		1		1		1		No	
1		1		1			1	SI	Cursos de sistemas
1		1		1		1		SI	Cursos de sistemas
1		1		1		1		No	
1		1		1		1		No	

Anexo C: Video “El virus de la actitud” Formato mp4.
<http://www.youtube.com/watch?v=ipMRpDbzE2c>



Anexo D: Diagramas de flujo de diferentes productos (Dulce de mora, dulce de chilacuan, postre de limón, yogurt)

**Diagrama de flujo
Elaboración dulce de mora**

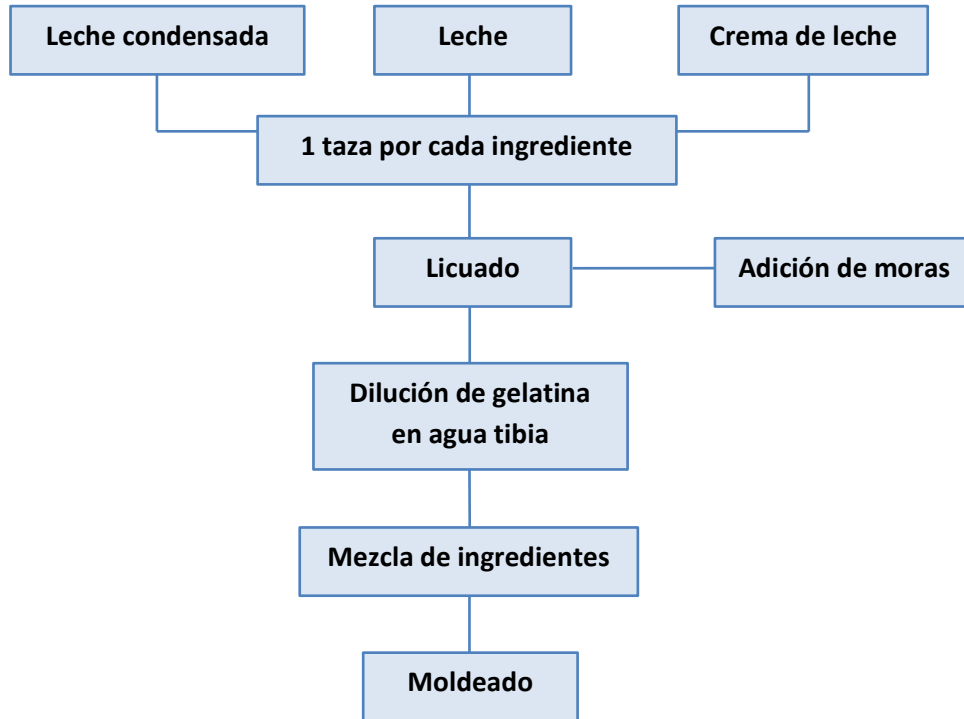


Diagrama de flujo Elaboración dulce de chilacuan

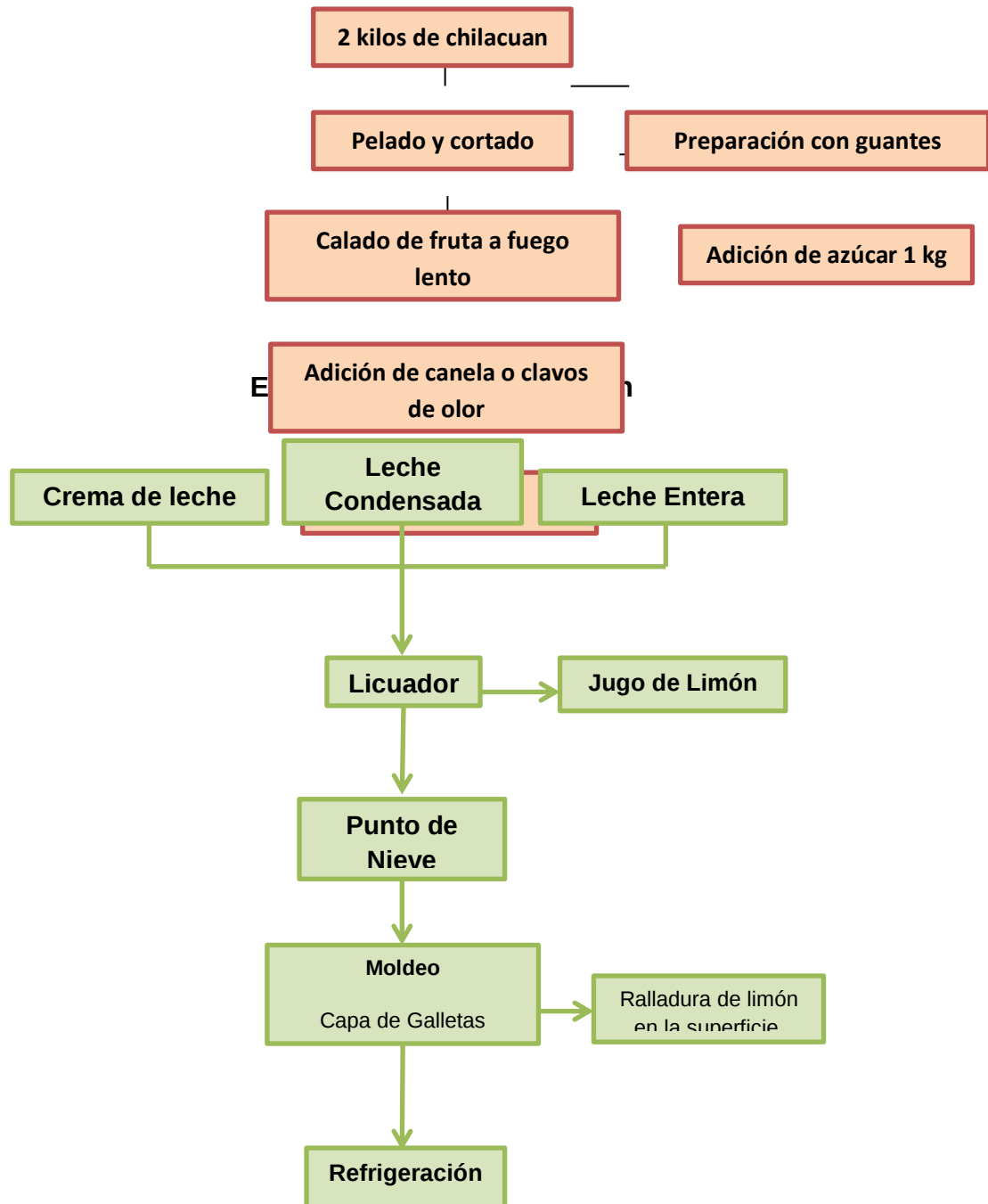
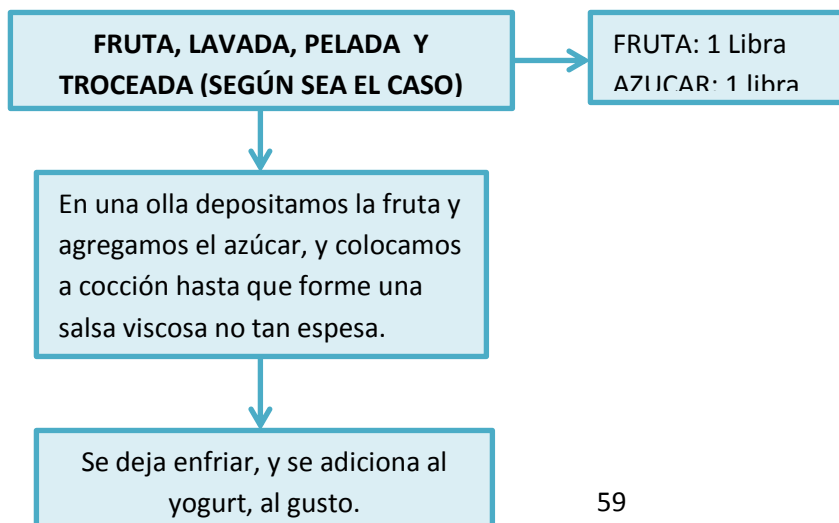
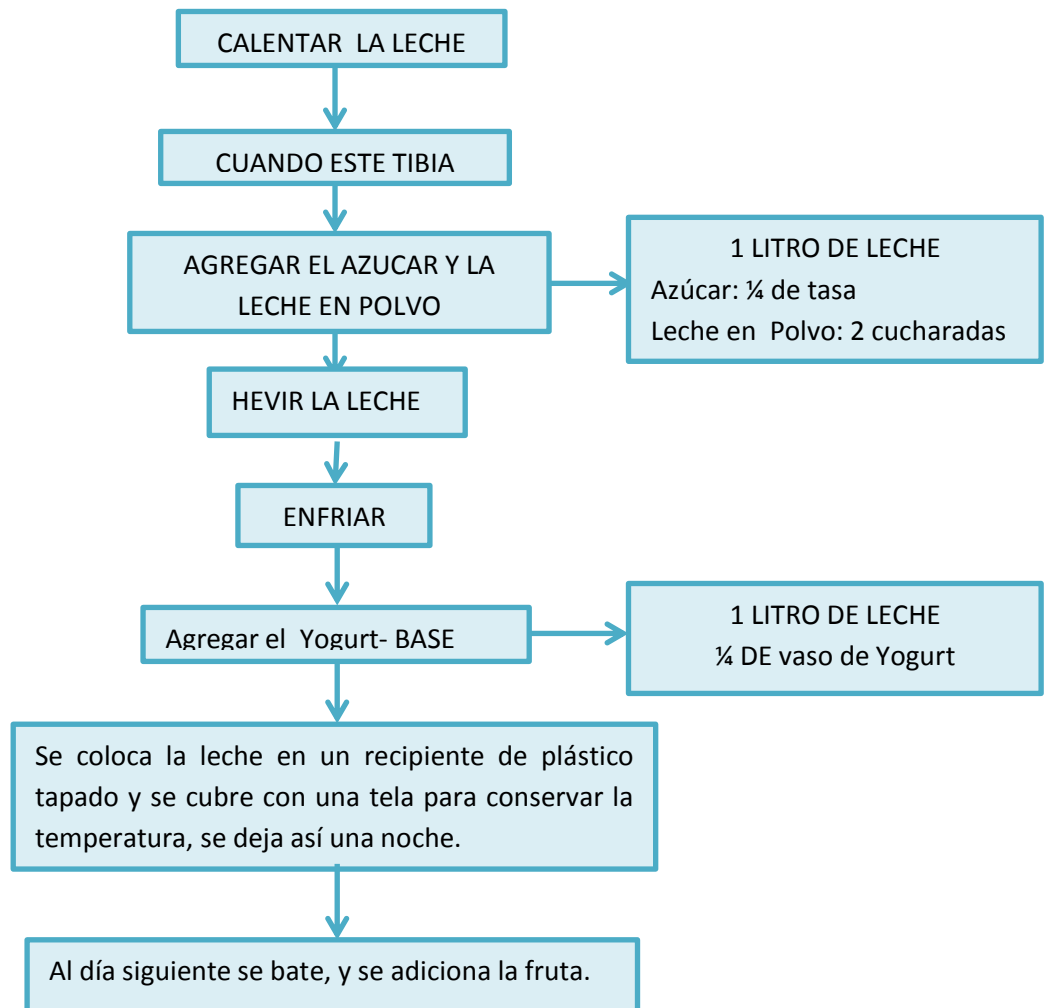


