



Proyecto "Fortalecimiento al emprendimiento del artesano de Bogotá D.C. preservando su identidad cultural",
Convenio interadministrativo No ADC-2017-221 (No 232 SDDE) y (152-2017 IDT)
con la Secretaría de Desarrollo Económico (SDDE) y el Instituto Distrital de Turismo (IDT).

**Módulo de Desarrollo Social dirigido a los artesanos del
Distrito Capital
Informe**

**Alexandra Delvalle
Asesora**

Bogotá, diciembre de 2017

Créditos institucionales

Ana María Fríes

Gerente General Artesanías de Colombia

Juan Miguel Durán Prieto

Secretario de Desarrollo Económico

José Andrés Duarte García

Director Instituto Distrital de Turismo

Jimena Puyo Posada

Subgerente de Desarrollo y fortalecimiento del sector artesanal - ADC

Henry Cuellar

Subdirector de Emprendimiento y Negocios - SDDE

Paola Andrea Medina Orna

Subdirectora de gestión de destino – IDT Supervisora

Nydia Leonor Castellanos Gasca

Supervisora - ADC

Ángela Guzmán Villate

Delegada - IDT

Carolina del Pilar Castro

Delegada - IDT

María Fernanda Alfaro Flores

Supervisora SDDE

José Gerardo Vargas Perdomo

Supervisor SDDE

Vivian Rocío Vargas Martínez

Delegada SDDE

María Consuelo Toquica Clavijo

Coordinadora Proyecto

Derly Giraldo Delgado

Enlace Laboratorio de Bogotá y Cundinamarca

Tabla de contenido

INTRUDUCCION	3
DESCRIPCION DEL TRABAJO.....	4
Obligación 1	4
Obligación 2.....	4
Obligación 3.....	5
Pla de Vida	6
Trabajo en equipo.....	9
liderazgo.....	12
Emprendimiento.....	16
Autoconocimiento.....	17
Obligaciones 4, 5, 6, 7, 8.....	18
Cartografía Social.....	18
Mesa Cultural de Artesanos de Bogotá D.C.....	19
CONCLUSIONES	23

INTRODUCCIÓN

En el plan "Fortalecimiento al emprendimiento del artesano de Bogotá D.C. preservando su identidad cultural", ejecutado mediante el convenio interadministrativo No ADC-2017-221 (No 232 SDDE) y (152-2017 IDT) con la Secretaría de Desarrollo Económico (SDDE) y el Instituto Distrital de Turismo (IDT), que tiene como objetivo: cualificar, gestionar y mejorar la producción artesanal, transfiriendo tecnología apropiada, fortaleciendo procesos, con aprovechamiento sostenible de materias primas e insumos.

El plan contempla 5 componentes:

- Desarrollo social
- Emprendimiento
- Diseño
- Producción
- Comercialización

Componente Desarrollo Social:

Objetivo: Fortalecer las capacidades humanas y empresariales para el logro de la autonomía y sostenibilidad de las unidades productivas del sector artesanal; en este módulo se compone de las siguientes acciones:

Desarrollo Humano (Crecimiento Personal):

Quien soy yo:

- Autoconocimiento
- Planes y proyectos de vida - la artesanía como opción dentro del plan de vida.

¿Quiénes somos? Habilidades para con los otros.

- Cartografía social.
- El Trabajo En Equipo "Aprovechando la oportunidad para ganar más"; Manejo del tiempo. "Asumiendo el control de mi tiempo".

DESCRIPCION DEL TRABAJO

Se describe el informe atendiendo cada una de las actividades consignadas en el contrato

1. Atender a los artesanos beneficiarios de las localidades de la ciudad de Bogotá D.C. en el módulo de desarrollo humano.

Se realiza atención continua a 160 artesanos en talleres y personalizada con mayor información a 10 de ellos en entrevistas individuales, en las reuniones de actores líderes y demás momentos de participación.

2. Entrevistas a los líderes artesanales para identificar información básica de la comunidad

- ✓ Se realizan 10 entrevistas de artesanos de diversos oficios, identificando estilos de vida, forma de relacionarse con su entorno y como su oficio impacta en su forma de vida. (Anexo entrevistas en Word)
- ✓ **Olga Lucia Murillo:** Mujer de 45 años de la localidad de Usaquén barrio San Luis, actualmente pertenece la Federación de Nacional de Artesanos y su oficio es realizar artículos en cuero tales como cinturones, manillas, bolsos, etc. (Adjunto archivo de entrevistas).
- ✓ **Luz Marina Novoa:** Mujer de 62 años de edad cuyo oficio es la elaboración de pesebres artesanales con historias para contar. (Adjunto archivo de entrevistas).
- ✓ **Rosa Elvira León:** Mujer de 75 años de edad su oficio es el tejido vertical. (Adjunto archivo de entrevistas).
- ✓ **Alfredo Medellín:** Hombre de 40 años de edad ubicado en la localidad de Santa Fe su oficio es el alambrismo (Adjunto archivo de entrevistas).

