

MEMORIA JUSTIFICATIVA DE LOS
TRABAJOS REALIZADOS EN EL MARCO
DEL PROYECTO DE COOPERACIÓN
FACTORÍAS DEL CONOCIMIENTO DE
ECUADOR 2020.

ÍNDICE DE CONTENIDOS.

1. Formación On-line en Competencias Genéricas a las personas de la Factoría del Conocimiento Rural.....	3
2. Formación On-line en Competencias Genéricas a las personas de la Factoría del Conocimiento Universitaria.	12
3. Plan de Formación para las Factoría del Conocimiento Rural de Ecuador.	19
4. Puesta en marcha lo aprendido a través del diseño y planificación de varias actividades en el Festival del Chocó Andino en el que se vieron implicadas todas las personas del grupo.....	214

1. Formación On-line en Competencias Genéricas a las personas de la Factoría del Conocimiento Rural.

Al inicio del proceso de trabajo en las Factorías del Conocimiento, surgió la pandemia del COVID-19, para adaptarnos a tamaño imprevisto y poder planificar y organizar mejor la respuesta, comenzamos formando a los participantes en las Factorías del Conocimiento en Competencias Genéricas.

Con la finalidad de que el proceso fuera más enriquecedor para el territorio y más personas se pudieran beneficiar de esta formación, se hizo extensible a toda la población del Chocó Andino, poniéndose énfasis y reforzando la formación con sesiones presenciales On-line para las personas de la Factoría del Conocimiento Rural.

Los contenidos de la formación, son contenidos de altísima calidad, y se organizan en 12 unidades, que son:

Unidad 1. El modelo global para entrenar Competencias Genéricas.

Unidad 2. El dominio de la Competencia de la Escucha.

Unidad 3. El dominio de la Competencia de la Declaración.

Unidad 4. El dominio de la Competencia de las Afirmaciones y los Juicios.

Unidad 5. El dominio de la Competencia de las Promesas y los Pedidos.

Unidad 6. El dominio del Nivel de Excelencia de la Dirección.

Unidad 7. El dominio del Nivel de Excelencia de las Relaciones Internas y el Trabajo.

Unidad 8. El dominio del Nivel de las Relaciones Externas.

Unidad 9. El dominio del Nivel del Aprendizaje y la Renovación. El mapa de innovación y el prototipado.

Unidad 10. El Nivel de Excelencia de la Emocionalidad. El mapa del manejo de las emociones y los estados de ánimo.

Unidad 11. El Nivel de Excelencia de la Planificación. El mapa de la planificación de tus actividades y las de tu organización.

Unidad 12. El Nivel de Excelencia de la Evaluación. El mapa de la evaluación de tu desempeño y el de tu organización

Cada uno de las unidades está compuesta por los siguientes elementos, que hace de cada uno de los módulos una unidad organizada de conocimiento para el entrenamiento de las diferentes competencias:

- Vídeo de la Unidad.
- Documento principal de la unidad.
- Podcast de la unidad.
- Lecturas Complementarias de la unidad.
- Vídeos complementarios de la unidad.

- Guía de Trabajo de la unidad.
- Evaluación Teórica de la unidad.

A lo largo del proceso se acompañó a las personas que iban a formar parte de la Factoría del Conocimiento de Ecuador, poniendo especial énfasis en la tutorización on-line de estas personas.

Resultados del proceso de formación:

En el proceso de formación en competencias Genéricas han participado 68 personas, de las cuales han finalizado 16 personas la formación, no habiendo participado en ningún momento 44 de estas personas, y habiendo abandonado a mitad 8 de las participantes.

Total:

68 participantes.

16 personas aptas.

8 abandonaron a la mitad formación.

44 personas se inscribieron, pero no llegaron a empezar la formación.

Podemos considerar por lo tanto un éxito la formación, con un 66,6 % de las personas que participaron en la formación han resultado aprobadas.

Nombre	Apellido (s)	Evaluación Unidad 1	Evaluación Unidad 2	Evaluación Unidad 3	Evaluación Unidad 4	Evaluación Unidad 5	Evaluación Unidad 6	Evaluación Unidad 7	Evaluación Unidad 8	Evaluación Unidad 9	Evaluación Unidad 10	Evaluación Unidad 11	Evaluación Unidad 12	Total del curso
Walter	Cando	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
kelly	carrera	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ana	Cobano	60	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	60
Ximena	Cueva	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
lady dalila	esteliza	100	100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	200
Morelia	Fuentes	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Cristina	Fueres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Lady	González	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	1200
Emiliano	Granda	100	90	100	90	100	100	90	90	90	100	90	100	1140
Maira	Guadamud	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Alfredo	Guamaní	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	1200
Gabriel	Herrera	90	90	100	90	80	90	90	80	90	-	-	-	800

Nombre	Apellido (s)	Evaluación Unidad 1	Evaluación Unidad 2	Evaluación Unidad 3	Evaluación Unidad 4	Evaluación Unidad 5	Evaluación Unidad 6	Evaluación Unidad 7	Evaluación Unidad 8	Evaluación Unidad 9	Evaluación Unidad 10	Evaluación Unidad 11	Evaluación Unidad 12	Total del curso	
Yuly	Tenorio Barragán	80	80	90	80	80	80	80	90	70	-	-	-	-	650
Carolina	Toapanta	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Efraín	Torres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jhonny	Veloz	100	90	-	-	100	100	100	100	100	100	100	0	-	790

2. Formación On-line en Competencias Genéricas a las personas de la Factoría del Conocimiento Universitaria.

Tras la firma del convenio con la UTE, Universidad del territorio, la Universidad Tecnológica Equinoccial, se da cuerpo a la Factoría del Conocimiento Universitaria con la que se pone en marcha como primera acción y visto el éxito de la Formación en la Factoría del Conocimiento Rural, la formación en Competencias Genéricas con estudiantes de la Facultad de Turismo de dicha Universidad.

Esta formación fue tutorizada y dirigida por los profesores de la propia UTE a los que desde el proyecto Factorías del Conocimiento se les dio apoyo en todo momento, tanto a nivel de uso de la plataforma, como de contenidos del propio curso.

Los contenidos de la formación, al igual que en el otro curso son contenidos de altísima calidad como han podido contratar los profesores universitarios, y se organizan en 12 unidades, que son:

Unidad 1. El modelo global para entrenar Competencias Genéricas.

Unidad 2. El dominio de la Competencia de la Escucha.

Unidad 3. El dominio de la Competencia de la Declaración.

Unidad 4. El dominio de la Competencia de las Afirmaciones y los Juicios.

Unidad 5. El dominio de la Competencia de las Promesas y los Pedidos.

Unidad 6. El dominio del Nivel de Excelencia de la Dirección.

Unidad 7. El dominio del Nivel de Excelencia de las Relaciones Internas y el Trabajo.

Unidad 8. El dominio del Nivel de las Relaciones Externas.

Unidad 9. El dominio del Nivel del Aprendizaje y la Renovación. El mapa de innovación y el prototipado.

Unidad 10. El Nivel de Excelencia de la Emocionalidad. El mapa del manejo de las emociones y los estados de ánimo.

Unidad 11. El Nivel de Excelencia de la Planificación. El mapa de la planificación de tus actividades y las de tu organización.

Unidad 12. El Nivel de Excelencia de la Evaluación. El mapa de la evaluación de tu desempeño y el de tu organización

Cada uno de las unidades está compuesta por los siguientes elementos, que hace de cada uno de los módulos una unidad organizada de conocimiento para el entrenamiento de las diferentes competencias:

- Vídeo de la Unidad.
- Documento principal de la unidad.
- Podcast de la unidad.
- Lecturas Complementarias de la unidad.

- Vídeos complementarios de la unidad.
- Guía de Trabajo de la unidad.
- Evaluación Teórica de la unidad.

A lo largo del proceso se acompañó a los participantes por parte de los profesores universitarios de la UTE (<https://www.ute.edu.ec/historia/>) involucrados en el proceso, a saber:

- José Acuña
- Marco Espinosa
- Alexis Estrella
- Walter Ocaña
- Carlos Padilla.



Resultados del proceso de formación:

En el proceso de formación en competencias Genéricas han participado 91 personas, de las cuales han finalizado 86 personas la formación, no habiendo participado en ningún momento 4 de estas 5 personas, y habiendo abandonado a mitad una de las participantes.

Total:

91 participantes.

86 personas aptas.

5 personas suspensas, de las cuales 4 no han empezado la formación y 1 abandonó a la mitad.

Podemos considerar por lo tanto un éxito la formación, con un 94,5 % de las personas aprobadas.

Nombre	Apellidos)	Evaluación Unidad 1	Evaluación Unidad 2	Evaluación Unidad 3	Evaluación Unidad 4	Evaluación Unidad 5	Evaluación Unidad 6	Evaluación Unidad 7	Evaluación Unidad 8	Evaluación Unidad 9	Evaluación Unidad 10	Evaluación Unidad 11	Evaluación Unidad 12	Total del curso (Real)	
Jennyffer	Cepeda	100	100	100	100	100	100	100	100	100	-	100	100	1100	
Angelo	Cerna	90	100	100	70	80	90	80	90	90	100	100	100	1090	
Alex	Cevallos	80	60	80	80	90	90	80	80	70	70	70	90	940	
Anghelo	Cevallos	80	80	90	90	80	90	70	80	80	90	70	80	980	
Carmen	Chaluiza	90	80	100	70	90	70	90	70	70	80	90	80	980	
Juan	Díaz	90	90	80	80	100	100	80	80	80	80	90	90	1040	
Roberto	Erazo	90	80	90	90	80	100	70	80	70	90	90	70	1000	
Dayana	Fernández	90	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	1190	
Cesar	Flores	100	90	90	100	70	100	80	80	100	90	100	100	1100	
Kevin	García	70	90	90	90	80	100	90	100	90	100	90	90	1080	
Jahir	Garzón	40	90	70	70	70	80	70	90	80	90	80	80	910	
Gabriel	Gualpa	80	100	80	80	80	80	80	90	80	100	90	80	1020	
Javier	Guamán	100	100	100	100	90	80	100	100	80	100	-	-	950	
Jonathan	Guamán	100	100	80	70	90	90	70	100	60	30	60	80	930	
Nathaly	Guamán	90	100	100	100	100	100	100	100	90	100	100	100	1180	
Paola	Haro	100	100	100	100	100	100	100	100	90	100	100	100	1190	
María	José	Herrera	90	80	100	90	90	100	60	70	80	70	80	70	980
Pamela	Imba	90	100	100	90	90	90	90	100	90	90	100	90	1120	
Andres	Jaramillo	90	90	100	90	80	90	90	90	100	100	90	90	1100	
Esteban	Jimenez	70	90	40	40	60	50	30	50	30	50	60	30	600	
Jessica	Lincango	70	80	90	90	90	100	100	90	100	100	100	90	1100	

Nombre	Apellidos)	Evaluación Unidad 1	Evaluación Unidad 2	Evaluación Unidad 3	Evaluación Unidad 4	Evaluación Unidad 5	Evaluación Unidad 6	Evaluación Unidad 7	Evaluación Unidad 8	Evaluación Unidad 9	Evaluación Unidad 10	Evaluación Unidad 11	Evaluación Unidad 12	Total del curso (Real)
Rommy	Peralta	90	80	100	80	90	90	90	100	100	100	80	70	1070
Tania	Pillo	80	40	100	100	90	80	100	100	80	100	80	100	1050
Michelle	Puente	100	100	100	100	100	100	90	100	90	100	100	100	1180
Patricia	Puente	90	100	100	100	90	100	100	100	90	100	90	100	1160
Ricardo	Puente	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Diana	Pullupaxi Quinchig uango	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	1200
Liset	Quitiland a	100	90	100	100	100	100	100	90	90	90	100	90	1150
Jhonatan		100	100	100	100	100	100	100	100	90	100	100	100	1190
Dayanna	Ruano	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Josselyn	Silva	90	100	100	100	100	100	100	90	80	90	100	90	1140
Kevin	Suárez	90	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	1190
Mayte	Tamayo	90	90	100	100	100	100	100	90	90	90	100	90	1140
Diego	Tandalla	80	70	90	100	100	90	90	90	90	90	100	100	1090
Denisse	Tapia	80	80	80	90	80	90	80	90	80	80	100	100	1030
Estefania	Tayan	100	100	100	100	100	100	90	100	90	100	100	100	1180
Marjorye	Tenorio	50	70	70	50	90	70	70	60	50	80	70	50	780
Richard	Tituaña	90	80	90	100	90	90	90	90	90	100	100	80	1090
Andrea	Torres	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	1200
Daniel	Urresta	100	90	100	100	90	90	90	80	90	80	90	80	1080
Fabian	Usiña	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	1200
Karen	Uyaguari	80	90	80	90	80	100	100	90	80	80	90	100	1060

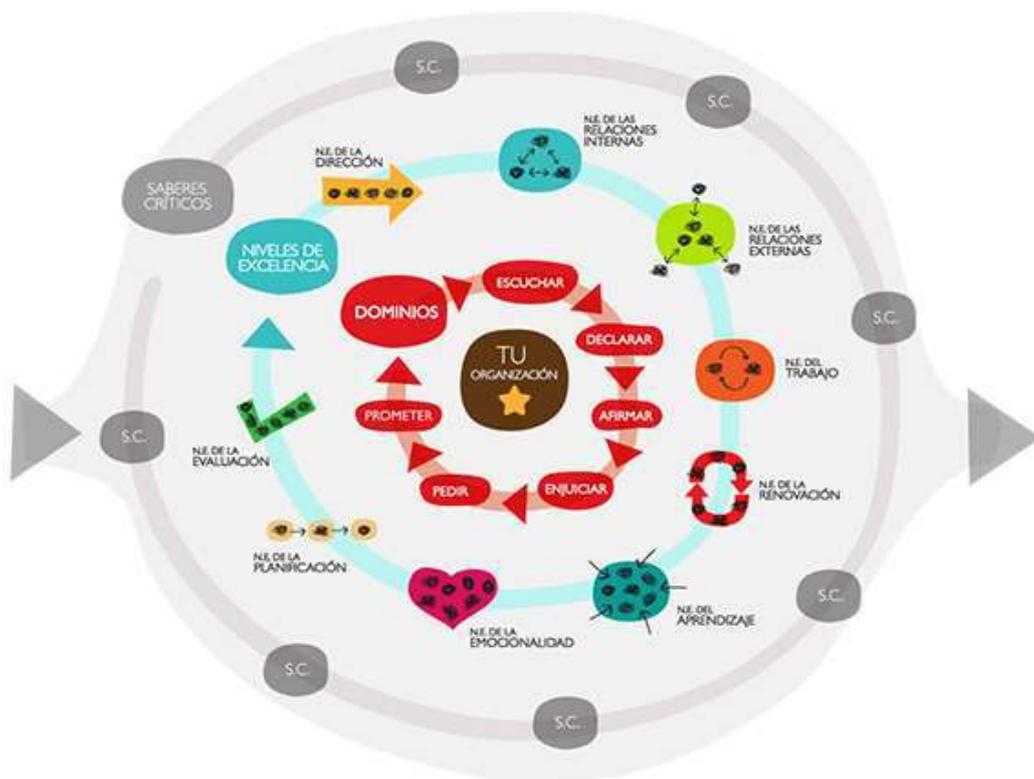
Nombre	Apellidos)	Evaluación Unidad 1	Evaluación Unidad 2	Evaluación Unidad 3	Evaluación Unidad 4	Evaluación Unidad 5	Evaluación Unidad 6	Evaluación Unidad 7	Evaluación Unidad 8	Evaluación Unidad 9	Evaluación Unidad 10	Evaluación Unidad 11	Evaluación Unidad 12	Total del curso (Real)
Jorge	Vallejo	70	50	80	90	100	80	80	90	90	90	90	100	1010
Josselyn	Vega	100	100	80	50	100	60	90	100	80	70	90	100	1020
Paola	Velasco	90	100	100	90	100	90	70	90	70	90	100	70	1060
Jhosue	Villalba	100	100	100	80	100	100	90	100	100	90	100	100	1160
Carlos	Viscarra	-	90	100	100	90	90	100	-	-	-	-	-	570
Dennise	Yambay Zambran	100	100	100	100	100	100	100	100	90	100	100	100	1190
Genesis	o Zumarra	90	70	90	90	90	100	100	90	100	100	100	90	1110
Catalina	ga	90	80	90	90	100	100	80	100	80	80	100	90	1080

3. Plan de Formación para las Factoría del Conocimiento Rural de Ecuador.

1.- METODOLOGÍA.

La formación puesta en marcha ha consistido en el entrenamiento de un grupo de personas de Ecuador en tres procesos que se van a llevar en paralelo:

1) Por un lado se ha trabajado con ellos para dotarles de las habilidades y competencias genéricas necesarias para trabajar el emprendimiento y la innovación con las comunidades ecuatorianas a través de la Factoría del Conocimiento, así como dotarles de herramientas para el desarrollo de esas acciones. En esta parte se ha podido capacitar a los participantes, pero no se ha podido replicar el proceso debido a la pandemia.



2) Por otro lado y en paralelo se ha entrenado a los participantes para que puedan desarrollar sus propios proyectos, entrenando y orientando a las personas participantes en todo el itinerario para la detección e identificación de los recursos y necesidades de sus comunidades en un primer momento. Para después generar y desarrollar ideas de proyectos para generar valor en dichas comunidades, dando respuesta a las necesidades detectadas con los recursos existentes.

Para ello, además se entrenará a los asistentes para la aplicación de innovación sobre esas ideas, el prototipado de las mismas y por último trabajar con ellos para trazar un plan estratégico para su ejecución.



Esto se va a realizar mediante un proceso de entrenamiento y formación muy intenso que se ha extendido durante 300 horas en 3 modalidades o momentos:

- **Talleres presenciales virtuales:** Se ha trabajado en 19 sesiones de las 14 planificadas inicialmente con los participantes que están en las Factorías del Conocimiento de Ecuador para el entrenamiento en la adquisición de las competencias necesarias para replicar los talleres de trabajo, con las herramientas propuestas en los grupos que identifiquen en su entorno, cosa que la pandemia no ha permitido. Al mismo tiempo se ha ido entrenando las competencias genéricas del equipo.