Diagrama de flujo Elaboración de yogurt



Anexo E: Listas de asistencia de las mujeres líderes del corregimiento de las Lajas (4)



ORGANIZACION RURAL EMPRESARIAL DE MUJERES LÍDERES DEL
CORREGIMIENTO DE LAS LAJAS, MUNICIPIO DE IPIALES, NARIÑO



LISTA DE ASISTENCIA

FECHA: 11/ Junio 2014

LUGAR: Salón Comunal de las Lajas.

ACTIVIDAD: Caracterización Socioeconómica de las mujeres líderes del Corregimiento de las Lajas (encuesta)

NUMERO	NOMBRES Y APELLIDOS	NUMERO DE IDENTIFICACION	FIRMA
1	Nelly Esperanza Taramuel Cuspa	37008303	Nelly Taramuel
2	Jessica Alejandra Arellano	1085904872	Jessica Arellano
3	Maria B. Mallama	27232173	Maria B. Mallama
4	María E. Taramuel	36994083	María E. Taramuel
5	Lidia del Carmen Taramuel	37205635	Lidia C. Taramuel
6	Sandra Milena Taramuel	37134927	Sandra Taramuel
7	Yohana Yacelga	1085901501	Yohana Yacelga
8	Miriam Cecilia Coral	36994916	Miriam Coral
9	Sara Nori Mallama	27232565	Sara Nori Mallama
10	Maria Eliza Rueda	36999799	Maria Rueda
11	Lorena Elizabeth Garzon	89312269	Lorena Garzon
12	Lucia Grizalba	1085921969	Lucia Grizalba
13	Patricia Carmen Rodriguez	37005954	Patricia Rodriguez
14	Alphea Elizabeth Malkina	1085427017	Alphea Malkina
15	Nancy del Socorro Arcos	36878499	Nancy Arcos
16	Ribian Silva	1085921494	Ribian Silva
17	DIANA CAROLINA CARREDA	1085897282	Diana Carreda
18	Gabriela Mallama	1085924600	Gabriela Mallama
19	Mariana Paz Villada	27143856	Mariana Villada
20	Sirley Amanda Tapia	36860805	Sirley Tapia
21	Maria Rodriguez	36993499	Maria R.



ORGANIZACION RURAL EMPRESARIAL DE MUJERES LÍDERES DEL
CORREGIMIENTO DE LAS LAJAS, MUNICIPIO DE IPIALES, NARIÑO



ORGANIZACION RURAL EMPRESARIAL DE MUJERES LÍDERES DEL
CORREGIMIENTO DE LAS LAJAS, MUNICIPIO DE IPIALES, NARIÑO



LISTA DE ASISTENCIA

FECHA: 16/07/2014

LUGAR: Sala de clases, Colegio mixto las Lajas.

ACTIVIDAD: Identificación de los productos, lluvia de ideas, Capacitación en prácticas
higiénicas y medidas de protección de los alimentos.

NUMERO	NOMBRES Y APELLIDOS	NUMERO DE IDENTIFICACION	FIRMA
1	Maria B. Mallama	27232173	Maria B. Mallama
2	Lidia del Carmén Taramuel	37005635	Lidia C. Taramuel
3	Maria I. Taramuel	36994083	Maria I. Taramuel
4	Andree Elizabeth Mallama	1085923017	Andree Elizabeth Mallama
5	Sandra Milena Taramuel	37124921	Sandra Taramuel
6	Yohana Yacelga	1085901501	Yohana Yacelga
7	Suley Amanda Tapa	36860905	Suley Tapa
8	Dibian Silva	1085921494	Dibian Silva
9	DIANA CAROLINA CABRELA	1085897282	Diana Cabrela
10	Maria Rodriguez	36993499	Maria Rodriguez
11	Lorena Elizabeth Garzon	59312269	Lorena Elizabeth Garzon
12	Lucia Grigalba	1085921969	Lucia Grigalba
13	Patricia Carmen Rahuyar	37005954	Patricia Carmen Rahuyar
14	Nelly Esperanza Taramuel Cuspa	37008303	Nelly E. Taramuel
15	Mariana Paz Villada	27143836	Mariana Villada
16	Gabriela Mallama	1085924600	Gabriela Mallama
17	Sara Nani Mallama	27232563	Sara Nani Mallama
18	NANCY DEL SOCORRO ARCOS	36878499	Nancy Arcos
19	Jessica Alejandra Arellano	1085904872	Jessica Arellano
20	Maria Elva Ruales	36999799	Maria Elva Ruales
21	Miriam Cecilia Coral	36994916	Miriam Cecilia Coral



ORGANIZACION RURAL EMPRESARIAL DE MUJERES LÍDERES DEL
CORREGIMIENTO DE LAS LAJAS, MUNICIPIO DE IPIALES, NARIÑO



LISTA DE ASISTENCIA

FECHA: 17 de Julio 2014

LUGAR: Casa Señora: Miriam Coral

ACTIVIDAD: Elaboración de productos, dulces, postres y yogurth.