- ✓ **Reinaldo Niño:** Hombre de 67 años de edad vive en la Localidad de Ciudad Bolívar barrio Lucero bajo y el oficio al cual se dedica es telares. (Adjunto archivo de entrevistas).
 - ✓ **Jorge Luis Rivero Pérez:** Hombre de 28 años de edad, vive en la localidad de barrios Unidos de Nacionalidad Venezolana y su oficio es la orfebrería. (Adjunto archivo de entrevistas).
 - ✓ **Miriam Cecilia Corredor:** Mujer de 50 años de edad de la Localidad de Usaquén su oficio tejer en agujas. (Adjunto archivo de entrevistas).
 - ✓ **Nelly Gómez:** Mujer de 60 años de edad ubicada en la localidad Antonio Nariño, su oficio Tejer. (Adjunto archivo de entrevistas).
 - ✓ **Rafael Gutiérrez:** Hombre de 40 años de edad, desarrolla su oficio en la Localidad de Kennedy diseña pulseras, manillas collares de diversos materiales, actualmente es el Fiscal de la Federación de Artesanos de Bogotá. (Adjunto archivo de entrevistas).
 - ✓ **María Claudia Bernal:** Mujer de 53 años de edad, ubicada en la Localidad de Suba actualmente diseña joyas (Adjunto archivo de entrevistas).
3. **Elaborar planes de vida a partir de una línea de tiempo, con la artesanía como fuente fundamental de ingresos**
- 4.
- **Taller Planes y proyectos de vida - la artesanía como opción dentro del plan de vida:**
- **Lugar:** Plaza de los Artesanos Salón Cogui.

Objetivo:

Inducir a los participantes a plantear metas de desarrollo; Identificar si existe o no un plan de vida estructurado. Así mismo Identificar el papel que juega la actividad artesanal dentro del plan de vida de la comunidad y noción del buen vivir.

Referente teórico

El proyecto de vida se relaciona con la concepción del mundo, que se logra, a través del conocimiento que el individuo percibe de su realidad y las actitudes hacia ésta. La persona construye unas directrices que le permiten canalizar su energía de acuerdo con sus objetivos. Ese sentido de vida está condicionado por influencias sociales, que en alguna medida regulan la conducta de las personas, pero que varían según las condiciones y el contexto en general.

Para el presente taller se entiende el concepto de Proyecto de Vida como "resultado de una de las perspectivas de análisis integrativo de construcción de la experiencia y la praxis personal-social, con la intención de contribuir a la comprensión y formación de las dimensiones del desarrollo humano integral".

Por lo tanto se expresa la apertura de las personas hacia el dominio del futuro, en sus direcciones significativas y en las áreas críticas que requieren de decisiones vitales, tanto en su expresión actual como en la perspectiva anticipada de los acontecimientos futuros, de sus zonas de desarrollo próximo abiertas a la definición de su lugar y tareas en una determinada sociedad.

Los seres humanos soñamos con alcanzar unas metas determinadas en el ámbito social, familiar, laboral, personal, económico, entre otros; pero posiblemente para alcanzar estas metas se necesita de una planificación y la construcción de un proyecto de vida, donde se necesita de tiempo, valor y disciplina para poder realizar cada una de estas metas proyectadas. Un proyecto es un camino para alcanzar la meta, donde se debe tener claro hacia dónde se dirige la vida, qué plan se tiene y cuál es el objetivo a seguir.

Para poder comenzar con la realización del Proyecto de Vida, es necesario trabajar en el autoconocimiento, saber qué es lo que se quiere, aunque esto implique algunas veces probar, arriesgarse, evaluar y corregir las acciones. Dentro de ese autoconocimiento se hace necesario trabajar en el autoconcepto que es lo que yo soy, es decir, las características que conciben mi ser: mi personalidad, mi forma de ver la vida, mis características personales.