- **Proceso On-line:** Proceso que va a tener una duración estimada de 100 horas. En esta parte del proceso los participantes irán ejecutando una serie de pedidos en los tiempos que va a haber entre cada sesión presencial, además de estudiar e interiorizar todo el contenido teórico planteado.

- **Sesiones prácticas:** Esta última parte ha tenido una duración de 100 horas. Aquí los participantes de las Factorías del Conocimiento han practicado todas las actividades adquiridas hasta el momento diseñando actividades y participando en el “Festival del Choco Andino”, que este año debido a la pandemia se ha realizado de manera virtual, involucrando a la Factoría del Conocimiento activamente en las actividades que se desarrollan en el territorio.

2.- CONTENIDOS DESARROLLADOS Y QUE SE VAN A IMPARTIR EN LAS SESIONES PRESENCIALES Y ON-LINE.

A partir de aquí listamos los materiales con los que se ha trabajado en estos tres momentos.

SESIÓN 1.- INTRODUCCIÓN. ¿QUÉ ES UNA FACTORÍA DEL CONOCIMIENTO Y CÓMO FUNCIONA? ¿INFORMACIÓN SOBRE EL CONTENIDO DE LA FORMACIÓN? METODOLOGÍA, CONTENIDOS, DURACIÓN Y CUANTIFICACIÓN DE LOS TALLERES, ETC.

QUÉ SE TRABAJARÁ EN ESTA SESIÓN:

- Presentación del proyecto ¿Qué es una Factoría del Conocimiento y para qué sirve? -
Presentación de los participantes en la sesión (Dinámica de presentación).

- Introducción a las sesiones de trabajo:

- ¿Cuál va a ser la metodología de trabajo?
- ¿Cuáles van a ser los contenidos a trabajar?
- ¿Cuál va a ser la duración de los talleres?
- ¿Cuántos talleres se van a realizar?

Posible dinámica de presentación.

- Nombre y Animal.

RECURSOS: Ordenador y Conexión a internet.

SESIÓN2.- ADQUIRIR UNA VISIÓN GLOBAL DE MUNDO, LOS DIFERENTES MUNDOS QUE LO COMPONEN Y SUS TENDENCIAS. CONOCIMIENTO DE NUESTRO ENTORNO.

Objetivo general: Aprender a mirar el mundo desde una perspectiva global y los movimientos que ocurren dentro de los mundos como apertura para que cada estudiante pueda construir el suyo propio desde el análisis de tendencias.

QUÉ SE TRABAJARÁ EN ESTA SESIÓN:

1.- Ponencia visión global del mundo, los diferentes mundos que lo componen y sus tendencias.

2.- Nuestro mundo cercano:

Contextualización del trabajo.

¿Qué os veis haciendo dentro de 5 años? ¿Y dentro de 10?

¿Dónde os gustaría estar trabajando?

¿Se puede trabajar desde vuestra comunidad/municipio?

Potencialidades de nuestro territorio.

¿Qué son las potencialidades o recursos potenciales? Es importante en esta parte hacer un pequeño trabajo previo de prospección de los recursos y fortalezas que hay en el área geográfica en la que estamos trabajando y así poder ponerles ejemplos.

Pedimos que se reúnan por parejas o individualmente dependiendo de la extensión del grupo, si es muy grande hacemos grupos, si es pequeño individualmente.

Pedimos que en 15 minutos aproximadamente consensuen cuáles son los recursos más importantes de su territorio (al menos 5 pero cuantos más recursos mejor). Aquellos recursos que son los puntos fuertes de la comarca.

Exponemos en plenario y apuntamos en la pizarra. Seleccionamos los 5 elementos más importantes, que serán las más repetidas.

Necesidades de nuestro territorio.

¿Qué son las necesidades? Es importante en esta parte hacer un pequeño trabajo previo de prospección de las necesidades que el formador detecte que hay en el área geográfica en la que estamos trabajando para poder ponerles ejemplo, y así aclararles.

Pedimos que pasen de parejas a tríos, esto también supeditado a la extensión del grupo, si el grupo es pequeño seguiremos trabajando en grupos de 2, si es más grande trabajaremos en grupos de 3.

Pedimos que en 15 minutos aproximadamente consensuen cuáles son los principales problemas o necesidades de la comarca.

Exponemos en plenario y apuntamos en la pizarra. Seleccionamos las 5 necesidades más importantes, que serán las más repetidas.

Proyectos por grupos.

Pedimos que, reunidos por tríos, piensen en un proyecto que ponga un valor alguno de las potencialidades del territorio y/o que resuelva alguna de las necesidades de la comarca identificadas anteriormente. Se trata de que busquemos un proyecto con el que podamos mejorar nuestra comunidad poniendo en valor las potencialidades del territorio y ayudando a solucionar problemas o necesidades que existen en nuestras comunidades.

Para poder surtir de ideas de proyecto en el apartado siguiente se comienza a trabajar sobre la generación de ideas y la consolidación de las mismas.

RECURSOS: Papel, bolígrafos, internet, cañón, presentación hecha previamente con los recursos de nuestro entorno.

Lecturas complementarias de la sesión:

Pensar en global para actuar en local. Conectarnos con los mundos y sus tendencias para emprender en lo local.

La creación de un mundo más sostenible exige un compromiso de todos y todas para hacerlo posible, trabajando cada persona desde nuestras actividades y profesiones. Si queremos emprender desde nuestra realidad cercana, necesitamos construir una visión global de los movimientos de los mundos y sus tendencias. Sólo desde esa perspectiva podemos obtener las claves para emprender en lo local.



Qué está ocurriendo en los mundos, los mundos y sus tendencias.

Una mirada a los mundos que surgen fruto de los cambios científicos y tecnológicos.

Nos ofrece una serie de caminos para encajar nuestros emprendimientos con las tendencias en la medicina, la alimentación, la salud, los transportes y comunicaciones, la producción, la economía, etc.

Una mirada a lo que está ocurriendo en los mundos oriental, occidental, latino, árabe, judío. Mundo del trabajo, mundo de las megalópolis.

Nos da las claves para acomodar nuestra acción en lo local, aprovechar las posibilidades que nos ofrecen esos mundos y enfocar nuestros emprendimientos.

Estamos en la Cuarta Revolución Industrial.

Vamos a ver qué significa y qué implicaciones tiene la llegada la Cuarta Revolución Industrial para la construcción de un mundo más sostenibles.

Las grandes Revoluciones Industriales de la historia y sus implicaciones, la fabricación 3D, de la economía lineal a la circular, el mundo como una gran fábrica, los residuos convertidos en materias primas, las nuevas industrias y la fabricación aditiva.

La Cuarta Revolución Industrial nivela las posibilidades de desarrollo de las comunidades locales, incluso de aquellas que sin haber pasado por las Revoluciones Industriales anteriores, decidan incorporarse a la Cuarta Revolución Industrial.

La Cuarta Revolución Industrial nos proporciona las tecnologías y las herramientas para emprender en lo local desde la sostenibilidad, pudiendo producir cualquier tipo de producto o servicio, conectados a una red mundial de centros (FabLab).

Vivimos en la era de los prosumidores (productores + consumidores), abriéndose a nuestro paso las posibilidades para desarrollar cualquier emprendimiento y fabricar cualquier producto desde nuestro entorno cercano. Una revolución a la que tenemos que sumarnos inmediatamente.

Desarrollo de proyectos e iniciativas para impulsar el emprendimiento en el marco de la economía verde y circular desde lo local.

Necesitamos concebir nuevos proyectos e iniciativas para impulsar los emprendimientos en la economía verde y circular.

a) Nuevas competencias para convertir a las organizaciones y actores del medio rural en líderes de su destino.

Entrenamiento en nuevas competencias prácticas en materia de gerencia, dirección y liderazgo para responsables y técnicos de organizaciones en aras a desarrollar una nueva cultura de la dirección.

b) Crear una visión compartida de futuro con las organizaciones y la ciudadanía para comenzar a hacerlo realidad hoy.

Dirigir la mirada colectiva de toda la ciudadanía, las organizaciones y las administraciones hacia un gran proyecto colectivo de futuro.

c) Creación de nuevos espacios (Laboratorios de innovación) para que los jóvenes puedan inventar su futuro profesional desde lo local.

Se trata de que los jóvenes descubran las oportunidades de fijar sus vidas en el territorio, desarrollando en la práctica sus proyectos y adquiriendo nuevas competencias para hacerlo. Una tarea compatible y complementaria con la apertura al exterior, los viajes, estancias y desplazamientos a otros países.

d) Aprendizaje de una nueva cultura para colaborar y cooperar (ganar-ganar). Uno de nuestros retos principales es el desarrollo de una nueva cultura basada en la colaboración y la cooperación, para ello es necesario que éstas facetas sean entrenadas de forma práctica entre los diferentes actores regionales. El individualismo nos está desangrando.

e) Creación de un Banco de proyectos y oportunidades regionales.

Pese a que nuestros territorios poseen un gran potencial y un conjunto de oportunidades, a menudo quedan ocultas por los tópicos; para ello es necesario hacer visibles todas las oportunidades con el propósito de orientar la mirada de los emprendedores del mundo hacia las mismas.

f) Cambiar la mirada para descubrir otras realidades.

El futuro ya está pasando en algún lugar del mundo, y es necesario traerlo cuanto antes a nuestro entorno. En un mundo globalizado es necesario conocer las vanguardias que están ocurriendo en otros espacios para proyectarlas en la región. Una de las mayores fuentes de innovación y apertura al cambio cultural proviene del conocimiento de otras realidades.

g) Nuevos pobladores rurales.

El colapso del mundo urbano está haciendo posible que muchas personas emprendedoras y con talento fijen su mirada en el mundo rural, por otro lado, los límites entre lo rural y lo urbano son cada vez más difusos, constituyendo el mundo rural un espacio para el desarrollo de actividades creativas y de alto valor añadido, con servicios equiparables al mundo urbano.

h) Removiendo obstáculos administrativos y facilitando las iniciativas y el emprendimiento.

Las trabas burocráticas y administrativas, en muchas ocasiones actúan de freno al desarrollo de nuevas actividades y emprendimientos, para ello es necesario movilizar la acción de las

autoridades para crear equipos de trabajo formados por funcionarios, científicos, expertos, colectivos, actores, emprendedores; para facilitar la implantación de nuevas actividades.

i) Living Lab.

El diseño de productos y servicios se realiza cada día con una tecnología más depurada, involucrando a los clientes en el diseño y desarrollo de los mismos. Nuestro territorio posee un enorme potencial para la satisfacción de necesidades globales en un mercado que cuenta con más de siete mil millones de clientes que demandan alimentos sanos y saludables, espacios naturales, ecosistemas singulares, experiencias únicas... Para el desarrollo de la innovación y los sectores estratégicos del territorio es de un gran valor centrar los esfuerzos en diseñar los productos y servicios del futuro en éstos campos, contribuyendo de manera esencial al desarrollo de nuevos empleos y actividades.

j) Especialización inteligente regional.

La especialización inteligente constituye una nueva realidad de la economía global, íntimamente relacionada con la creación de nuevas experiencias y otras tendencias. Producción de alimentos sanos y saludables, energías renovables, salud, medio ambiente... son actividades que podemos proyectar y liderar para el resto de mundos.

k) Espacios de demostración y transferencia de innovación aplicada a los sectores tradicionales.

Las tecnologías aplicadas a los sectores tradicionales se encuentran en un proceso de evolución permanente, para la incorporación rápida de las tecnologías a los procesos productivos es necesario crear espacios de conexión entre los que ofrecen las soluciones (empresa, centros científicos y tecnológicos, universidad...), con los receptores (agricultores, ganaderos, industrias de transformación...); haciendo especial hincapié en las tecnologías convergentes NBIC y TFE.

l) Alfabetización y capacitación industrial.

“Alfabetizar” y dirigir la mirada de la población rural hacia la transformación de sus recursos locales, mostrando las ventajas que ofrecen las nuevas tecnologías, pasos a seguir, procesos y costes... La región no posee una cultura industrial, es el momento para capacitar de forma práctica en estos procesos teniendo en cuenta las necesidades emergentes de los nuevos mercados. Y sobre todo dirigir la mirada y la capacitación Industrial en las tecnologías de la Cuarta Revolución Industrial.

m) Instalación de microempresas artesanas basadas en la impresión 3D.

Facilitar el asentamiento por parte de promotores de pequeños negocios con un apoyo de mentorización y acompañamiento, el proyecto está conectado con el de alfabetización y capacitación industrial mediante el aprendizaje y aplicación práctica de la impresión 3D.

n) Laboratorio de ecodiseño y economía circular.

Diseño y materialización de nuevas actividades basadas en la economía circular y el ecodiseño, para ayudar a las empresas y emprendedores que quieran incorporarse a la nueva economía verde.

ñ) Coworking y NetworkingRur-bano.

Habilitar espacios públicos para el desarrollo de actividades colaborativas (coworking) en torno a iniciativas compartidas por actores rurales y urbanos, realización de eventos tendentes a la dinamización y desarrollo del medio rural (networking): comercialización de productos, distribución, promoción de eventos...

o) Aplicación de las últimas tecnologías educativas (MOOC y otras formas de aprendizaje) para la formación.

Puesta en marcha de procesos de capacitación masiva (MOOC) para la formación masiva y abierta de las competencias claves del siglo XXI y la actualización productiva y tecnológica a todas las personas.

p) La generación de valor en la conservación de ecosistemas y la lucha contra incendios.

Desarrollo de una estrategia para la conservación de los ecosistemas naturales y lucha contra los incendios, una necesidad creciente en relación a las consecuencias del cambio climático, con el propósito de liderar las técnicas preventivas, convirtiendo esas actividades económicas en fuente de valor, creación y exportación de tecnología...

q) Laboratorio de demostración para el desarrollo de energías limpias.

Fomento de proyectos para la producción y uso de energías limpias, mediante el asesoramiento y la elaboración de planes de aplicación de las energías limpias a empresas, particulares y administraciones, a través de actividades de demostración y viabilidad.

r) Movilidad rural Ruralcar.

Desarrollo de nuevos sistemas de desplazamiento y transporte en el mundo rural, incluidas las estrategias productivas basadas en el kilómetro 0.

s) Servicios electrónicos centralizados para todas las actividades en el medio rural. Desarrollo de todo tipo de servicios tecnológicos (aplicaciones móviles, drones, robots, Internet de las cosas...) para su aplicación a cualquier actividad en el mundo rural.

t) Empoderamiento de la mujer.

Como actor y protagonista principal en el medio rural.

u) FabLab Rural.

Como espacios clave de la Cuarta Revolución Industrial diseminados por el mundo rural. En la Cuarta Revolución Industrial, el mundo rural, se iguala con el urbano para ser sede de una industria caracterizada por su diseminación espacial, desde el concepto de FabLab (si quieres profundizar en esta posibilidad: <http://juancarloscasco.emprendedorex.com/el-mundo-de-la-cuarta-revolucion-industrial-ya-esta-aqui-quieres-jugar/>).

v) Nueva gobernanza.

Poner en práctica un nuevo modelo de gobernanza contando con el conjunto de actores del territorio, desde los ámbitos local, comarcal, regional, nacional, internacional. Gobernar la nueva realidad, liderar el nuevo mundo va a exigir altura de miras a nuestros dirigentes, y responsabilidad y compromiso de todas las organizaciones y ciudadanía.

La clave está en cómo impulsar los espacios donde fructifiquen los emprendimientos basados en la economía verde y circular.

Liderar en verde es una tarea de todos y todas. Todos somos actores y protagonistas.

Liderar y emprender en verde es una apuesta ganadora porque el mundo del futuro será verde o de lo contrario no será mundo.

Vamos hacia una realidad que supone un cambio de paradigma donde cualquier persona, independientemente del campo o actividad en la que se desenvuelva, se convierte en constructora y protagonista de un mundo sostenible.

Educación verde. Las personas responsables de la educación tienen que ser conscientes y actuar en consecuencia, sabiendo que la nueva misión precisa de repensar el modelo educativo en su conjunto: nuevas competencias; aprender en verde a ser, a hacer, a saber y a convivir.

Esto supone repensar, rediseñar y alinear los programas educativos hacia un nuevo desarrollo económico y humano, diseñar los currículos de nuevas profesiones y priorizar en ellos, involucrar a los centros educativos y universidades, la formación para el empleo... Y al conjunto de los actores implicados.

Cultura verde. Desde el impulso de un paradigma cultural sustentado en unos principios y valores basados en la sostenibilidad y la justicia social. Convocando a las organizaciones sociales, creadores de opinión, medios de comunicación, ciudadanía... Como partícipes y punta de lanza de la nueva cultura verde.

Economía verde. Alineando los incentivos públicos y la canalización del ahorro privado hacia los proyectos de la economía verde. Realizando una planificación económica (obras, infraestructuras, energía, inversiones de futuro...) para un desarrollo verde.

Como en todo momento histórico de cambio de modelo productivo, se generarán tensiones y conflictos de intereses entre los planteamientos de la Era industrial y la nueva economía, habrá que superar contradicciones, conciliar posturas... Algunos pelos habrá que dejar en la gatera en aras a mantener el rumbo y las convicciones.

Empleo verde. No se trata de una reconversión drástica de los trabajos y las profesiones, más bien de una evolución de nuestras actividades actuales reforzando su sostenibilidad. En paralelo tendremos que identificar tendencias y profesiones verdes que van a tener un amplio desarrollo en el futuro para impulsarlas.

Necesitaremos desarrollar una visión disruptiva de los servicios públicos de empleo, orientar el emprendimiento y la creación de empleo hacia nuevas actividades.

Agricultura verde. El desarrollo de un sector primario que incida en el aprovechamiento del potencial ecológico y sea la base de una alimentación sana y saludable, capaz de integrar la tecnología punta en todas las fronteras del conocimiento. Un mundo de consumidores en una creciente sensibilidad ecológica constituye un mercado sin límites para la especialización inteligente en producción verde (alimentos, medicinas, tecnología, energías limpias, ocio...).

Industria verde. Nos dirigimos a modelos industriales de sostenibilidad (reciclaje, economía circular...). Los responsables de las políticas industriales, al igual que los de otros sectores productivos, deberán elaborar una hoja de ruta para alinear sus actuaciones con la misión verde.

Servicios verdes, turismo verde, salud verde. Y así, en todas las áreas de gobierno.