NUMERO	NOMBRES Y APELLIDOS	NUMERO DE IDENTIFICACION	FIRMA
1	Lidia del Carmen Taramuel	37005635	Lidia C Taramuel
2	MARIT Taramuel	36994083	MARIT Taramuel
3	ANDREA Elizabeth Mallama	1085927017	Andrea Elizabeth Mallama
4	Sirley Amanda Tapia	36860805	Sirley Tapia
5	Sara Nory Mallama	27232565	Sara Nory Mallama
6	Gabriela Mallama	1085924600	Gabriela Mallama
7	NANCY DEL SOCORRO ARCOS	36878499	NANCY ARCOS
8	DIANA CAROLINA CARRERA	1085897289	Diana Carolina Carrera
9	Patricia Carmen Rodriguez	37005954	Patricia Rodriguez
10	Jessica Alejandra Mellana	1085904872	Jessica Mellana
11	Maria Rodriguez	36993499	Maria R.
12	Mariana Paz Villada	27143856	Mariana Villada
13	Lucia Grizalba	1085921969	Lucia Grizalba
14	Bibian Silva	108521494	Bibian Silva
15	Nelly Esperanza Taramuel Cuapla	37069303	Nelly Taramuel
16	Sandra Milena Taramuel	37124992	Sandra Taramuel
17	Laura Elizabeth Garzon	59312269	Laura Elizabeth Garzon
18	Yohana Yacelga	1085902502	Yohana Yacelga
19	Miriam Cecilia Coral	36994916	Miriam Coral
20	Maria B Mallama	27232173	Maria B Mallama
21	Maria Eliza Rosales	36997798	Maria Rosales

Anexo F: Registro fotográfico de las mujeres líderes del corregimiento de las Lajas

PRESENTACIÓN DEL PROYECTO



Llegada Mujeres al salón Comunal



Mujeres líderes del corregimiento de la Lajas



Socialización proyecto



Desarrollo de la encuesta

Comunidad asistente



Agradecimiento a Dios, por estas nuevas oportunidades

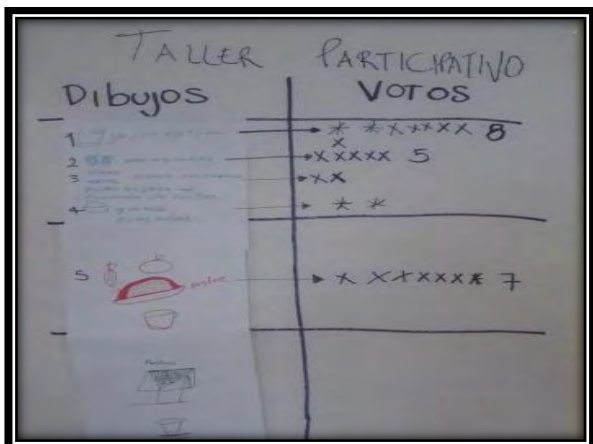
PARTICIPACION DEL GRUPO DE MUJERES DEL CORREGIMIENTO DE LAS LAJAS



Dinamicas



Participación señora Miriam



Cartelera taller participativo

Taller participativo



Diagramas de flujo

PRACTICA POSTRE DE LIMON



Proceso de elaboración



Decoración final postre de limón



Refrigeración Postre de limón



Decoración postre



Gran expectativa de asistentes

PRACTICA DE YOGURT



Recepción leche



Calentamiento de leche entera



Leche + adición de yogurt base



cubrimiento con una tela para conservar la temperatura



Calado y preparación de la fruta



Repartición 1



Repartición 2



Producto final



Degustación