Según Burns, el auto concepto sería, en término actitudinales, el componente cognitivo el cual es el conjunto de percepciones, ideas u opiniones que el individuo tiene de sí mismo; independientemente de que seas falsa o verdadera, objetiva o subjetiva, y estas opiniones le permiten describirse a sí mismo. Por lo tanto por medio de este taller se identifica dichas percepciones que los artesanos tienen sobre sí mismos, es dar respuesta al ¿Cómo se ven?

Esta construcción de proyecto de vida, permite responder a la satisfacción de la necesidad de autorealización, desde la teoría de la motivación Humana de Maslow quien propone una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; Esta jerarquía se modela identificando cinco categorías de necesidades y se construye considerando un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación. De acuerdo a este modelo, a medida que el hombre satisface sus necesidades surgen otras que cambian o modifican el comportamiento del mismo; considerando que solo cuando una necesidad está “razonablemente” satisfecha, se disparará una nueva necesidad (Colvin y Rutland 2008).

Actividad:

- Se da inicio a la presentación sobre plan o proyecto de vida (anexo presentación y listado de asistencia).

- Se realizan los siguientes cuestionamientos:

¿Cuáles son tus metas a lograr en los próximos 2 y 5 años?

¿Que necesidades debes cumplir para cumplir con estas metas?

¿Cuál es la fecha específica en te propones lograrlo?

Cada uno de los participantes escribe en el formato que se entrega al inicio de la capacitación sus metas a corto y mediano plazo, en las siguientes dimensiones:

Dimensión Personal:

Dimensión Económica:

Dimensión: familiar:

Dimensión Social:

- Se finaliza haciendo grupos de 5 personas, donde se comentan entre los participantes como involucra su oficio artesanal en su proyecto de vida a corto y mediano plazo.

5. Talleres temas asociados al trabajo en equipo, comunicación asertiva, liderazgo y emprendimiento.

➤ **Taller en Trabajo en equipo**
Lugar: Auditorio Plaza de Artesanos

Objetivo: Generar en los participantes habilidades que les permitan trabajar por una meta en común. Identificando las ventajas que se obtienen cuando trabajan unidos.

Teórico.

El equipo se forma con la convicción de que las metas propuestas pueden ser conseguidas poniendo en juego los conocimientos, capacidades, habilidades, información y, en general, las competencias de las distintas personas que lo integran. El término que se asocia con esta combinación de conocimientos, talentos y habilidades de los miembros del equipo en un esfuerzo común, es SINERGIA.

Sinergia significa que el resultado alcanzado por el trabajo de varias personas es superior a la simple suma de las aportaciones de cada una de ellas. Este es el objetivo del trabajo en equipo. Tras la discusión en equipo, cada componente puede aportar un conocimiento, por ejemplo, del que no disponen los demás.

Igualmente, el reto puede tener ciertos conocimientos importantes de los que carecen los otros miembros. Cada uno pone a disposición de los otros sus conocimientos (habilidades y capacidades en general) y tras un diálogo abierto se ayudan mutuamente hasta alcanzar una comprensión más nítida de la naturaleza del problema y de su solución más eficaz.

Alcanzar esta sinergia es el objetivo fundamental de los equipos de trabajo. No pueden implementarse mediante una orden ni aparece por sí sola. Solamente aparece cuando al interés por el resultado del equipo se suma la confianza y el apoyo mutuo de sus miembros.

Ventajas de trabajar en equipo

- **Más motivación:** Los equipos satisfacen necesidades de rango superior. Los miembros de un equipo de trabajo tienen la oportunidad de aplicar sus conocimientos y competencias y ser reconocidos por ello, desarrollando un sentimiento de autoeficacia y pertenencia al grupo.
- **Mayor Compromiso:** Participar en el análisis y toma de decisiones compromete con las metas del equipo y los objetivos organizacionales.
- **Más ideas:** El efecto sinérgico que se produce cuando las personas trabajan juntas, tienen como resultado la producción de un mayor número de ideas que cuando una persona trabaja en solitario.

- **Más creatividad:** La creatividad es estimulada con la combinación de los esfuerzos de los individuos, lo que ayuda a generar nuevos caminos para el pensamiento y la reflexión sobre los problemas, procesos y sistemas.
- **Mejora la comunicación:** Compartir ideas y puntos de vista con otros, en un entorno que estimula la comunicación abierta y positiva, contribuye a mejorar el funcionamiento de la organización.
- **Mejores resultados:** Cuando las personas trabajan en equipo, es indiscutible que se mejoran los resultados.

¿Cuáles son las cualidades que hacen posible que un equipo tenga un alto rendimiento?