Una “agenda política verde” exige un liderazgo centralizado que diga a cada área: “este es el plan global, ahora identifica todos los planes, programas, proyectos y actuaciones que estás desarrollando y alinéalas”.

Especialización inteligente verde. El mundo se está “superespecializando”, la producción de bienes se está concentrando selectivamente a escala planetaria. En este contexto, cada país, cada región, están buscando su diferenciación en función de sus activos y singularidades para alcanzar visibilidad en el mapa del mundo.

Nos aguarda un futuro apasionante lleno de grandes desafíos y oportunidades, un tiempo nuevo donde la principal tarea es salvar a la humanidad del desastre climático. Una realidad que a su vez nos ofrece una oportunidad para poner nuestro esfuerzo y talento al servicio de una causa que puede sacar de la especie humana lo mejor de sí misma.

Piensa en global y actúa en local. Y siempre en verde.

Los números de los que nacen las grandes preguntas que generan las buenas ideas.

La capacidad de hacerse preguntas nace del asombro ante la magnitud y la grandeza del mundo que habitamos y el ser extraordinario que somos. A través de los números se revela el significado de las cosas, nuestra mente se excita y estimula el proceso de creación de nuevas ideas. Por eso si quieres activar tu mente y ser efectivo tienes que interiorizar esos números. Cambiarán tu mirada de la realidad. ¡Te lo prometo!



Las buenas preguntas ¿cómo es el espacio que habitamos? ¿En qué escala temporal vivimos? ¿Qué comunidad constituimos? ¿Qué tipo de ser somos? Nos abren a la creación de ideas y la acción para habitar el mundo, aprovechar el tiempo, desarrollar proyectos valiosos con otras personas y conocernos mejor para ser más felices y fluir armoniosamente con la vida.

Vamos a ver a continuación algunos de esos números.

Algunos números sobre el espacio que habitas pueden estimular tu imaginación y ayudarte a colonizar nuevos mundos.

4,37 años luz es la distancia más cercana de un sistema estelar al Sol. Con la máquina más veloz fabricada por el hombre, emplearías varias vidas en llegar hasta allí, si no inventas otra forma más rápida de llegar, menudo reto ¿lo aceptas?

300.000 trillones de estrellas tienes para elegir si no te gusta AlphaCentauri, claro que todas ellas están muchísimo más lejos. Te servirá para cuando sientas claustrofobia o tengas la tentación de decir que todo está explorado, descubierto o intentado. También te curará de la arrogancia cuando te sientas el centro del Universo.

93.000 millones de años luz es la distancia que deberás recorrer si quieres ir de un extremo al otro de esas estrellas, claro que cuando la completes, el Universo ya será enormemente más

grande. Te ayudará a entender que antes de emprender un viaje a alguna parte es importante decidir dónde quieres ir y qué sentido tiene hacerlo.

60 km es la fina capa donde existe vida conocida en un planeta que se llama Tierra. Te ayudará a entender la belleza y fragilidad de la vida, y desarrollar un celo paternal en su conservación.

1,505 x 100.000.000.000.000.000.000 es el número de átomos de helio que hay en un gramo de helio. Cada uno de ellos es como un sistema planetario pequeño, con sus distancias abismales entre cada núcleo y sus electrones. Te ayudará a entender las escalas y a que dentro de un universo visible hay muchos universos invisibles, a que las cosas pequeñas importan.

Algunos números sobre el tiempo que te ayudarán a aprovechar el poco que tienes.

15.000 millones de años tiene el jardín donde vives (el Universo). Te servirá para cuando tengas la tentación de declararte viejo o escurrir el bulto a la hora de intentar cosas nuevas.

4.500 millones de años tiene tu casa (la Tierra). Te servirá para saber que es una «señora respetable» que te acogió y que cuando te vayas, por lo menos has de entregar la estancia como te la encontraste.

2,5 millones de años son los que llevamos por aquí los humanos (homo habilis). Para cuando tengas la tentación de pensar que eres el huésped más veterano y arrogarte el derecho de ponerlo todo patas arriba, piensa por ejemplo que tu compadre el ctriopscancriformis, cuando tú llegaste, ya llevaba aquí 198 millones de años, sin molestar a nadie ni producir ningún destrozo.

80 – 40 años es la esperanza de vida que tienes como persona, dependiendo de la suerte que hayas tenido al nacer en un lugar u otro. Te servirá para no declararte nunca joven como excusa para hacer algo. 80 años no son nada, y 40 ni te digo.

14 días es el tiempo que vive una mosca que revolotea por tu casa. Te servirá para cuando te sientas estresado y necesites visualizar un horizonte más amplio. También para cultivar la paciencia.

1500 y 200 años son los que tienen algunos de tus vecinos (esponjas y tortugas). No puedes competir con ellas en longevidad pero sí ser consciente que debes aprovechar tu tiempo para hacer cosas importantes. Te servirá para cuando busques la excusa de que estás cansado y a la vuelta de todo.

Algunos números sobre la comunidad humana que formamos que te servirán para hacer tu vida más próspera, solidaria y con sentido.

7.000.000.000 de personas. Te servirá para saber que no estás solo si alguien te falla, y que tienes 6.999.999.999 potenciales seguidores o clientes a los que hacer ofertas y seducir.

1.000.000.000 de pobres. Para cuando necesites abrazar una causa noble y hacer una diferencia con tu vida, ahí tienes tajo para trabajar e idear soluciones en la alimentación, sanidad, educación...

13.000.000 de ricos. Con capacidad de compra esperando que inventes nuevas ofertas para ellos.

106.000 millones de personas son las que han nacido. Te servirá de cura para cuando te sientas especial sin haber hecho ningún mérito.

0 generaciones son las que no han conocido la paz en los últimos siglos en Europa. Te ayudará a entender que eres un privilegiado y que la paz es un bien escaso que hay que cultivar diariamente para construirla.

100.000.000 son los que han muerto en guerras recientes. 100 millones de familias destrozadas y mutiladas. Te ayudará a entender que sin la escucha y la empatía, la barbarie y la destrucción están a la vuelta de la esquina.

4.200 son las religiones que existen. Te servirá para aprender a respetar a los que piensan y creen de forma diferente, y para recordar que buena parte de las atrocidades de la historia se han cometido en nombre de dios. Si alardeas de que tu dios es el más milagroso y verdadero, al menos respeta a los 4.199 restantes.

9.600 lenguas son las que hablamos. Te ayudará a entender lo ricos y diversos que somos y que detrás de cada lengua hay una cultura y una forma de concebir el mundo, todo un universo en potencia por descubrir.

Algunos números sobre tu ser, tu microcosmos y el misterio y la maravilla que eres como persona, te ayudará a descubrir tu potencial.

2 dimensiones (materia y energía). Te ayudará a entender que tu propia naturaleza energética te hace imperecedero y eterno, estás aquí y ahora en una forma física, en esa carcasa que es tu cuerpo, pero tu energía, te guste o no, fluye con el Universo y forma parte de él.

10.000.000.000.000.000.000.000.000 (10.000 cuatrillones) es la cifra redonda de los átomos que tienes en tu cuerpo. Te ayudará a descubrir que eres mucho cuando te sientas demasiado simple.

80 billones de células componen tu cuerpo, de ellas 2.000 millones se mueren cada día (más de 1.000.000 por minuto). Cada 10 años se renueva tu cuerpo, como la mariposa que surge de la crisálida. Te servirá para saber que puedes cambiar y renovarte permanentemente, y que todo fluye, aunque no lo parezca.

100.000 millones de neuronas. Te ayudará a entender que están ahí para algo, para variar, puedes despertarlas y ponerlas en acción con un propósito.

60.000 pensamientos produce tu mente cada día, una locura. Te ayudará a diseñar un plan para ordenarlos y relativizarlos, también para desconectar de los negativos ya que cada uno de ellos produce una herida en tu alma. Una estrategia en toda regla para fluir con los positivos y dejar pasar los negativos.

6 ó 7 sueños tienes cada noche noche (sin contar parte de los 60 mil pensamientos que no paran), algunos de ellos con efectos especiales y guiones mejores que los de Spielberg, quién te dijo alguna vez que no tenías espíritu creativo. Te servirá para averiguar que eres un filón de creatividad, sólo te falta aprender a canalizarla.

2 son tus padres (padre y madre). Puede que con los avatares del día a día lleves un tiempo sin decirles te quiero y de paso darles las gracias a ellos y a la vida por traerte aquí. Te ayudará para estar reconfortado cuando ya no estén.

Estos números son un botón de muestra que sirve como referencia esencial para hacer cualquier cosa significativa en la vida, para conducir tu propia existencia o a una comunidad de personas, pero también son el punto de partida para iniciar con un criterio el aprendizaje humano, emprender en cualquier ámbito, liderar, dirigir, gerenciar... También están en la base para estimular la imaginación, la creatividad y la innovación; dirigiéndolas a la búsqueda de soluciones con un impacto global... Están en el origen de los planteamientos de las personas a las que admiramos y respetamos porque crearon para nosotros una apertura en la ciencia, el arte, la literatura, el pensamiento.... En los que se atrevieron a ir más allá y a derribar fronteras para abrirnos nuevos espacios por los que transitar...

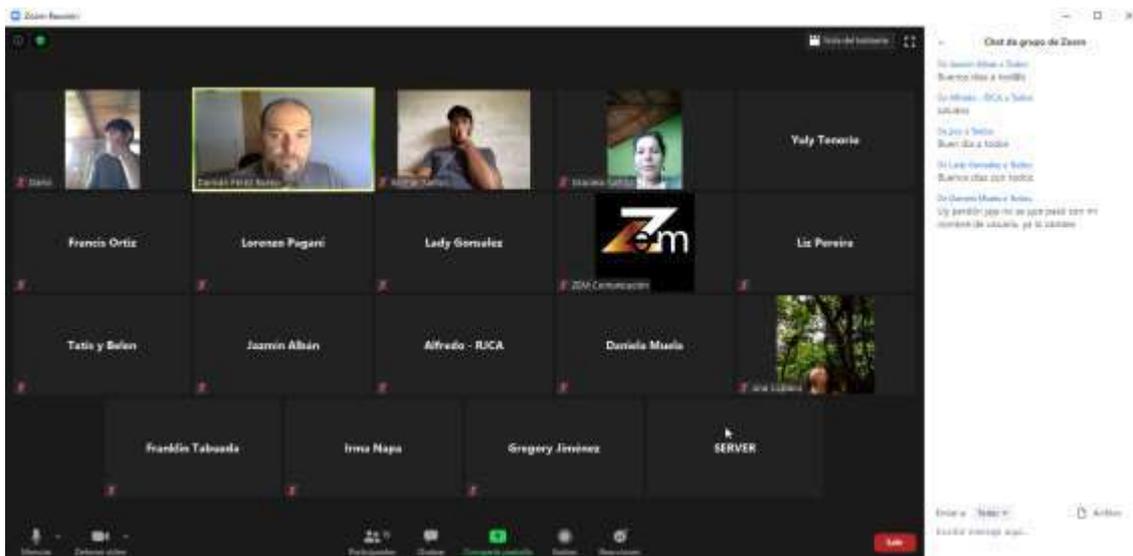
La referencia a estos números ayudaría sobremanera a desempeñar una tarea más efectiva y trascendente a los profesores y alumnos, políticos y gestores de la cosa pública, empresarios y emprendedores...

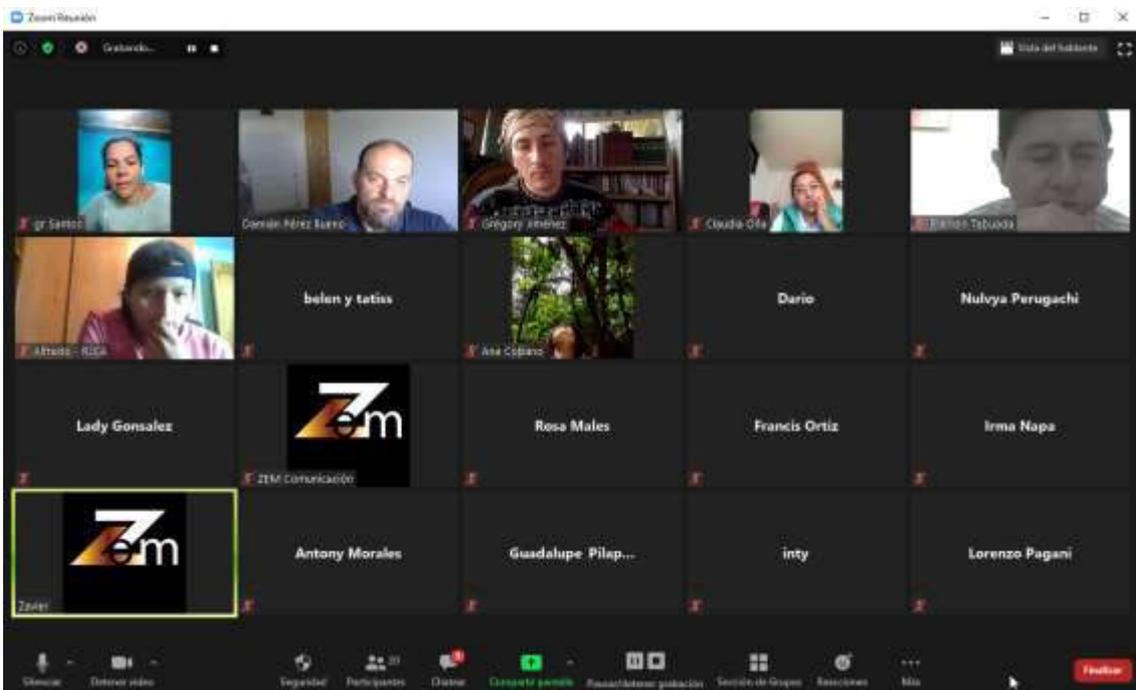
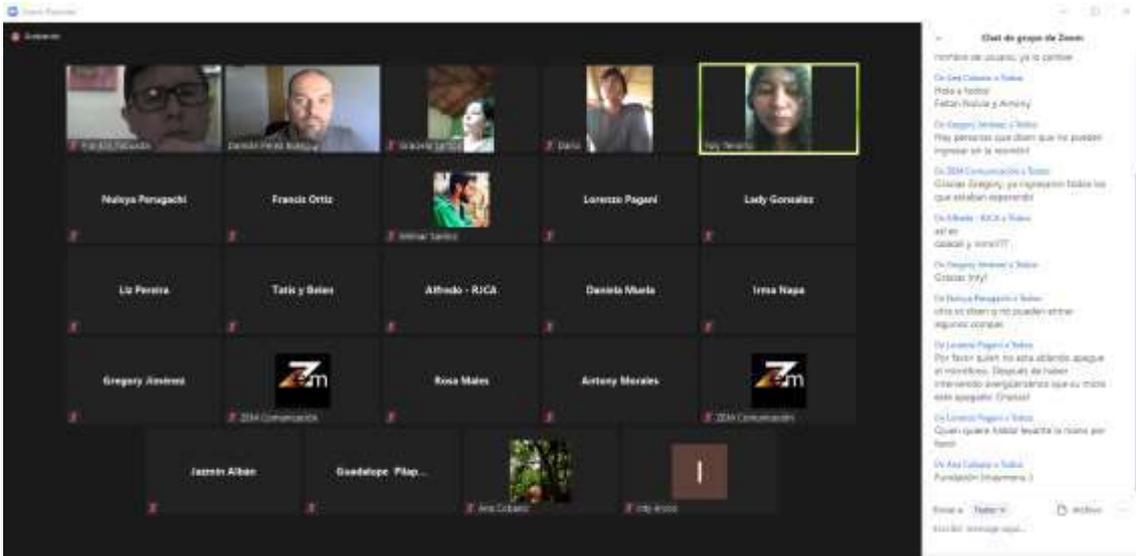
Cuando Beethoven compuso los fragmentos más inspiradores de su obra estaba inmerso en estos números y su fluir armónico, lo mismo que Einstein en la física, o Teresa de Calcuta, Gandhi, Buda... Lo mismo que tú, en aquello en lo que decidas hacer una diferencia y dejar un legado para cuando ya no estés aquí.

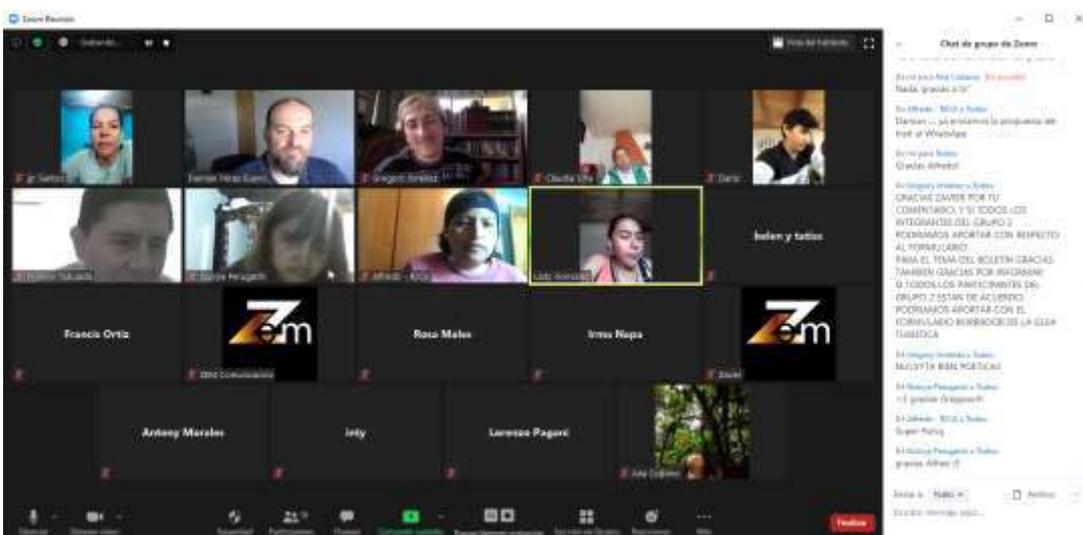
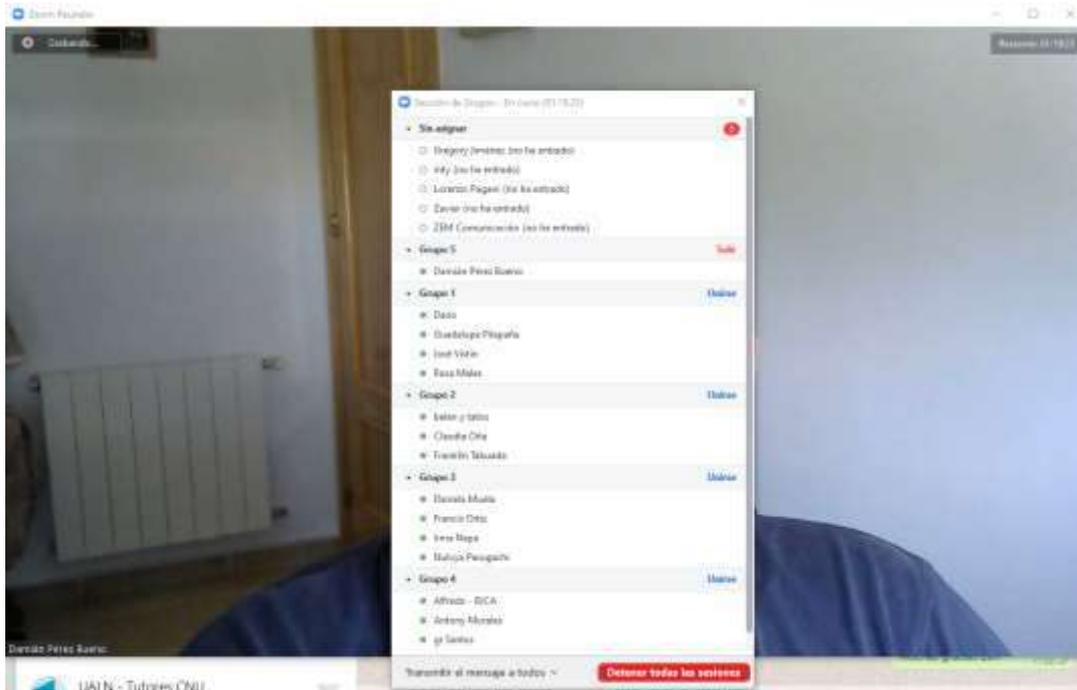
Además, la noción de estos números, te ayudará a mirar los problemas que te afligen desde otra perspectiva, a sufrir menos y relacionarte de una manera más efectiva con las cosas de la vida.