Liderazgo: Los líderes deben ser entrenadores. El buen liderazgo hace posible que los empleados realicen su trabajo con orgullo. Un líder adecuado debe tener la visión de hacia dónde va la organización. El líder debe ser capaz de comunicar a su equipo las metas de la organización, para que los esfuerzos se dirijan hacia la dirección correcta.

Metas específicas, cuantificables: Sin una meta, no hay equipo. ¿Por qué es importante para un equipo tener un propósito, una meta? Porque ayuda a sus miembros a saber hacia dónde van. Les proporciona una dirección. Un equipo tendrá más probabilidad de alcanzar el éxito en la medida en que todos compartan el mismo norte.

Respeto, compromiso y lealtad: El respeto mutuo entre los miembros del equipo y los líderes, es otra característica de los equipos eficaces. También existirá disposición a hacer un esfuerzo extra si está presente la lealtad y el compromiso con las metas.

Comunicación eficaz: Son numerosas las investigaciones que demuestran que este es el problema principal que perciben los empleados actualmente. El líder y los miembros del equipo deben intercambiar información y retroalimentación.

Deben preguntar ¿cómo lo estoy haciendo? ¿Qué es correcto y qué es incorrecto? ¿Cómo lo puedo hacer mejor? ¿Qué necesitas para hacer mejor el trabajo?

Aprender durante el camino: ¿Hay progreso? ¿Cómo lo estamos haciendo? Debe obtenerse retroalimentación sobre el resultado del trabajo realizado por el equipo. Esta retroalimentación permitirá rectificar cuando se detecte que no se está en la dirección correcta. Por otra parte, el líder del equipo deberá reconocer los esfuerzos realizados, alabar cuando se está trabajando bien y redirigir cuando no es así.

Pensamiento positivo: Permitir que las ideas fluyan libremente. Ninguna idea debe ser criticada. Las nuevas ideas son bienvenidas y asumir riesgos debe ser valorado y estimulado. Los errores deben ser vistos como oportunidades de crecimiento y aprendizaje, no como ocasiones para la censura y la repreensión.

Reconocimiento: El reconocimiento es una clave para la motivación. La otra es el reto, el desafío. El reconocimiento puede ser tan simple como una expresión verbal del tipo “bien hecho”. O tener la oportunidad de presentar los resultados a la dirección.

Actividad

Los participantes deben construir entre todos, una maqueta que represente el cuidado del medio ambiente; Deben generar una idea, buscar los materiales apropiados, nombrar un líder y designar tareas. Después de terminar se realizó una discusión y análisis sobre las dificultades, fortalezas, técnicas utilizadas y nuevos aprendizajes de trabajar en equipo. (Anexo Fotografías)

Tiempo: 1:00 hora

Materiales: Cartulina, colores, pegante, hojas de colores, cartón y lápices.

Resultados:

- Realizaron actividades individuales sin conectarse con el trabajo de otros dándose reprocesos y poca coordinación
- Fue necesario nombrar un moderador o un líder para que los guiara.
- Comprendieron que debían escuchar las ideas de todos para construir el paso a paso y llegar a la meta.
- En general concluyeron que no les gusta delegar tareas, les es difícil escuchar las ideas de otros pero con la actividad que desarrollaron comprendieron e interiorizaron la importancia de trabajar en equipo, planeando, escuchando y confiando en el otro.

Taller de Liderazgo

Lugar: Salón 1 la Plaza 4 de Plaza de Artesanos.

Objetivo: Sensibilizar a los artesanos sobre el ser líder, y como llegar a ser un líder en su oficio

Marco Teórico

¿**Qué es liderazgo?** Cada uno de nosotros creemos tener una idea sobre lo que significa ser un buen líder, pero a la hora de definir el concepto, la cosa no está tan clara. Para algunos el liderazgo es motivación, para otros es sinónimo de resultados, para otros, inspiración.

Sea como sea, podemos definir el liderazgo basándonos en unos elementos comunes con los que todos coincidimos. Estas son las **10 maneras de definir el arte de liderar:**

1. **Visión:** Liderar implica tener una **visión** y compartirla con los demás. Sólo cuando se consigue **inspirar** a los demás, se logra compartir una meta común hacia la que dirigir los esfuerzos y dedicación de todo el equipo.

2. **Motivación:** El líder sabe motivar como nadie, es una de sus principales funciones como gestor de personas. A través de la **motivación**, el líder canaliza la energía y el potencial profesional de sus compañeros, con el fin de conseguir los objetivos.

3. **Servir:** El líder está al servicio del equipo, y no al revés. Los miembros del grupo deben contar y sentir el **apoyo** de su líder, tener al alcance las herramientas necesarias para desempeñar su trabajo de forma adecuada, ver reconocidos sus esfuerzos y saber que hay una persona atenta para corregir los malos hábitos. Todo eso forma parte de un liderazgo que sirve a su equipo, y no al revés.

4. **Empatía:** Una de las cualidades básicas en todo líder que se preste al éxito es precisamente la **inteligencia emocional**, esa capacidad -a menudo innata- que tienen los líderes para ponerse en el lugar de los demás, comprender sus preocupaciones y dar solución a los problemas. Los líderes conocen los secretos de su negocio y por eso pueden mostrar **empatía** con los clientes y con los miembros de su equipo: esa empatía consigue inspirar y establecer lazos que conducen al éxito.

5. **Creatividad:** La definición de liderazgo también tiene que ver con la creatividad. Los buenos líderes son capaces de crear un entorno que anime a todos los miembros de su equipo a desarrollar sus habilidades y su **imaginación**, de manera que contribuyan con su sello personal al proyecto común y la visión de la empresa. Si quieres liderar con éxito, respeta la **creatividad** de los demás y aprende de la gente que te rodea, seguro que sus ideas suman en lugar de restar.

6. **Exigencia:** Un buen líder pone el listón muy alto a los suyos, porque quiere lograr los objetivos y sacar lo mejor de su equipo. Solamente un líder exigente logrará grandes resultados. Además de esa **exigencia**, el líder tiene que saber escuchar, para conocer las necesidades de sus compañeros y poder después ofrecerles el tiempo y los recursos necesarios para que hagan bien su trabajo y, por tanto, cumplan con lo que se les exige.

7. **Dirigir:** El líder debe estar al frente para **dirigir y servir de guía** a su equipo durante todo el proceso hasta que se cumple el objetivo marcado. Pero además de esa “avanzadilla”, los líderes también saben cuándo dar un paso atrás para que sea su equipo quien tome la iniciativa, de esta forma logra brindar a su equipo la oportunidad de desarrollarse personal y profesionalmente. La gestión pura se centra en las tareas, el liderazgo auténtico, en las personas.

8. **Hacer equipo:** El verdadero liderazgo busca trabajar en equipo para alcanzar un objetivo común. La **gestión de personas** es una de las tareas más difíciles a las que se enfrentan los líderes. Gracias a la actitud positiva imprescindible en los buenos líderes, y a la confianza que éstos depositan en sus compañeros, las personas obtienen mejores resultados. Los líderes con conciencia de equipo saben asumir la responsabilidad cuando algo no va bien, y recompensar al grupo tras un trabajo bien hecho.

9. **Asumir riesgos:** El líder es el encargado de asumir riesgos que los demás no están dispuestos a asumir. Es quien tiene la confianza suficiente para tomar una decisión, y si se equivoca, el líder debe tener el coraje suficiente para **rectificar**, asumir su culpa y tomar el camino correcto, sin culpabilizar al equipo. Los buenos líderes saben adelantarse a su tiempo, ven **oportunidades** donde otros no las ven y saben contagiar la ilusión por su visión para tratar de hacerla realidad.

10. **Mejorar:** El verdadero liderazgo busca la **mejora continua**. Los líderes tienen la capacidad de convertir a los individuos de su equipo en estrellas, personas que han mejorado sus capacidades y han logrado desarrollar habilidades gracias a la influencia de su líder.

En resumen, la definición de liderazgo no tiene que ver con la jerarquía ni la posición de nadie en la empresa, no tiene que ver con imponer opiniones sino con escuchar a los que saben. El liderazgo es la **actitud que asumen aquellas personas que buscan algo diferente**, que están comprometidas a lograr un objetivo y cuya convicción logran transmitir a los demás a través de la ilusión y el optimismo, para lograr un objetivo común. (Anexo Cartilla de Liderazgo trabajada en el taller)

Tiempo: 2 Horas y 30 minutos

Actividad del Taller:

Se realizan grupos de 4 personas y se entrega a cada uno de estos una tarjeta con un perfil o un Rol que requiere condiciones de liderazgo.

- Un Gerente Comercial de una gran Multinacional
- Un Gerente de Nacional de empresa de Textiles
- Un Líder Espiritual
- Un Empresario que exporta Artesanías.