La interiorización de estos números determinará por completo tu efectividad como persona en todas las cosas que haces y el estado de ánimo con que las afrontas.

FOTOS DE LOS TALLERES:







RESULTADOS DE LOS TALLERES:

RECURSOS CHOCÓ ANDINO (ECUADOR)

Flora:

Orquídeas terrestres y aéreas (Bosque nublado)

Árbol de Pacche alimento para el oso de anteojos.

Muchos hongos (comestibles y no comestibles con propiedades)

Nuestros bosques albergan el 70% de todas las especies del planeta y junto con el resto de bosques tropicales producen el 60% del oxígeno de la tierra.

300 especies de árboles por hectárea, esto equivale mucho más del doble de especies de árboles en una hectárea que en todo el continente europeo o en todo los EEUU-

Colibríes en más o menos unas 50 especies.

Tenemos el árbol de la quinina.

Bosques primarios.

Tierras fértiles (vegetales, verduras, frutos, tubérculos)

Tiene muchos endemismos tanto a nivel de plantas como de animales.

Pisos ecológicos diversos.

Árboles maderables como: Sandy, Caoba, Moral, Copal, Canelo, Laurel, Caimitillo, Pambil.

Árboles Frutales como: Fruta de pan, Chicle, Salak, Jackfruit, fruta milagrosa, mangostino, guanábana, piña, chontaduros, sandía, plátano, yuca, maíz, china, etc

Contamos con una amplia diversidad de flora tales como bromelias y biofritas.

Fauna:

640 especies diferentes aves.

5 especies de ranas venenosa.

Espadas cantonas.

Osos de Antojos (oso andino). Una de las ocho especies de oso del planeta.

Felinos como tigrillos, ocelotes y pumas.

Monos aulladores.

Rio Mashpi: hay guañas, zabaletas, mojarra, hiuchos, nutrias.

Serpientes.

Ranas, sapos, lagartijas.

Perdices de campo.

Vacas, patos, gallinas, conejos, cuyes, caballos, mulares, senderos.

Chontacuros de pambil que son gusanos comestibles.

Anfibios 2 especies nuevas como la lagartija Pinocho y otra recién descubierta hace un mes.

Regreso de una especie que había dejado de habitar esta comunidad, las Pavas cantonas.

Gallos de la peña.

Serpientes como: la Berrugosa, la x, la chonta, sapos, ranas, armadillos, guatusos, guanta, puma.

Tucanes del Chocó, Arasari, Tucanete lomi rojo, Tangaras lomi limón, Tangaras azulejas, Tangaras pecho cracia, Colibries.

Pájaro yumbo,

Algunos mamíferos como ardillas, olingos, etc.

Tortugas.

Los Tayos.

Patrimonio Natural

Comunidad resistencia minera.

Maquipucuna (vertiente de agua salada).

Mashpi se encuentra en una Bioregión con una biodiversidad única en el mundo o sea el Chocó.

Volcán Pululahua (Volcán habitable)

Orquidiario

Calacalí es considerado un pueblo montañoso

El recurso paisajístico con montañas y bosques dónde destacan cascadas con formas y caídas de belleza única.

4 cuencas hidrográficas puras (naturales): Río Alambi, Río Pachijal, Río Mashpi, Río Chirapi, y el río Blanco (hay gúañas, zabaletas, mojaras, hiuchos, nutrias).

Guantas Ralladas.

Osos de anteojos.

Reserva Bellavista.

Legislación Nacional e Internacional que protegen al territorio frente a agresiones al Territorio:

Declaratoria de la UNESCO como Reserva de Biosfera.

Ordenanza Municipal 137 (Plan de Ordenamiento Territorio en Quito).

Ordenanza Municipal 127 (Declaratoria del Área como Sostenible y Sustentable).

Plan Especial de Ordenamiento Territorial para la Mancomunidad el Chocó Andino.

Materias primas:

Cal.

Basura como recurso.

Posibilidad de cultivar multitud de producciones sostenibles que además pueden ayudar a la restauración ambiental.

Hongos comestibles y hongos venenos con poderes curativos, alucinógenos, etc.

Comunidad productora de panela orgánica granulada en las cabeceras del mashpi.

Guayabillas es una Zona Protegida más conocida por las frutas como: salak, chicle, milagrosa, mangostino, guanábana, yack fruit, etc.

Plátano, yuca, maíz, china.

Tenemos guadua, y palma de tagua, de la cual obtenemos las hojas para el techado de las casas.

Cuando la tagua es tierna es medicinal, cuando está maduro el corozo, alimento para las ardillas.

El cuy del monte y también el corozo al horno es un rico snack, y tostado molido es como el chocolate, de los tallos se hacen las escobas, del tagua el marfil vegetal, y al final cuando la planta muere obtenemos los cusos, que antes se los utilizaba en vez de queso en las humitas, para mí es una planta única que muy pocos tratamos de cuidar. Para mí esta planta contiene historia y es un patrimonio.

Árboles maderables como: Sandy, Caoba, Moral, Copal, Canelo, Laurel, Caimitillo, Pambil también rodeado de orquídeas.

Fruta de pan, Chicle, Salad, Yafri, Chonta duro.

Nanegal, se produce café de exportación, caña de azúcar a nivel industrial (panela en polvo y en bloque), alcohol artesanal.

Piscinas de tilapias.

Recursos en Calacalí:

Ganadería: vacas lecheras y ganado para consumo, criaderos de cerdos, chivos, borremos, caballos, mulas y burros (como ayuda para los agricultores).

Agricultura: frutas verduras, vegetales, papas, choclos, maíz, sambos, frijol, zapallos, etc.

Existe gran variedad de plantas silvestres que previo estudio podrían ser medicinales y alimenticias.

Patrimonio cultural:

Arrieros

Culuncos

Fortalezas

Piedra oronzona (cueva)

Sitios arqueológicos y petroglifos, fortalezas y pucarás.

Comunidad en resistencia a la minería.

Gastronomía: choclo, arepas y espumilla.

Patrimonio colonial: pila franciscana, 2 cruces de piedra.

Monumento mitad del mundo, casa Carlota Jaramillo, Iglesia parroquial.

Tradiciones y costumbres locales

Turismo sostenible: Yunguilla y Pululahua.

En Gualeoa, el cuy del monte y también el corozo al horno es un rico snack, y tostado molido es como el chocolate, de los tallos se hacen las escobas, del tagua el marfil vegetal, y al final cuando la planta muere obtenemos los cusos, que antes se los utilizaba en vez de queso en las humitas, para mí es una planta única que muy pocos tratamos de cuidar. Para mí esta planta contiene historia y es un patrimonio.

Hacienda Yanahurco (Yunguilla-Calacali)

El patrimonio arqueológico que cuenta con vestigios de dos culturas como Yumbos e Incas y en algunos casos las formas y diseños utilizados para sus construcciones son muy particulares.

Los grupos humanos que han ocupado la parroquia y el territorio, dejaron plasmado un amplio registro de nombres en la geografía (topónimia) con la que hoy aún la conocemos.

Hay un juego que se practica casa vez menos y se llama la pelota de tabla.

Y finalmente algunas artesanías en madera, semillas y metal, que son únicas porque plasman diseños del patrimonio natural y cultural del sector

La memoria social a través de las historias de vida, leyendas y saberes que cuentan las personas

Calacalí: Nuestra escuela, la pileta, la iglesia, el cementerio, las piscinas del Cachaco, Yunguilla.

La Cueva de los Tayos en Gualea: lugar turístico, aquí es el único lugar en Pichincha donde habitan estas aves llamadas Tayos, y se han encontrado figuras hechas en piedra y barro de estas aves. Se dice que estas figuras son de antiguas culturas, el dueño del lugar tiene un pequeño museo con todas estas piedras arqueológicas.

Tienen sus nidos en las paredes de una curva, donde existe una cascada.

Hay ciertas religiones que dicen que los Tayos son seres mitológicos, y en ciertas fechas bajan a estas cuevas a contactarse con el cosmos. Porque dicen que este sitio es lleno de energía.

Dos centros históricos uno en Calacalí y otro en Nono.

Obras de la Escuela Quiteña en Calacalí.

Museo de Tulipe.

Juegos tradicionales (pelota nacional, ensacados, escondidas)

Comida (Humitas, tamales de yuca)

Artesanías (Chalas, abanicos, chozas, canastas de venas)

Tejido Social:

Organizaciones sociales del territorio.

Comunidad en resistencia a la minería.

Jóvenes emprendedores.

Jóvenes profesionales con proyectos en mente.

Organización Sociedad / sociedad civil organizada; Construcción de identidad Chocó Andino, Característica singular del territorio (Chocó Andino);

Diversidad humana y cultural.

Mujeres y saberes.

Sentido de pertenencia.

Innovación y emprendimiento.

Yunguilla como Calacali es rica en gastronomía, cultura y temas de turismo sostenible.

Monumento a nuestra cantante Carlota Jaramillo y su museo.

Red de Jóvenes

Mancomunidad del Chocó Andino.

Frente de defensa del Chocó Andino.

Comité Ampliado del Corredor del Oso Andino.

Red de Bosques Escuela.

Comités de las ACUS (Áreas de Conservación y Uso Sustentable).

Áreas de Importancia para el Avistamiento de Aves (IBAS).

Organización de lecheros del Río Alambi.

Comunidad de alimentos sostenibles del Chocó Andino (Slow Food).

Asociaciones de cañicultores, lecheros, ganaderos, caficultores, artesanos, cultivadores de sávila, etc.

Asociaciones de Turismo.

Red de bosques privados protegidos del Ecuador.

Grupo de Jubilados ampliamente capacitados.

Fundación Inma Imana.

Infraestructuras:

Tenemos una vía asfaltada que pasa a la Hidroeléctrica Manduriyacu que está en el lindero de Pichincha e Imbabura.

NECESIDADES CHOCÓ ANDINO

- ✓ Fortalecimiento de GADS PARROQUIALES para diferentes temas en conjunto por ejemplo manejo de basura.
- ✓ Generación de Centros de Acopios de Frutas y Verduras del territorio (para el abastecimiento y la comercialización nacional e internacional).
- ✓ Fortalecimiento de temas de Turismo, por ejemplo servicio al cliente, manejo de pasajeros nacionales y extranjeros, Temas ambientales, otros.
- ✓ Creación de Centros de Educación Alternativos y/o Fortalecimiento y Alianzas con los que ya existen (Mejora del sistema educativo).
- ✓ Generación y Fortalecimiento de Charlas y capacitaciones de Empoderamiento Territorial.
- ✓ Vialidad
- ✓ Señalización vial turística y disuasiva para la conservación
- ✓ Campañas de concientización ambiental (basura y atropellamiento de animales, perros y gatos sin hogar)
- ✓ Internet asequible y de calidad.
- ✓ Agua potable.
- ✓ Legalización de barrios.
- ✓ Títulos de propiedad de la tierra.
- ✓ Al Ser Calacalí un sector industrial existe la necesidad de establecer ordenanzas para que las empresas tomen medidas y alternativas para la contaminación generada.
- ✓ Establecer un grupo de pro mejoras en las parroquias que tengan reuniones constantes con los miembros de la comunidad y en todos los contextos.
- ✓ Potenciar los lugares turísticos por medio de mecanismos publicitarios y organizaciones.
- ✓ Fortalecimiento de los recursos humanos, Capacitaciones en diversos ámbitos que permitan la sostenibilidad del territorio.
- ✓ Más posibilidades de estudio después de la escuela para los jóvenes.
- ✓ Dar más espacios a artesanos y miembros artísticos para que logren establecerse y posicionarse tanto como imagen como económicamente.
- ✓ Centro de acopio para los productores locales
- ✓ Procesamiento para productos abundantes de la zona.
- ✓ Acceso a Educación Superior para nuestros jóvenes.
- ✓ Líneas de transporte entre parroquias de la Mancomunidad
- ✓ Acceso a clases de arte
- ✓ Acceso a clases de música
- ✓ Infografía para todo el territorio del Chocó Andino
- ✓ Campañas en contra de la cacería de animales silvestres
- ✓ Campañas en contra de la Minería
- ✓ Campañas para el manejo de residuos sólidos
- ✓ Señalización en la carretera de ingreso a Yunguilla, de vía angosta y zona de curvas.
- ✓ Implementación de letreros informativos acerca de datos relevantes de Calacalí- Yunguilla, como año de creación, el porqué de su nombre, gastronomía endémica, flora y fauna, espacios turísticos.
- ✓ Separación de residuos sólidos (recolectores) en parques centrales.

- ✓ Contar personal indicado y capacitado para exponer el monumento mitad del mundo, la iglesia, cementerio y pileta de Calacalí.
- ✓ Asociación de todos los emprendedores para la exportación de productos agrícolas y ganaderos de los residentes de la parroquia.
- ✓ Registrar e identificar juegos tradicionales que se ha practicado en la parroquia, así como artistas y deportistas de renombre.
- ✓ Para explotar la naturaleza de una manera amigable, debemos dar una herramienta necesaria para que todo el mundo pueda vivir del turismo.
- ✓ Conocimiento de los recursos turísticos.
- ✓ Acondicionamiento para senderismo y deportes extremos.
- ✓ Formación para la explotación de recursos turísticos.
- ✓ Repotenciar a los pequeños productores agrícolas, mediante formación.
- ✓ Trabajar productos turísticos relacionados con el agroturismo.
- ✓ Mejora de las infraestructuras (caminos y carreteras).
- ✓ Fortalecer y exigir a los GADS, que se tome en cuenta el tema ambiental, productivo y de Turismo,
- ✓ Campañas de esterilización y atención a los animales domésticos.
- ✓ Fortalecer las asociaciones existentes.
- ✓ Seguir intentando para que la ordenanza municipal sobre la mínima cuantías en las tierras sea menos de 5 hectáreas en nuestra zona
- ✓ 3 necesidades q yo veo a nivel mancomunal son:
- ✓ Ausencia de educación sexual y planificación familiar por parte de autoridades educativas y otros actores
- ✓ Ausencia de eventos y espacios lúdico- educativos para infancia y jóvenes.
- ✓ Ausencia de recursos, espacios e instituciones preparadas para trabajar temas de maltrato intrafamiliar y violencia de género.
- ✓ Participación activa de las mujeres en la toma de decisiones.
- ✓ Cambio generacional en los órganos de poder e inserción de la mujer en los mismos.
- ✓ Necesitamos implementar a través de diferentes medios de comunicación información que nos ayude a generar más turismo en nuestro territorio.
- ✓ Más organización y desarrollo de actividades en equipo.
- ✓ Concientizar el manejo correcto de la basura y reciclaje.
- ✓ El apoyo necesario por parte de las autoridades pertinentes a los diversos problemas donde la comunidad permanece en constante resistencia pero no recibe apoyo concreto de estos.
- ✓ Necesitamos más apoyo con respecto a la lucha constante que tenemos con las empresas que aún nos siguen contaminando a pesar de tantos acuerdos ya firmados.
- ✓ Órganos que se dedican al control ambiental. En Italia tenemos una policía que se llama Policía Forestal...
- ✓ Señalización turística
- ✓ Recuperar el trabajo comunal y social.
- ✓ Educación de manejo responsable de los recursos naturales.
- ✓ Trabajó en conjunto de un manejo adecuado del territorio y reducción de impacto ambiental de fábricas y grandes industrias.

- ✓ Control, cuidado y campañas de cuidado, esterilización y educación de perros que tienen dueño e incluso de los que son abandonados.
- ✓ Recuperar temas de identidad, cultura, historia y por medio de eso también promover el turismo.
- ✓ El tratamiento de aguas de lluvia, jabonosas y grises.
- ✓ Un puente para poder acceder al pueblo.
- ✓ La vía a Mashpi que tiene muchos huecos y daña los neumáticos de los autos.
- ✓ Un sistema para el Agua potable.
- ✓ Faros de luz en las calles.
- ✓ Control de basura.
- ✓ Otro problema con los vicios la entrada del alcohol y drogas.
- ✓ La recuperación de la identidad de Mashpi.
- ✓ La falta de unión por algunos incidentes personales.
- ✓ Guayabillas necesita fomentar el turismo, hace falta tener el alcantarillado, concienciar a la gente de no arrojar la basura en las calles y centros deportivos y parques, el terminar de habilitar el estadio o terminar, hacer el reciclaje de la basura, fomentar espacios de comida con productos naturales, crear un mercado comunitario, recolección de la basura más seguido, potabilización del agua
- ✓ Senderos para dirigirse a las cascadas.
- ✓ Realizar comederos y miradores de aves y animales terrestres.
- ✓ Impulsar una capacitación para el turismo y cuidado del medio ambiente.
- ✓ Hacer basureros señalizados para toda la basura (orgánica, plásticos, latas, vidrios).
- ✓ Generar centros de acopio para productos del territorio.
- ✓ Señalización en la carretera.
- ✓ Más líneas de transporte.
- ✓ Acceso a Educación para los jóvenes.
- ✓ Cursos para elaborar abono orgánico para la agricultura.
- ✓ Pedir ayuda para mejoramiento de vías.
- ✓ Una de las principales necesidades es la ejecución efectiva de las declaratorias y leyes en territorio. Las leyes están, que no se cumplan es algo diferente.
- ✓ Concienciación sobre la alimentación saludable. La producción agrícola sostenible es transversal y a través de ellas se puede abordar muchas temáticas.
- ✓ Fortalecer el Trueque como medio de intercambio.
- ✓ Concienciar a la gente en conservar los bosques, y dejar de matar los animales en peligro de extinción.
- ✓ Fortalecer a los grupos de jóvenes que trabajan sobre los niños con problemas de pobreza.
- ✓ Impulsar un centro cultural que brinde formación y difusión cultural
- ✓ Generar medios y canales de comunicación propios que impulsen los aspectos sociales, culturales, productivos y educativos
- ✓ Generar campañas de edu comunicación
- ✓ Impulsar democracia participativa
- ✓ Constituir una escuela Campesina que trabaje en el fortalecimiento de liderazgos, agroecología
- ✓ Constituir observatorios de derechos

- ✓ Dar valor agregado a la producción agropecuaria
- ✓ Impulsar programas de fortalecimiento de capacidades locales
- ✓ Impulsar la comunicación socio ambiental
- ✓ Fortalecer y reactivar la tradición ancestral (EL trueque en las comunidades y parroquias dela MCA para el inter cambio de productos comestibles
- ✓ Impulsar la creación de productos biodegradables con material de reciclaje 1.
- ✓ Concientizar a las personas en la protección de bosques y especies animales
- ✓ Fortalecer y apoyar a grupos de jóvenes voluntarios que ayudan en las parroquias y comunidades con ayudas humanitarias, trabajo infantil y adolescentes.
- ✓ Fortalecer la comunicación ante la amenaza minera en el territorio
- ✓ Garantizar la seguridad alimentaria de las familias.
- ✓ Revalorización de saberes, reconocer y valorizar lo que hay en el territorio.
- ✓ Acceso y calidad de la educación.
- ✓ Violencia estructural.
- ✓ Mejorar la señalética de las vías.
- ✓ Mejora de tratamiento de residuos sólidos.
- ✓ Fortalecer el trueque de productos.
- ✓ Calacalí cuenta con personas de renombre.
- ✓ Retomar juegos tradicionales (pelota nacional).
- ✓ Que se intervenga para recuperar la arquitectura que está en riesgos de colapso y utilizarlo para hoteles, edificios públicos, etc.
- ✓ Plantas Alimenticias no Convencionales para que se disminuya el consumo de productos adquiridos en tiendas.
- ✓ Tener puntos de información turística.
- ✓ Tener centros de exposiciones, teatros,
- ✓ Recuperación de ríos y quebradas.
- ✓ Ganadería sostenible como actividad que se implemente.
- ✓ Restauración de suelos.
- ✓ Control de la fauna doméstica que se vuelve feral (campañas de esterilización).
- ✓ Más Bosques escuelas en el territorio.
- ✓ Problema en la gestión de la basura.
- ✓ Mejora del alcantarilla.
- ✓ Agua potable.
- ✓ Capacitación sobre la caza y la pesca.
- ✓ Educación problemas con las comunicaciones ahora para estudiar en línea.
- ✓ Trabajar la identidad de la comunidad.
- ✓ Ver la manera de ejecutar de manera efectiva las leyes.
- ✓ Creación de un parque infantil.
- ✓ Reforestación de aguas verdes.
- ✓ Ayudar al productor pequeño.
- ✓ Fortalecer el turismo.

SESIONES 3 Y 4: TALLER PARA LA GENERACIÓN DE IDEAS E INNOVACIÓN APLICADA

HOJA DE RUTA DEL TALLER: A continuación se explica detalladamente los pasos a seguir para la réplica de esta sesión, que luego se convertirá en la herramienta para que los participantes puedan replicarla.

SESIÓN 3 Y 4. TRABAJO SOBRE IDEAS E INNOVACIÓN APLICADA EN EL MARCO DE LAS FACTORÍAS DEL CONOCIMIENTO.

QUÉ SE TRABAJARÁ EN ESTA SESIÓN:

- Cada participante obtendrá una batería de ideas para emprender conectadas con sus intereses personales.
- Definición de Ideas para emprender conectadas con los intereses personales de los participantes.

Introducción al Taller de las Ideas.

- Explicamos el itinerario que desarrollaremos a lo largo de las dos jornadas de trabajo que nos quedan por delante.
- Explicamos en qué consiste el Taller de las Ideas, cuáles son sus objetivos y los resultados que obtendremos.
- Explicamos los conceptos claves para crear ideas.
 - $I \text{ (Idea)} = C \text{ (Concepto)} + C \text{ (Concepto)}$
 - $E \text{ (Emprender)} = I \text{ (Idea)} + A \text{ (Acción)}$
 - $PI \text{ (Potencia Idea)} = GN \text{ (Grado de Necesidad)} \times IP \text{ (Interés de la Persona)}$
 - $PCI \text{ (Posibilidad de que la Idea se Concrete)} = PI \text{ (Potencia de la Idea)} \times AA \text{ (Acción Aplicada)}$

PODEMOS APRENDER A **CREAR IDEAS**

$$\mathbf{I} = \mathbf{C} + \mathbf{C}$$

IDEA CONCEPTO CONCEPTO

$$\mathbf{E} = \mathbf{I} + \mathbf{A}$$

EMPRENDER IDEA ACCIÓN

$$\text{PI} = \text{GN} \times \text{IP}$$

**POTENCIA
IDEA** **GRADO
NECESIDAD** **INTERÉS
DE LA PERSONA**

$$\text{PCI} = \text{PI} \times \text{AA}$$

**POSIBILIDAD DE QUE
LA IDEA SE CONCRETE** **POTENCIA
DE LA IDEA** **ACCIÓN
APLICADA**

RECURSOS: Ordenador, cañón. Fichas con conceptos clave para tener ideas.

Mi Pasión.

Para empezar la creatividad, comenzamos realizando un ejercicio en el que pedimos a los participantes que representen su pasión, aquello que más les gusta hacer, aquello con lo que se pasan las horas muertas y que se les pasa el tiempo volando con lego o plastilina (5 minutos).

RECURSOS: Plastilina o Lego.

Dinámicas de calentamiento mental.

¿Para qué vale esto?

- Tomamos un folio enrollado o algún otro elemento que tengamos a mano, y pedimos que se lo pasen de unos a otros inventando un uso que puede tener en el contexto que se defina y que irá cambiando (un barco, la cocina, el espacio, etc...).

Palabras enlazadas:

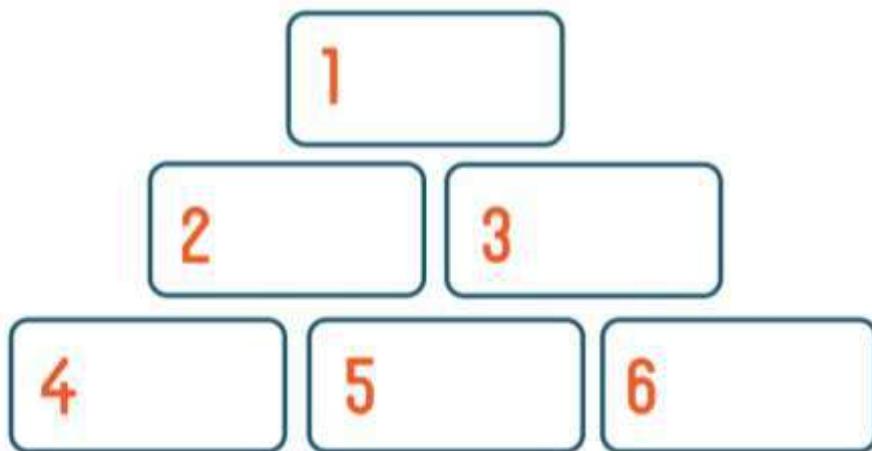
- Tomamos un folio y un bolígrafo, les pedimos a los participantes que escriban el máximo número de preguntas que se le ocurran en 1 minuto.

- Repetimos el ejercicio después de una reflexión sobre el trabajo mental que hemos seguido, y volvemos a hacer el ejercicio.

RECURSOS: Folios, bolígrafos.

Pirámide de las ideas.

- Desarrollamos completamente la dinámica de la pirámide de las ideas consiguiendo que cada participante tenga una idea de proyecto.
- Hacemos una primera ronda en la que los participantes cuentan en 30' en qué consiste la idea de proyecto con la que trabajarán a partir de ese momento, y con el que continuaremos trabajando en el Taller de Prototipos.



PIRÁMIDE DE LAS IDEAS

1	→	IDEA	
2	→	IDEA	
3	→	IDEA	
4	→	IDEA	
5	→	IDEA	
6	→	IDEA	

1	+	5	→	IDEA			
2	+	3	→	IDEA			
4	+	6	→	IDEA			
1	+	2	+	3	→	IDEA	
4	+	5	+	6	→	IDEA	

MI IDEA ES

RECURSOS: Pizarra, ordenador, internet, cañón, bolígrafo y folios.

Introducción al Taller de Innovación.

- Explicamos en qué consiste el Taller de Innovación, cuáles son sus objetivos y los resultados que obtendremos.
- Proyectamos vídeos de intro y pasos 1- 2 del taller de Innovación virtual.

RECURSOS: Pizarra, ordenador, cañón, cuadernillo de trabajo del “Taller de Innovación”.

¿Qué funciona en el mundo?

- En plenario, analizamos qué cosas son las que mejor funcionan en el mundo y definimos los valores que lo sustentan.
- Los participantes ven cómo poder incorporar esos valores a sus proyectos.
- Se comparten voluntariamente los resultados obtenidos.

RECURSOS: Cuadernillo de trabajo del “Taller de Innovación”.

Investigamos en Internet proyectos similares a los nuestros.

- Los alumnos buscan en Internet (usando sus smartphones) proyectos similares a los suyos.
- Pedimos que anoten las ideas más destacables de esos proyectos similares a los suyos y cómo podrían incorporar esas ideas a sus proyectos.
- Con este ejercicio se pone en valor la escucha de lo que pasa y funciona en el mundo a través de Internet o los medios de comunicación como fuente de innovación para nuestros proyectos.
- Se comparten voluntariamente los resultados obtenidos.

RECURSOS: Cuadernillo de trabajo del “Taller de Innovación”.

Forzamos relaciones a través de las constelaciones.

- Pedimos que, utilizando las fichas de constelación principal y constelación secundaria, fueren relaciones para conseguir aplicar innovación a sus proyectos.
- Se comparten voluntariamente los resultados obtenidos.

RECURSOS: Cuadernillo de trabajo del “Taller de Innovación”.

Y si...

- Pedimos a los participantes que se reúnan en grupos de 4 personas.
- Los participantes comparten sus ideas de proyecto en su grupo y el resto de compañeras hacen aportaciones en positivo usando la fórmula “y si...”, anotando todas las aportaciones y considerando después si incorporarlas o no a su idea de proyecto final.
- Con este ejercicio se pone en valor la escucha de otras personas como fuente de innovación.
- Se comparten voluntariamente los resultados obtenidos.

RECURSOS: Cuadernillo de trabajo del “Taller de Innovación”.

Evaluación y cierre.

- Evaluación con una palabra.
- Dinámica de motivación: “el mundo”.

RECURSOS: Ninguno.

Lecturas complementarias de la sesión:

[La pirámide de las ideas.](#)

Puedes ver el vídeo en la siguiente dirección:

<http://juancarloscasco.emprendedorex.com/herramienta-3-la-piramide-de-las-ideas/>

La herramienta que te proponemos ahora tiene como objetivo que aprendas una práctica sencilla para crear ideas relacionadas con las cosas que más te gustan y que estas ideas sean la semilla de tus proyectos.

Comprobarás que el ejercicio propuesto es sencillo y divertido, perfecto para que se lo enseñes a las personas de tu entorno, equipo, seguidores... Basado en el principio de que una idea es la suma de dos o más conceptos que ya existen. Piensa en lo que más te gusta hacer, escribe otras cosas que también te gustan mucho y realiza combinaciones entre ellas.

EJERCICIO

Comenzamos. Una idea se puede crear por la asociación de dos conceptos $[I = C + C]$. Por ejemplo:

- La idea de la fregona = 1 palo + 1 fregón.
- La idea del chupa-chups = 1 palo + 1 caramelo.

Siguiendo esta pauta vas a crear unas cuantas ideas en torno a algo que te interesa.

Primero toma un folio en blanco y haz el siguiente dibujo:



Cierra los ojos, y en la lógica de desarrollarte como líder, piensa en lo que más te gusta hacer, tu afición preferida, aquello a lo que dedicarías toda tu vida. **Escribe eso en la casilla nº 1.**

A continuación, piensa otras cosas a las que te gustaría dedicar mucho tiempo, cosas que disfrutas haciendo (distintas de la primera). **Rellena el resto de las casillas con esas actividades (2 al 6).**

Mirando la pirámide, escribe en un folio en blanco un proyecto que podrías desarrollar con la idea 1, 2, y así hasta la 6. Ahora, estableciendo relaciones como la idea del fregón y el chupa-chups, tratando en forzar relaciones; piensa en un proyecto asociando las ideas de las siguientes casillas:

- Proyecto nuevo uniendo las **casillas 1 y 5.**
- Proyecto nuevo uniendo las **casillas 2 y 3.**
- Proyecto nuevo uniendo las **casillas 4 y 6.**
- Proyecto nuevo uniendo las **casillas 1, 2 y 3.**
- Proyecto nuevo uniendo las **casillas 5, 4 y 6.**

A continuación **piensa en un proyecto uniendo las casillas que desees.**

Casi sin darte cuenta has creado una batería de ideas de proyecto relacionadas con las cosas que te gusta hacer. Ahora te pedimos que **selecciones una de esas ideas.** Esta idea o proyecto te

servirá de referencia para que sigas trabajando en las prácticas que te vamos a proponer más adelante. Si no te convence, podrás cambiarla repitiendo el ejercicio o introduciendo los cambios que consideres oportunos, recuerda que es tu idea y a quien tiene que satisfacer es a ti.

8 tips para desarrollar tu liderazgo desde la innovación y la producción de ideas.

La tarea de liderar (gerencial, dirigir, emprender) se ha vuelto mucho más compleja. En el pasado, el futuro era mucho más predecible, el liderazgo actual exige enfrentar el cambio de manera permanente y repentina, de ahí que su ejercicio precisa de un entrenamiento para innovar, producir ideas y renovar las ofertas de la comunidad.



Desde los programas de capacitación de líderes que llevamos a cabo con gobiernos y organizaciones, una parte del entrenamiento consiste en escuchar las necesidades y cambios que se producen en el entorno, aprendiendo en la práctica a producir nuevas ideas para dar respuesta a los mismos. Un conjunto de trabajos que resumimos en estos 8 tips.

1. Un rasgo esencial para el desarrollo del liderazgo en el siglo XXI es la flexibilidad, la adaptación y la innovación permanente.
2. Desarrollo de un aprendizaje permanente para aprender a crear ideas a partir de asociaciones de conceptos y elementos que ya existen, combinados de manera diferente y aplicados a la acción.

3. Activar a las personas del equipo o la organización y producir valor, tolerando la comisión de errores, premiando el esfuerzo y considerando el error como un paso más en el proceso de aprendizaje y para conseguir el logro.

4. Potenciar el liderazgo para poner las ideas en acción, las ideas en sí mismas no crean valor si no hay detrás una persona que quiera hacer algo con ellas.

5. Los seres humanos no somos autosuficientes, por eso necesitamos congregarnos a una comunidad de personas en torno a una idea para hacer algo relevante.

6. Liderar no es mandar a los demás, es una misión de servicio y sacrificio, por eso has de hacerlo coincidir con tu vocación y pasión, y para ello necesitas descubrir aquello que te apasiona (tu idea) para centrar ahí tu tarea de liderazgo.

7. Liderar es crear un compromiso con una idea, con una causa y comprometerte con ella incondicionalmente.

8. Escuchar las necesidades y preocupaciones de la gente es una fuente para crear ideas y producir acción.

A generar ideas se aprende en la práctica mediante la asociación de elementos y conceptos preexistentes. $1 \text{ Idea} = 1 \text{ Concepto} + 1 \text{ Concepto}$. Por ejemplo: la fregona es una innovación que se produce uniendo 2 elementos viejos (1 palo + 1 fregón); un automóvil nace de sumar dos conceptos (máquina de vapor y coche de caballos).

Muchas veces la innovación surge de la práctica de unir conceptos aleatoriamente (conexiones probables e improbables), de la cual surge mucho desperdicio pero también combinaciones que eclosionan en soluciones que de otra manera no se hubieran producido.

Para el liderazgo es esencial el desarrollo de estas prácticas aplicadas al ámbito en el que se desarrolla, por eso es necesario entrenarlas y cultivarlas.

Trabaja la innovación y la creación de ideas en tu trabajo de emprendimiento, liderazgo, dirección y gerencia.

No hay tiempo que perder. Adelante!!!

Las 6 prácticas para desarrollar tu creatividad que nadie te había enseñado.

La creatividad constituye la fuente de la que se alimenta la innovación. Para cultivar nuestra capacidad de emprendimiento y liderazgo necesitamos estar en “modo creativo” las 24 horas del día.