En grupo definen cual es el perfil de que tener la persona (sin nombrar la palabra líder) que asuma cada uno de estos roles; Durante 15 minutos discuten y enumeran las características del perfil y luego las exponen frente al grupo argumentándolas.

Al discutir las diferentes condiciones para ocupar cualquiera de estos cargos, concluyeron que deben contar básicamente con las mismas condiciones tales como: Compromiso, creatividad, motivación, disciplina, perseverancia, exigencia, ser arriesgado, ser ejemplo, trabajar en equipo, ayudar al equipo a dar lo mejor de si,

etc., identificaron que en general todas estas condiciones son las mismas que debe tener un verdadero líder.

La siguiente actividad consistió en cuáles son las características básicas para llegar a el nivel ideal de un líder, se despeja un espacio del salón, todos se ponen de pie se relajan un poco y cierran los ojos; caminan con los ojos cerrados buscando no chocar con los demás compañeros; el objetivo es desarrollar confianza en ellos mismo y en los otros asumiendo que también están realizando la tarea según las instrucciones que se dieron.

La segunda parte consiste en empezar a caminar todos en el mismo lugar y al escuchar la señal, deben parar frente otro miembro de su equipo y en silencio deben mirarse a los ojos durante algunos segundos, a la segunda señal empiezan nuevamente a caminar y paran nuevamente frente a otro artesano a mirarse a los ojos, y se repite el mismo ejercicio, durante varias ocasiones; después, se realiza la misma dinámica incluyendo mirada y sonrisa, y se finaliza con una mirada, una sonrisa y un abrazo.

En mesa redonda se exponen las sensaciones que tuvieron al caminar con los ojos cerrados, comentando que sintieron miedo, desconfianza, no sabían de la posición del otro, desearon no seguir la instrucción y abrir los ojos, perdieron el control de situación, etc. Al encontrarse con la mirada de otros, comentaron que se sentían incómodos, descubiertos, apenados, a su vez evidenciaron que evitan la mirada de sus seres queridos, de sus amigos, de sus clientes, etc. perdiendo el contacto directo con ellos y la oportunidad de comunicarse de manera asertiva.

Lo anterior, les permitió identificar que un líder debe tener excelentes niveles de comunicación que van desde la mirada con el otro hasta la forma en que expresas tus sentimientos y deseos; a su vez, concluyeron que un líder debe manejar excelentes relaciones interpersonales, siguiendo lo planeado sin dejarse llevar por impulsos primarios de miedo, sin desmotivarse ante la adversidad o lo desconocido, confiando en el otro; pero sobre todo un verdadero líder es aquel que da lo mejor de

si a las personas que lo rodean en sus diversos roles como padre, esposo, hijo, compañero etc.

➤ Taller Emprendimiento

Lugar: Auditorio Plaza de Artesanos.

Objetivo: reconocer la importancia del emprendimiento a nivel personal, en comunidad y asociación para la realización de metas dentro del proyecto de vida personal y empresarial.

Marco Teórico

El concepto de emprendimiento se relaciona directamente con la acción de contribuir a acelerar el proceso de mejora de la humanidad. Se sugiere que muchas veces los emprendimientos se desarrollan, comenzando como iniciativa de un individuo, quien, al identificar un problema de orden, económico o ambiental, desarrolla un proyecto para contribuir a su solución.

Siguiendo por la misma línea, es importante resaltar que se habla de dos habilidades necesarias, que deben tener en un inicio las personas que desean realizar un emprendimiento; como primera medida se hace mención de la habilidad emprendedora, la cual se define como la capacidad de un individuo para identificar y aprovechar oportunidades que le permitan iniciar un emprendimiento, independientemente de los recursos que tenga bajo su control. Y en segundo lugar encontramos la habilidad de diagnóstico, la que se define como la capacidad para estudiar con rigor y comprender el conjunto de causas y consecuencias, en el corto, mediano y largo plazo, de los problemas que aquejan el entorno).

Una teoría de cambio consiste en una proposición convincente acerca de cómo el uso de insumos en un emprendimiento generará resultados a largo y corto plazo, especificando la cascada de causas y consecuencias que producirán el efecto deseado (BID y SEKN, 2006).

Actividad:

Se realiza charla magistral con diapositivas en power point y presentación del video "10 casos de emprendedores exitosos". Se da inicio a discusión después del video

Tiempo: 1 hora.