A continuación te ofrezco 6 sencillas prácticas para que puedas incorporarlas a tu vida y a tus proyectos. Buena parte de lo que produzcas será desperdicio, pero otra será material de alta calidad.



Es posible que algunas personas hayan nacido con una disposición genética que condicione su caudal creativo, pero la creatividad y su aplicación a la creación de valor (innovación) para el desarrollo de nuestro potencial de transformación del mundo desde el emprendimiento y el liderazgo, se entrenan y aprenden; incorporándose como prácticas y hábitos a todas las facetas de tu vida. Para hacerlo posible te voy a proporcionar un conjunto de ejercicios elementales que constituyen la base del entrenamiento de docentes y especialistas en la implementación de procesos educativos, de emprendimiento y liderazgo que estamos llevando a cabo con gobiernos y organizaciones.

Asociar conceptos para crear nuevas ideas.

La forma más básica para crear una idea nueva es tomar dos ideas o conceptos ya existentes y ensamblarlos. Por ejemplo: un palo y un caramelo producen un chupa-chup; un palo y un fregón, una fregona; un coche de caballos sobre una máquina de vapor se transformó en un automóvil....

Ahora en función de tus intereses, trabajo, iniciativa o proyecto vital, selecciona aquellos conceptos e ideas que tienen relación con el ámbito de tu interés y mézclalos, hazlo sistemáticamente y compón relaciones: muchas de ellas tendrán sentido y serán aprovechables.

Innovación transversal aplicada.

Consiste en que perfecciones el ejercicio anterior estableciendo campos y conexiones sin relación aparente, haciendo saltar conceptos de temáticas y ámbitos diferentes para combinarlos.

Muchas innovaciones aplicables a una actividad ya están ocurriendo en otras actividades o dominios (Internet saltó de la comunicación en el ámbito militar a la comunicación global). Lo que es marginal en un campo puede ser de apropiación universal y masiva en otro.

- (1) Selecciona conceptos e ideas que no tienen relación aparente con tu campo de interés.
- (2) Fuerza las conexiones. Por ejemplo: si tu campo de interés es la agricultura, toma conceptos de la medicina, el diseño, la informática...
- (3) Mézclalos (no importa el desperdicio); podrás observar como muchas de ellas alcanzan potencial y valor innovador.
- (4) "Separa el grano de la paja".
- (5) Observa prácticas que están funcionando en un campo diferente al tuyo y que las puedas aplicar.
- (6) Relaciónate con personas de dominios y prácticas culturales distintos al tuyo.
- (7) Incorpora esas visiones a tu campo, realiza pruebas y ajustes.

Recursividad en acción.

Organiza todos los recursos que tienes a tu alcance y ponlos en juego para resolver problemas, abrir posibilidades, producir oportunidades y crear valor. Etiqueta los elementos y haz combinaciones, a partir de ahí traza una hoja de ruta.

- (1) Define tu propósito.
- (2) Pon una etiqueta a cada elemento que tienes a tu alcance para cumplir con tu propósito.
- (3) Identifica los elementos que te faltan.
- (4) Organiza todos los elementos en tu mente.

(5) Elabora una hoja de ruta.

(6) Ponla en acción.

Caminar o hacer ejercicio físico y registrar las ideas que fluyen cuando lo haces.

Cuando caminas o haces ejercicio, entra más oxígeno en tu cerebro, más combustible. Tu mente se vuelve más rápida y productiva. Los pensamientos afloran con mayor claridad, la capacidad de análisis aumenta a medida que lo hace el discernimiento, el autodiálogo se ordena a la vez que la voz egoica disfuncional (pensamientos negativos) se calma. El problema es registrar toda la producción de ideas que generas en tu propio beneficio (capturar imágenes, escribir, grabar mensajes de voz...), por lo que necesitarás algún mecanismo que recolecte tanta productividad (por ejemplo, escribir mientras caminas).

(1) Inicia tu ejercicio físico.

(2) Programa tu mente y ponla a trabajar (fija un tema en tu mente sobre el que vas a trabajar).

(3) Realiza el calentamiento comenzando a establecer conexiones (probables e improbables).

(4) Organízalas de manera recursiva.

(5) Traza un plan de acción.

Reprogramar tus sueños.

Los sueños (cuando duermes) son una fuente inagotable para diseñar soluciones imaginativas y nuevos cursos de acción. Para explotar este filón creativo, solo tienes que aprender a dar órdenes a tu mente para ponerla a trabajar en formato de "piloto automático". Cuando siembras un deseo en tu mente, tu cerebro comenzará a procesar información (realizar operaciones, comparaciones, establecer símiles, conexiones probables e improbables, operaciones recursivas...); hasta que encuentre los caminos para realizarlo.

(1) Define tu deseo de forma precisa (qué quieres lograr, cuánto, en qué tiempo...).

(2) Fija ese deseo en un objeto o imagen (representalo, dibújalo...).

(3) Escribe tu deseo en una tarjeta.

(4) Ponlo en la mesilla de noche, mira la imagen y lee el texto cuando te vayas a dormir.

(5) Escribe los cursos de acción y soluciones en cuanto te despiertes (so pena de que se diluyan con rapidez).

La mente maestra.

Para producir ideas, armar proyectos o llevar a cabo una empresa de cualquier naturaleza, puedes recurrir a construir una mente mucho más potente que la tuya. Se trata de que crees un pequeño grupo de personas (en torno a 3 ó 4) conectadas y enfocadas en torno a un tema. La mente humana funciona como una batería, cuantas más baterías se conecten en torno a un circuito, mayor será su potencial.

Observa que cuando te sintonizas con otras personas y se establece una conexión emocional, comienza a producirse toda una explosión de creatividad y soluciones. Cuando hay conectividad entre dos mentes y se produce una apertura, aparece tu visión y tu idea, la de la otra persona. Y ¡Sorprendentemente! Como por efecto de magia, se materializa una tercera realidad. Esa es una creación de la mente maestra, una mente que nace cuando dos cerebros se conectan (realmente es un tercer cerebro).

La técnica de la mente maestra es esencial cuando se pretende abordar un gran proyecto que precisa de un gran repliegue, complejidad y energía, pero también funciona en nuestras actividades cotidianas; por eso, cuando tenemos necesidad de armar una solución creativa o necesitamos producir una idea, instintivamente, recurrimos a una llamada telefónica o a una conversación con nuestra red personal para convocar a la mente maestra, a sabiendas de que del proceso nacerá una propuesta inspirada por esa conexión.

(1) Identifica el proyecto o la solución que persigues.

(2) Selecciona a una o varias personas de confianza.

(3) Introduce el tema.

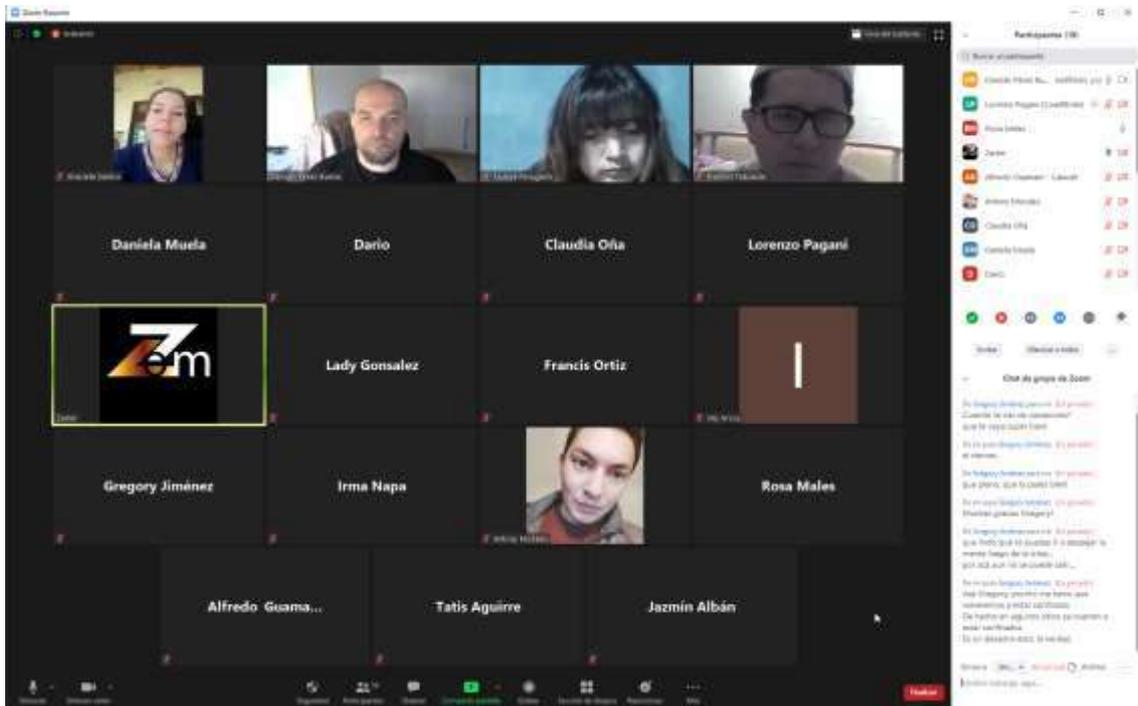
(4) Conecta a las personas en torno a él.

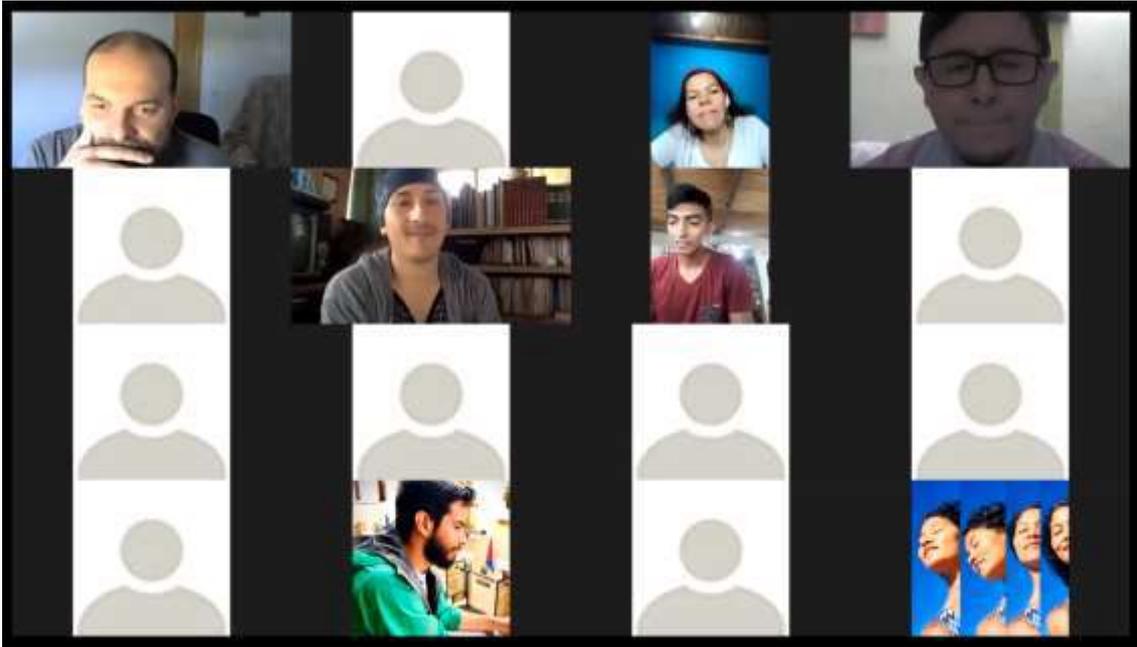
(5) Recoge el valor surgido de la conexión mental.

El desarrollo de la creatividad y la innovación es un trabajo que se basa en prácticas que se convierten en hábitos. En definitiva de un aprendizaje necesario en la lógica de aprender, emprender y prosperar.

Desarrolla tu potencial creativo. No hay tiempo que perder.

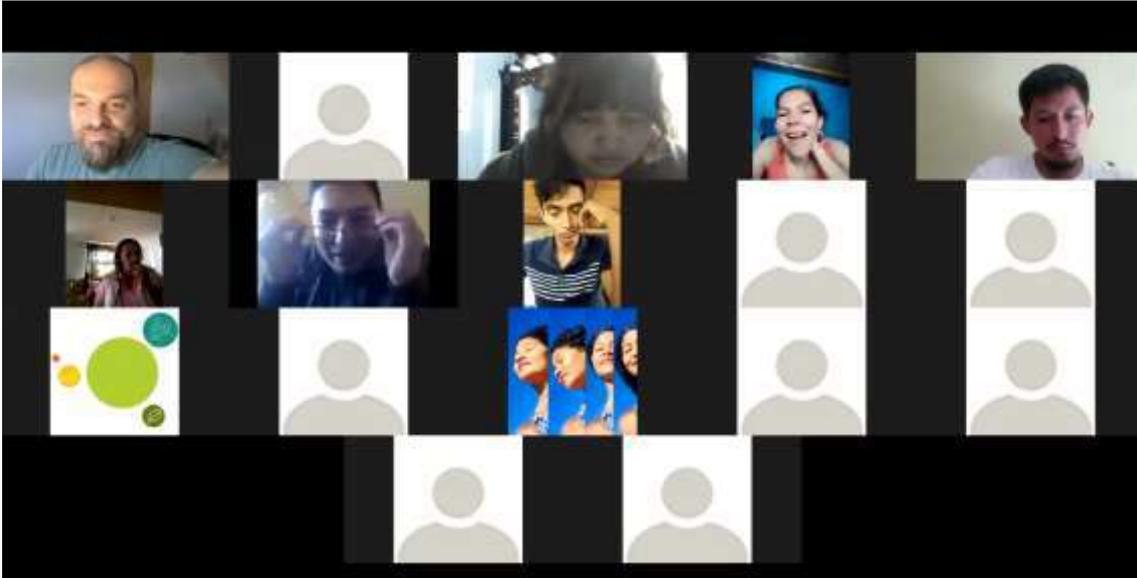
FOTOS DE LAS SESIONES:





esquema para trabajar las relaciones y flujos en torno al siguiente patron, al objeto de realizar el trabajo de forma excelente y guiarnos por él cuando podamos desorientarnos.

INDICACIONES BÁSICAS PARA LA UTILIZACIÓN DE ESTAS HERRAMIENTAS



RESULTADOS DE LAS SESIONES:

DANIELA MUELA

I. IDEA DE PROYECTO (al principio)

ECOTURISMO EN FINCA YAHAURCO (YUNGUILLA-CALACALÍ)

Realizar un proyecto integral en el cual se fomente al turismo y sus actividades con la conservación de la naturaleza, es decir, que por medio de la agricultura socializar la importancia y beneficios que da el autocultivo, a través de la implementación de huertos caseros, así como transferir el valor de preservar y cuidar a animales silvestres dar a entender cómo afectan y alteran a los ecosistemas la desaparición de dichas especies. De este modo incluir a las diversas actividades de campo con la vinculación de comunidades de la zona a través de sus productos y lugares paisajísticos, creando así actividades de recreación, mediante un correcto ecoturismo buscando así obtener los mínimos impactos negativos en los paisajes naturales.

La vinculación de comunidades así como personas afines ayudará para contar con mayor cantidad de conocimientos de los temas propuestos y permitirá así transmitir de mejor manera estos, esto enfocándose en el ámbito ambiental-social

II. IDEA DE PROYECTO (Aportes de compañeros e información de internet)

- Implementar actividades diferentes a las de campo como:
 - ✓ Elaboración de bordados y pinturas con la flora nativa de la zona.
 - ✓ Cine foro
 - ✓ Risoterapia
 - ✓ Fotografía rural

- Modificar la agricultura conocida por agroecología, implementando sistemas tecnológicos como técnicas de riego por captación de agua lluvia, que ayuden a la optimización de productos y a reducir el recurso agua.
- Ayudar a los pequeños agricultores a implementar técnicas de riego, así como a la comercialización de sus productos por medio de la Finca Yanahurco.
- Implementar estructuras de movilización dentro de la finca para personas con capacidades diferentes.
- Elaboración de una cabaña sustentable a partir de materiales reciclados para la decoración interno, y para su construcción usar materiales amigables con el ambiente como bambú, **rocas, barro, madera. Equipada con grandes ventas ubicadas estratégicamente para aprovechar la luz natural y techos que recolectan agua** (Si el proyecto crece se podrían crear a futuro más cabañas de este tipo).
- Buscar más información y actores en tanto a la conservación de vida silvestre.

IDEA FINAL

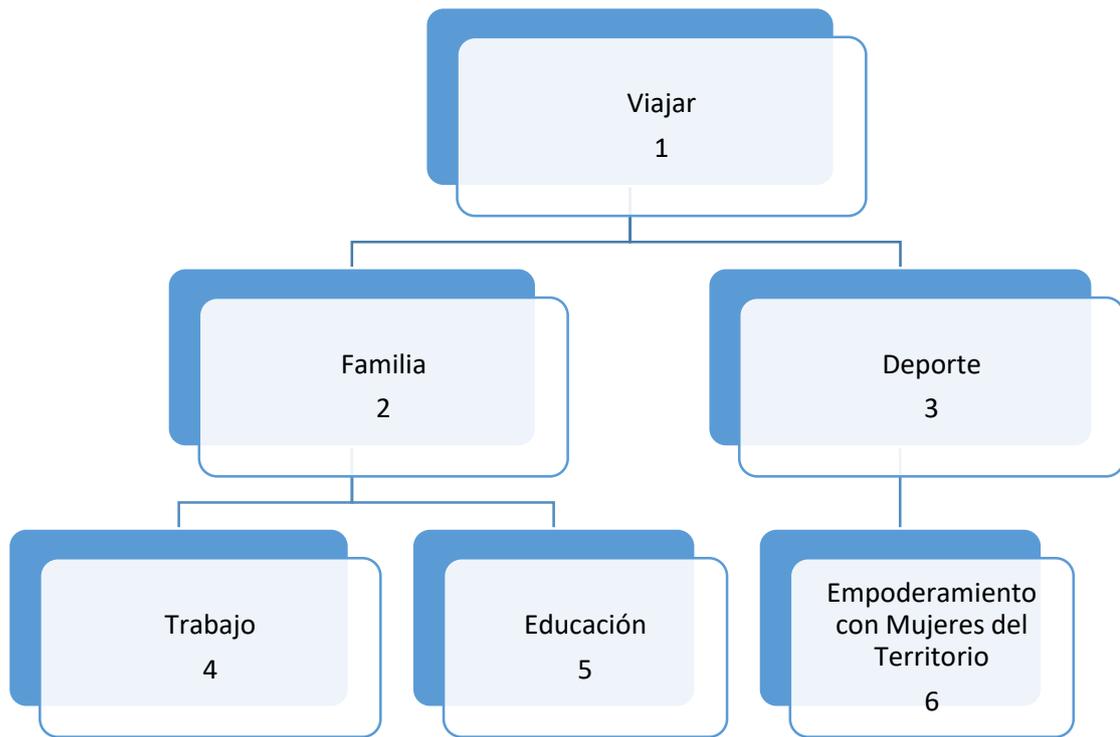
ECOTURISMO EN FINCA YAHURCO (YUNGUILLA-CALACALÍ)

Realizar un proyecto integral en el cual se fomente al ecoturismo con la conservación de la naturaleza, no solo por medio de actividades de campo, sino también incluir actividades como la elaboración de bordados y pinturas de la flora nativa de la zona, cine foro, risoterapia, fotografía rural. Todo este mediante técnicas correctas de ecoturismo, buscando así obtener los mínimos impactos negativos en los paisajes naturales.

Elaboración de una cabaña sustentable a partir de materiales reciclados para la decoración interno, y para su construcción usar materiales amigables con el ambiente como bambú, **rocas, barro, madera. Equipada con grandes ventas ubicadas estratégicamente para aprovechar la luz natural y techos que recolectan agua.**

Así como también la inclusión de tecnología por medio de la agricultura (fabricación de huertos caseros), es decir, modificando la agricultura conocida por agroecología, a través de la implementación de sistemas tecnológicos como técnicas de riego por captación de agua lluvia, que ayuden a la optimización del crecimiento de alimentos así como el aprovechamiento de este recurso (agua lluvia). Implementar un espacio dentro del huerto para la movilización de personas con capacidades diferentes. Una vez contando con estos sistemas tecnológicos, involucrar a los pequeños agricultores de las comunidades aledañas a implementar técnicas de riego, así como a la comercialización de sus productos por medio de la Finca Yanahurco.

Buscar más información y actores involucrados en tanto a la conservación de vida silvestre, para que nos den capacitaciones y ver la manera, como el equipo Yanahurco puede contribuir con respecto al valor de preservar y cuidar la vida silvestre.



Viajar

- Conocer nuevos lugares para enriquecimiento propio
- y para vender programas para mi negocio

• 1

Familia

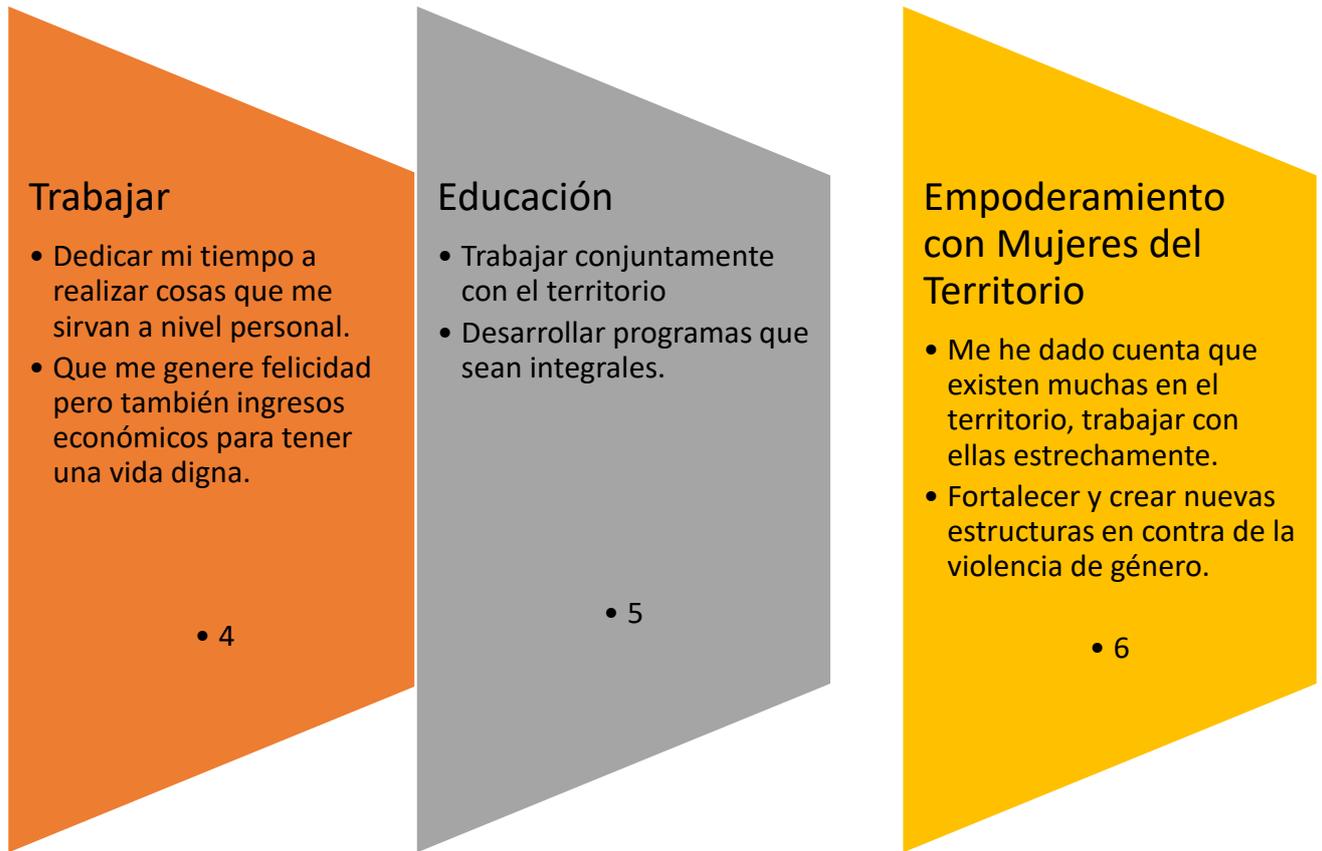
- Vivir intensamente el crecimiento de mis hijos.
- Crecer junto a ellos y a mi pareja en los procesos evolutivos.

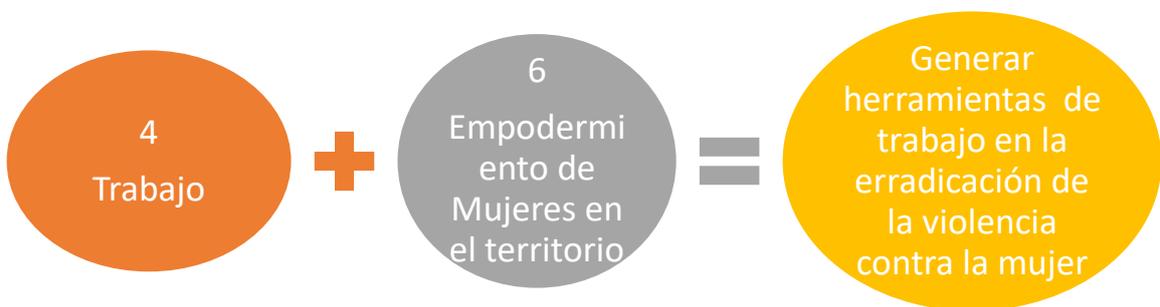
• 2

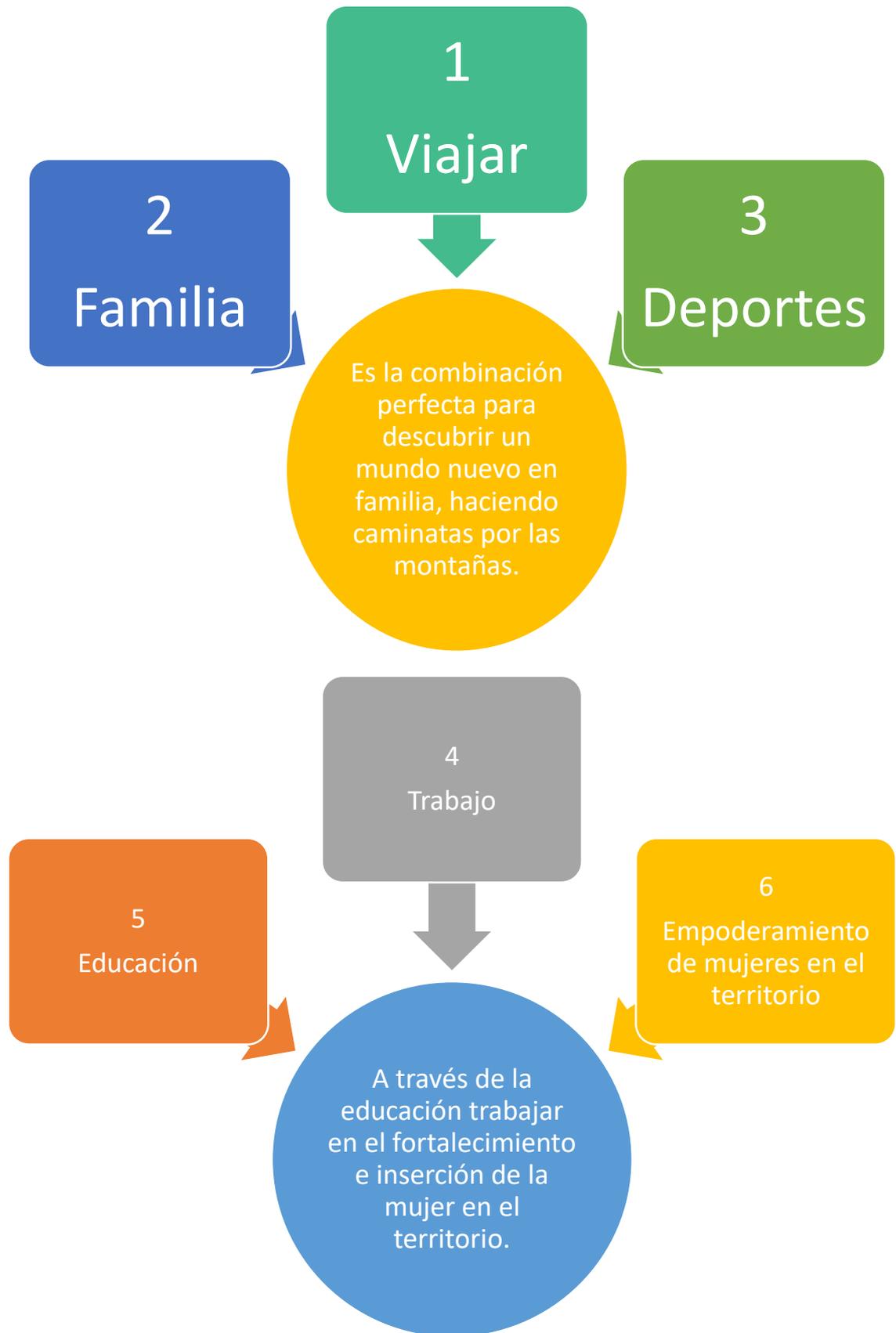
Deporte

- Estar activa y saludable
- Motivar a mi familia y amigos a realizar cualquier tipo de deporte

• 3







MI IDEA ES

Realización de Murales de Flora y Fauna en las fachadas de las casas.

Crear un grupo de jóvenes o personas interesadas que les guste pintar, para hacer de Nanegal un pueblo pintoresco y único por sus murales.

Compañeros

Pintar murales con temas específicos del lugar con enfoques en flora y fauna.
Colocar plantas preferibles locales, en balcones u otros.

Realización de talleres de cómo hacer murales para optimizar la mano de obra y para incrementar el interés en la ciudadanía

Internet

Realizar los murales con una sola técnica de pintura .
Lograr tener una ordenanza para que quede establecido como un pueblo pintoresco con normas y regulaciones.

Que tengan características propias, es decir un color para diferenciarse un negocio de otro, podría ser también de un solo color todo el pueblo.

Dejar un espacio vacío en las fachadas para hacer la señalética de los lugares turísticos del pueblo.

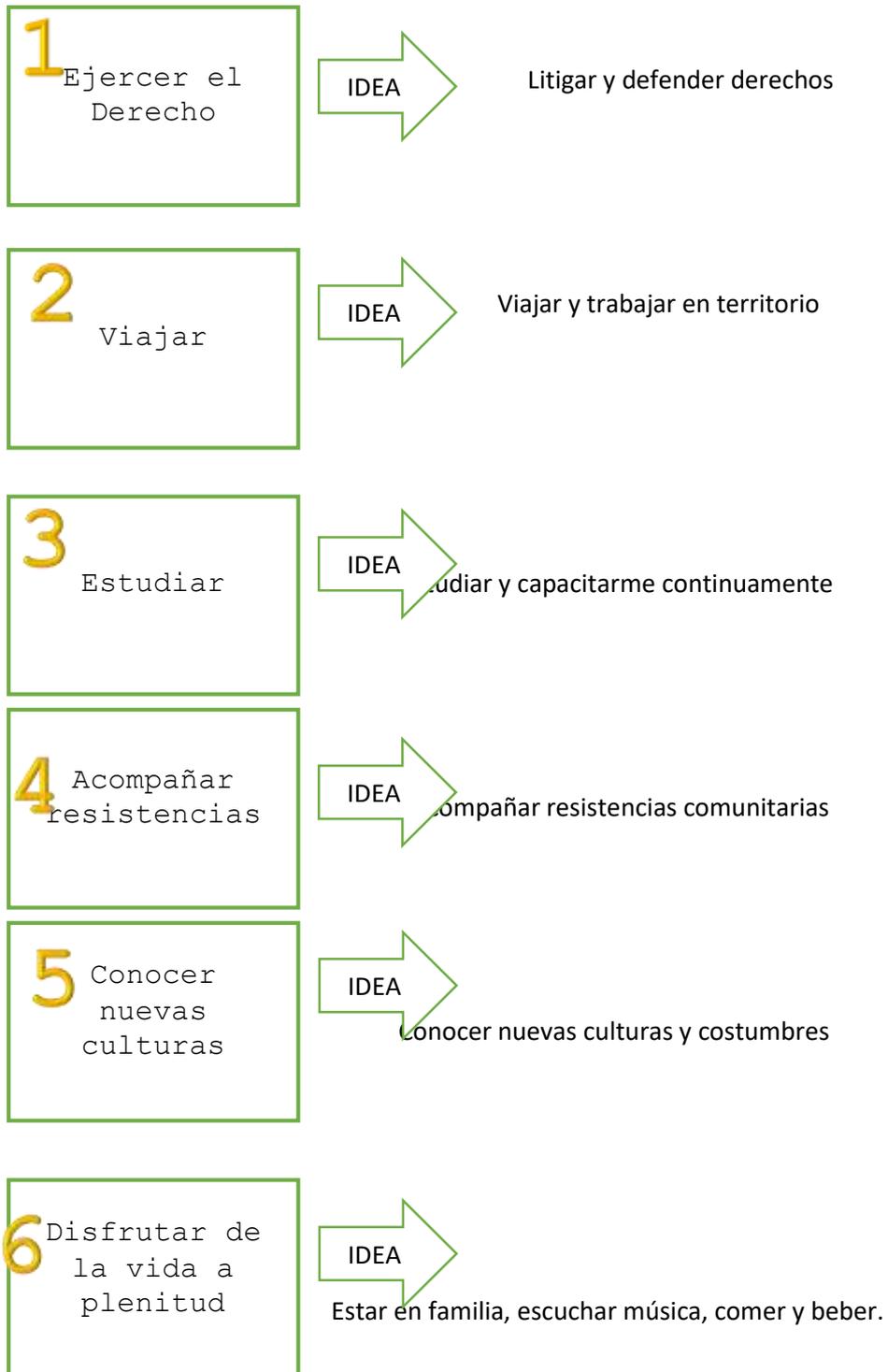
A

B

FACTORÍAS DEL CONOCIMIENTO

FACTORÍA RURAL

Yuly Isamar Tenorio Barragán



PIRÁMIDE DE IDEAS

1 Litigar y defender derechos

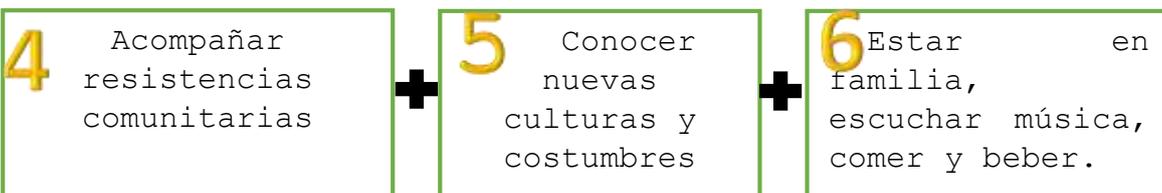
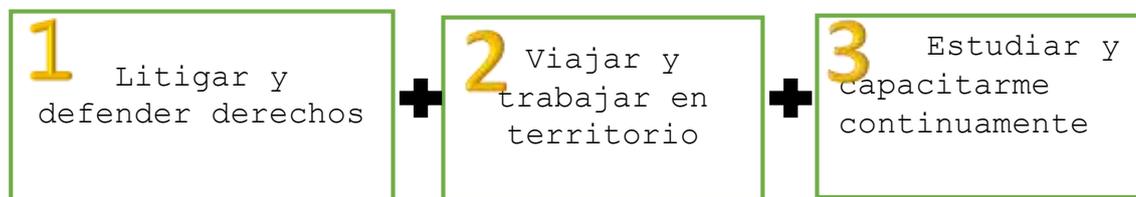
2 Viajar y trabajar en territorio

3 Estudiar y capacitarme continuamente

4 Acompañar resistencias comunitarias

5 Conocer nuevas culturas y costumbres

6 Estar en familia, escuchar música, comer y beber.



MI IDEA ES:

Estudiar una maestría en Derecho Constitucional y derechos de la naturaleza, para reforzar mis conocimientos y estrategia jurídica en la defensa de los territorios y comunidades.

Así poder servir desde la profesión, ser feliz haciendo lo que más me gusta litigar y luchar por la reivindicación de los derechos.