Materiales: Ninguno

➤ **Taller de Autoconocimiento:**

Lugar: Plaza de Artesanos Salón Cogui

Objetivo: Reconocer la importancia de tener conciencia sobre uno mismo para generar acciones que propendan al mejoramiento personal, e interiorizar la reflexión como herramienta para analizar y conocer nuestras experiencias personales, nuestro pasado, buscar en ellas su utilidad para el futuro y motivar hacia la importancia de la reflexión como inicio del camino hacia el desarrollo y crecimiento personal.

Actividad:

Se da inicio con la presentación sobre Autoconocimiento. Se realiza la dinámica “*presentación sin nombre*”: Los artesanos se organizan por parejas y cada uno tiene que contar quien es sin dar a conocer su nombre solo contando las características, cualidades y debilidades de ser. Después de 10 minutos en que se contaron mutuamente quienes eran debían presentarse al resto del grupo. Cada uno contando la historia del otro.

Cada participante escribe en el formato “Autoconocimiento para la planeación de mi vida y mi trabajo” quien es, quien quiere llegar a ser, cuáles son sus fortalezas, cuáles son sus límites miedos y debilidades, que considera que debe mejorar como persona y que considera que debe aprender para mejorar en su oficio como artesano. (Anexo Presentación, listados de asistencia y formatos diligenciados por los participantes)

Siguiendo las instrucciones del Marco Lógico del proyecto se desarrollaron los siguientes talleres:

Taller Cartografía social:

Lugar: Plaza de los Artesanos Salón Cogui.

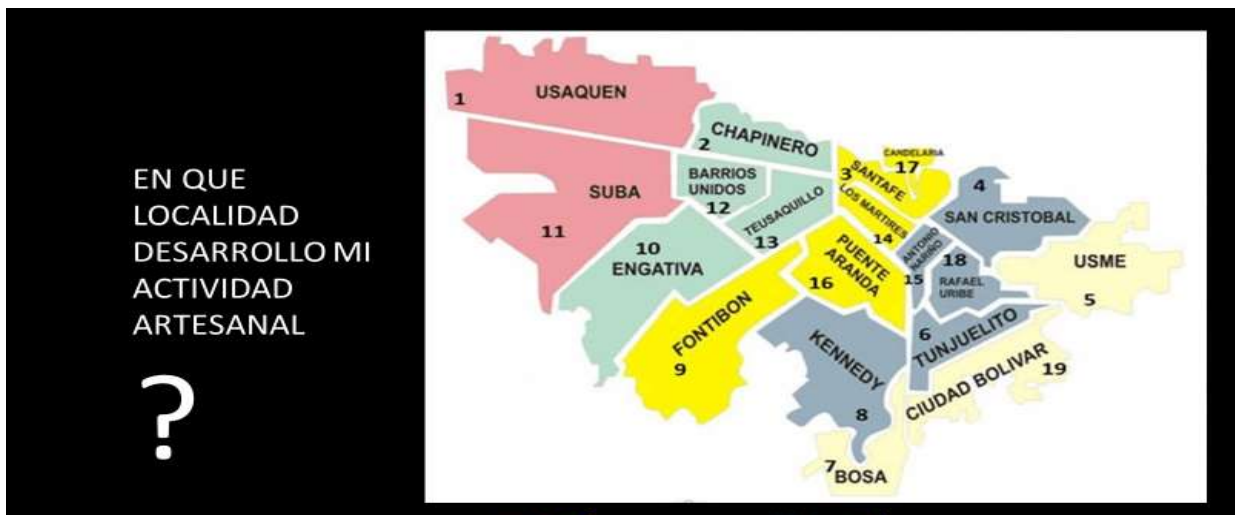
Objetivo:

Construir mapa de actores y redes sociales; Identificar el manejo y apropiación del territorio, identificación de actores y organizaciones claves para los grupos, (Articulación con calendario local: fiestas, estaciones, disponibilidad de materia prima, otros talleres, tiempos de actividades productivas alternativas).

Actividad:

En la primera fase se dictó una capacitación de 45 minutos sobre sentido de pertenencia de su territorio, sensibilizándolos sobre las potencialidades que tienen al reconocer su territorio como fuente vital de su oficio y comercialización; y como los actores de su territorio deben tomar mayor importancia en el mismo.(anexo Capacitación y listado de asistencia).

Después de la capacitación se da inicio a la segunda fase: Se distribuyeron los 21 mapas de las localidades de Bogotá D.C. en varios lugares del auditorio y cada uno de los participantes debía ubicarse en el mapa de la localidad donde vive, allí debían presentarse anotar sus datos, dar a conocer su oficio y su ubicación en el mapa (barrio donde vive). Luego entre todos identifican los lugares y eventos más representativos que se realizan en su localidad. Al terminar esta primera etapa debían dirigirse al mapa donde producían (taller) su oficio en caso de que lo tuvieran y realizar en este nuevo mapa las mismas anotaciones que en el anterior y por ultimo debían trasladarse al mapa de la localidad donde comercializan o distribuyen sus artesanías y nuevamente escribir todos los datos del primer mapa. (Anexo: Pliegos de las localidades y sus respectivas anotaciones).



Tejiendo redes por localidad

1. Presentación

Nombres – oficio –

2. Ubicación de Cada uno en el mapa de su localidad

3. Colocan las actividades realizadas en la localidad

Producción – Venta – Proveedores

5. Establecen objetivos conjuntos como artesanos parte de su localidad.

6. Buscan las localidades con las que más se relacionan y envían un emisario que se una a los objetivos de la localidad o las localidades elegidas

Resultados:

Se identifica que:

- ✓ Las localidades donde más viven artesanos es en Suba y Kennedy.
- ✓ Las localidades donde más se comercializa es en Chapinero, Usaquén, Candelaria y Mártires.
- ✓ La mayoría de los artesanos realiza su producción en su casa o en el lugar donde lo comercializa. Solamente 2 cuentan con taller fuera de su casa y de su lugar de venta.
- ✓ La mayoría comercializa desde su lugar de vivienda a conocidos y personas cercanas.
- ✓ Conocen los eventos y zonas de mayor comercio en su localidad pero afirman que son restringidos estos lugares para los artesanos ya sea porque son espacios públicos donde requieren permiso para comercializar o por que el evento no permite la venta de sus productos.
- ✓ Identifican asociaciones, agremiaciones y organizaciones en su territorio y afirman que la federación de artesanos es un eje de asociatividad para ellos.



Mesa Cultural de Artesanos de Bogotá D.C

Lugar: Instituto Distrital de Cultura y Turismo

Fecha: 26 de Octubre de 2017



Mesa Distrital de Artesanos de Bogotá D.C

- ✓ Se acompañó la realización de la Mesa Cultural Artesanal, mesa en la que participan diferentes colectivos artesanales entre ellos la Federación de Artesanos de Colombia; Museo del vidrio, Fedearte Bogotá, Candelaria Contemporánea Joyeros Asociados, Artesanos Comercializadores, Federación de Artesanos de Bogotá, Asociación Tractoria,
- ✓ Durante el desarrollo de la agenda, el rol de Artesanías de Colombia fue preponderante , primero se evidencio la satisfacción por la Feria realizada entre el 20 y el 22 de octubre en la plaza de los artesanos, consideran que la feria dignifico el oficio de los artesanos participantes, brindando espacios, montaje y logística adecuadas, reflejándose en un número importante de visitantes y ventas satisfactorias; comentaron que el único aspecto a mejorar fue el número de stand pues en Joyería se requirió que algunos joyeros



**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**

SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO

MINCOMERCIO
INDUSTRIA Y TURISMO



compartieran vitrinas (en general consideran que faltaron 3 o cuatro stand más). Nidia Castellanos como vocera oficial de la entidad, explicó que las solicitudes se excedieron y buscaron dar cabida a 30 exponentes más.

CONCLUSIONES

- El oficio de cada artesano les da sentido a sus vidas, y es por medio de este que logran sus metas personales, laborales y familiares; pero en ocasiones la falta de planeación y perseverancia hacen que los resultados no sean los esperados.
- Así mismo, consideran que el ser artesano les permite manejar su tiempo, ser sus propios jefes, compartir con su familia y realizar otras actividades que les genera calidad de vida.
- Se visualizan como grandes productores de su oficio, viviendo de manera prospera y calidad de vida; Desean ser reconocidos por la calidad de sus productos y sus diseños únicos.
- En sus metas familiares, se encuentran, tener casa propia, viajar y conocer lugares fuera del país, pagar la carrera a sus hijos o nietos, seguir con su propia formación para mejorar la calidad de sus productos.
- Solicitan de manera permanente ferias o lugares para comercializar sus productos y que el estado les permita moverse por la ciudad sin discriminación ni represarías en lugares públicos, en zonas turísticas y en espacios de gran afluencia de personas.
- Desean más oportunidades en la ciudad para dar a conocer y comercializar sus productos. Seguir mejorando sus técnicas e innovando en diseños. Ser reconocidos en el país como los artesanos de Bogotá organizados, con un nombre y una marca que los identifique.