En este contexto, espero contar con la base teórica y práctica suficiente para fundar el "Observatorio Jurídico con enfoque de derechos de la naturaleza y territorios en resistencia".

APORTACIONES A LA IDEA DEL GRUPO DE FACTORÍAS DEL CONOCIMIENTO:

OBSERVATORIO JURÍDICO CON ENFOQUE DE DERECHOS A LA NATURALEZA Y TERRITORIOS EN RESISTENCIA

1. Buscar sostenibilidad económica para financiar los procesos de defensa de los territorios en resistencia;
2. Ampliar el alcance del "OBSERVATORIO JURÍDICO CON ENFOQUE DE DERECHOS A LA NATURALEZA Y TERRITORIOS EN RESISTENCIA" a nivel nacional;
3. Recibí apoyo moral y sume actores al Frente Antiminero Pacto por la vida, el agua y la naturaleza las compañeras de Guayabillas – Pacto.

IDEA DESARROLLADA:

Estudiar una maestría en Derecho Constitucional y derechos de la naturaleza, para reforzar mis conocimientos y estrategia jurídica en la defensa de los territorios y comunidades.

Así poder servir desde la profesión, ser feliz haciendo lo que más me gusta litigar y luchar por la reivindicación de los derechos.

En este contexto, espero contar con la base teórica y práctica suficiente para fundar el "Observatorio Jurídico con enfoque de derechos de la naturaleza y territorios en resistencia".

Ampliar el alcance del Observatorio a nivel nacional, sumar actores y organizaciones sociales para buscar sostenibilidad económica, acompañar y financiar procesos de resistencia comunitarias.

Alfredo Guamaní
 Restaurante El Patio – Organic Traditional Food
 Red de Jóvenes del Chocó Andino



1 y 5	Crear un espacio de promoción sostenible en mi restaurante enfocado a jóvenes del territorio.
2 y 3	Charlas informativas sobre la importancia de alimentación saludable y productos disponibles.
4 y 6	Escribir pequeños boletines o reportajes sobre iniciativas exitosas dentro del territorio.
1 y 2 y 3	Proponer sistemas de comercialización sostenible enfocado en alimentos saludables en la bio región del Chocó Andino
4 y 5 y 6	Disponer de un periódico local para incentivar a más personas de la bio región del Chocó Andino a través de la Red de Jóvenes del Chocó Andino

Idea: Crear una red de tiendas comunitarias manejada por la red de jóvenes del chocó andino para mejorar la sostenibilidad económica individual y colectiva de sus integrantes.

TALLER 2

Idea:

Crear una red de tiendas comunitarias manejada por la red de jóvenes del chocó andino para mejorar la sostenibilidad económica individual y colectiva de las y los jóvenes del territorio.

Desarrollo:

Crear 6 tiendas, una en cada parroquia manejadas por jóvenes del territorio con el objetivo de generar fuentes de empleo para las y los jóvenes de territorio, también buscamos generar un fondo que permita ayudar a jóvenes que no tienen los medios económicos para estudiar o emprender.

Estas tiendas se especializarían en circuitos cortos de comercialización y la revalorización de los productos saludables dentro y fuera del Chocó Andino.

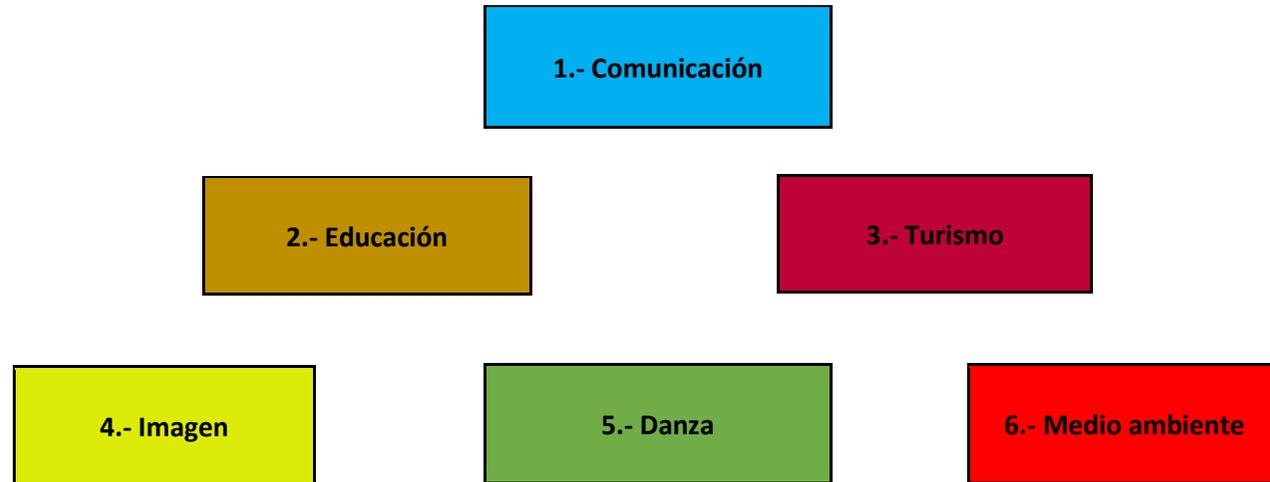
APORTES

1.- Determinar el valor agregado a este sistema.

2.- Analizar la competencia en el territorio con otras tiendas.

Sumando los aportes, podemos determinar que estas tiendas no solo se convertirán en centros de abastecimiento, sino que fungirán como puntos de promoción turística y cultural. A demás de ello nos enfocaremos en la comercialización de productos locales, lo que esta invisibilizado en este momento por las tiendas ya existentes. A más de ello, buscamos apoyar a las y los jóvenes como una alternativa para frenar la migración, empleando a este grupo vulnerable y beneficiando, no solo a ellas y ellos, sino que también a una cadena de actores para el desarrollo y funcionamiento de este sistema de comercialización.

Antoni Morales



1.- Comunicación



Crear herramientas de comunicación efectiva.

2.- Educación



Crear centros educativos con visiones amplias.

3.- Turismo



Mejorar la calidad turística de los pueblos cercanos

4.- Imagen



Trabajar en la construcción de la imagen de varios espacios.

5.- Danza

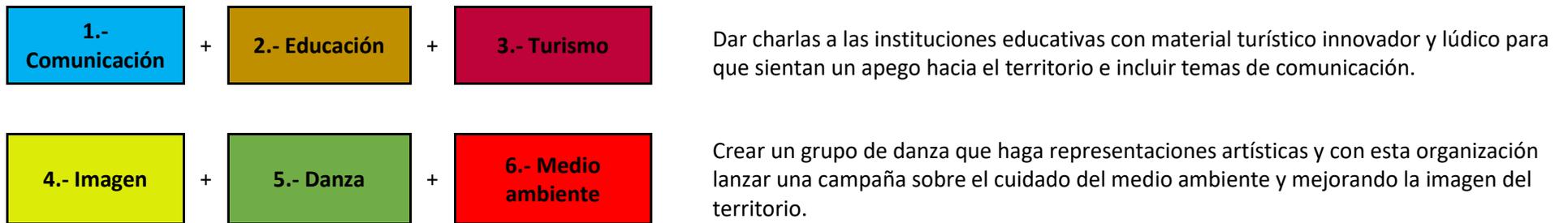
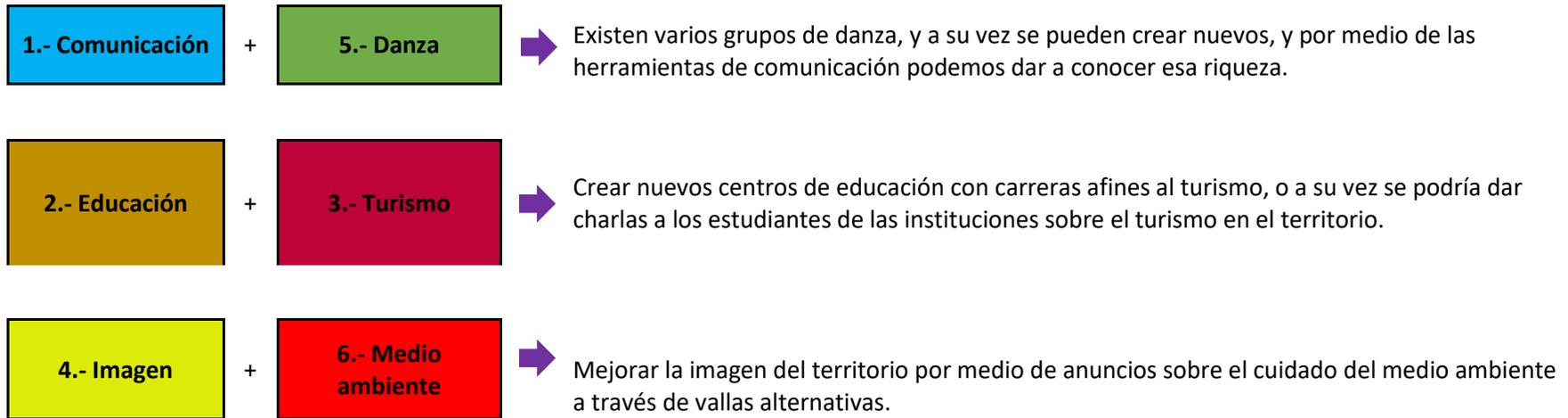


Crear un grupo de danza para fortalecer la cultura.

6.- Medio ambiente



Establecer campañas para el cuidado del medio ambiente.



Idea General.- Realizar una campaña donde los centros educativos de la zona del Chocó Andino conozcan sobre la diversidad turística y el medio ambiente existente, por medio de material de apoyo lúdico y personal joven para la difusión del mismo. Toda la campaña será digitalizada a través de un video de resultados y de esta forma impulsamos el ámbito de comunicación.

Ideas de la reunión del 16/06/2020

Ideas o Aportes:

- Dar a conocer los reportajes de forma semanal.
- Incluir temas específicos para cada semana.
- Utilizar material ya existente de cada parroquia para incluir en los reportajes.
- Utilizar a otros jóvenes del territorio que les gusta el tema de la comunicación.
- Que los reportajes no sean muy largos y sean compartidos en varias plataformas digitales importantes.

Información buscada en internet.

Cooperación Cultural Iberoamericana

- Apoyar la producción audiovisual independiente y la atención de temas fundamentales de Iberoamérica
- Fortalecer los mecanismos de reconocimiento mutuo y profundización de nuestras identidades culturales

Tomar como ejemplo, reporteros o Youtubers juveniles, para darle al contenido material más fresco y divertido.

Idea mejorada:

Proyecto: Educar para comunicar

Dar charlas a los estudiantes de las diferentes parroquias del Chóco Andino acerca de la riqueza que existe en el sector. Estas Charlas tendrán material de exposición y lúdico para que sea una intervención interesante y llamativa para los jóvenes. Una vez hechas las charlas vamos a documentar cada una de ellas a través de reportajes en el Programa de televisión Suyu.

Los reportajes tendrán cierto toque juvenil y serán realizados por personas locales que son productores audiovisuales independientes y se fortalece el aspecto cultural de las diferentes parroquias. Los reportajes serán subidos cada semana y estos a su vez tendrán una temática

Dario Borja

MI IDEA ES

Iniciar un proyecto con iniciativas de turismo comunitario y actividades agroecológicas para así dar a conocer el producto que elaboramos en mi comunidad. Proyecto median te cual he pensado realizar con jóvenes y adultos mayores de mi comunidad

El fin de este proyecto el que así haya más iniciativas en las comunidades y poder frenar así un poco los procesos de extracción de minerales en nuestro territorio ya que estamos amenazados con minería a gran escala o como la conoces a cielo abierto .

Soy una comunera dela comunidad de Ingapai una comunidad que a venida resistiendo ante las amenaza de minería durante muchos años e crecido con el miedo de que algún día pueden destruir nuestro pequeño paraíso pero con esta iniciativa sé que puedo aportar con un granito de arena a la lucha anti minera (INGAPIRESITE COMUNIDAD AGROECOLOGUICA EN RESISTENCIA ALA MINERIA)

- Intercambio de productos o un mercadillo con un fin lucrativo mediante la afluencia de gente.
- Un centro de acopio y capacitación de buenas formas de producción.
- Trabajar con instituciones (escuelas colegios universidades grupos juveniles) para poner en práctica una finca escuela.
- Establecer reuniones con interesados i guías turísticos que pueden colaborar.
- Utilizar i a ser conocer los saberes ancestrales de las personas mayores.
- Trabajar con grupos de jóvenes y niñ@s para rescatar los valores del cuidado dela naturaleza.
- Turismo de aventura
- Deportes extremos utilizando los recursos del territorio

IDEAS CONSULTADAS:

- Escuchar al cliente .
- Inspirar confianza .
- Liderazgo.
- Crear un sistema de resolución de problemas

Iniciar un proyecto con iniciativas de turismo comunitario y actividades agroecológicas para así dar a conocer el producto que elaboramos en mi comunidad .y así poder impulsar el intercambio de productos o un pequeño mercado. Proyecto median te cual he pensado realizar con jóvenes y adultos mayores de mi comunidad para así poder aprovechar el conocimiento y saberes ancestrales de estas personas .

El fin de este proyecto el que así haya más iniciativas en las comunidades y poder frenar así un poco los procesos de extracción de minerales en nuestro territorio ya que estamos amenazados con minería a gran escala o como la conoces a cielo abierto .

Soy una comunera dela comunidad de Ingapai una comunidad que a venida resistiendo ante las amenaza de minería durante muchos años e crecido con el miedo de que algún día pueden destruir nuestro pequeño paraíso pero con esta iniciativa sé que puedo aportar con un granito de arena a la lucha anti minera (INGAPIRESITE COMUNIDAD AGROECOLOGICA EN RESISTENCIA ALA MINERIA)

FRANCIS GABRIEL ORTIZ SAAVEDRA

Francis_ortiz72@hotmail.com

Proyecto de emprendimiento

Visión

Una convivencia en armonía entre persona y medio ambiente, fomentado actividades socioeconómicas y culturales tratando de aprovechar los recursos naturales de una manera responsable, inculcando conciencia conservacionista de nuestros recursos y cultura en las nuevas generaciones para así establecernos en el verdadero concepto del buen vivir.

Planteamiento

Crear un centro de información y asesoría agrícola, donde se provea de información técnica acerca del uso consiente de pesticidas, buenas prácticas agrícolas, manejo de desechos, manejo integrado de plaga y comercialización de los productos, aplicando mis conocimientos adquiridos durante mi formación profesional (Ingeniería agronómica) y conocimiento cultural-ancestral adquirido en la comunidad. Llevando así a los productores agrícolas a una producción consiente, amigable con medio ambiente y sustentable, con visión agro turística haciendo partícipes a los mismos con sus finas productivas en tours turísticos agrícolas, mejorando así la económica de la comunidad.

Problema

La falta de apoyo en el área agrícola de mi comunidad (Nanegal) ha impedido mejorar la comercialización de los productos y a su vez el procesamiento de los mismo. Las personas se han dedicado: a prácticas convencionales que generan mayor cantidad de residuos sólidos, el consumo de productos procesados provenientes de la capital, reducir la actividad laboral en la comunidad y a la vez la migración del campo a la ciudad.

Recurso

- La zona del Chocó Andino cuenta:
- Suelos fértiles aptos para la agricultura, con una diversidad de pisos climáticas.
- Biodiversidad (agro productos).
- Conocimiento agrícola empírico ancestral-cultural.
- Cuencas hídricas.
- Ubicación estratégica de comercio.
- Entidades gubernamentales y no gubernamentales de apoyo al sector rural (producción y turismo).

Beneficios

- Reactiva el sector laboral.
- Administración responsable de los recursos.
- Descentralización de la producción.
- Mejora la economía.
- Adquisición de nuevos conocimientos.
- Impulsa el turismo

- Emprendimiento local
- Impulsa sectores secundarios como: gastronomía, microindustrias, comercio, viabilidad, inversión, etc.

Elaborado por: Gregory Jiménez

Nanegalito 17-06-2020

IDEA DEL PROYECTO

TEMA:

“Campaña de sensibilización par fomentar en turismo inclusivo en el Chocó Andino de Pichincha”

Charlas expuestas por personas representantes de alguna organización, academia, grupo minoritario para que compartan sus conocimientos desde su propia experiencia; dirigida inicialmente a propietarios de la planta turística del Chocó Andino que tengan la predisposición y aceptación para implementar servicios, ofertas, productos pensados para el turista o visitante con menos oportunidades al turismo rural inclusivo.

Resultados:

- 1 Crear espacios permanentes para debate y diálogo diverso pensados en temas de inclusión.
- 2 Motivar a que la infraestructura turística en pie, pueda ofrecer servicios inclusivos y actividades diseñadas exclusivamente para satisfacer diferentes segmentos de público menos valorados como: adultos mayores, niñxs, personas no videntes, personas en sillas de ruedas, colectivo lgbti+, grupos étnicos, vegetarianos, pet friendly, servicio de atención bilingüe, etc.
- 3 Lograr que las charlas se las pueda impartir en la mayor área geográfica de la Mancomunidad y la Bioregión del Chocó Andino.

Por ejemplo:

Se podría como en otros países contar en los baños con un inodoro y lavamanos para niñxs, accesos diseñados de manera amigable para personas con capacidades diferentes para que puedan acceder a huertos, senderos, ríos, señalética braille; ofrecer servicios de alimentación permanente para veganos, oferta de alojamiento y servicio para personas del colectivo lgbti+, etc y trabajar de manera articulada con empresas comercializadoras de turismo que se especializan con estos segmentos de mercado y que también se puedan contemplar esta información en la guía de turismo de la MCA.

Franklyn Tabuada

IDEA FACTORIAS DEL CONOCIMIENTO 12/06/2020

Una idea que tengáis para desarrollar en el Festival de Chocó Andino como nos comentó Ronald.

La idea es realizar un intercambio de experiencias de forma virtual entre los jóvenes de las siete reservas de Biósfera del Ecuador.

DEBER PARA EL 17/06/2020

Una vez realizada la sesión de Zoom 16/06/2020, se trabajo en el grupo conformado por: Yuly, Claudia, Rosa, Jazmin y yo (Franklin).

El proyecto de Yuli es tener un consultorio para defensa de la naturaleza y a la mujer campesina.

El proyecto de Claudia es organizar un concierto de música nacional, y trabajar por el turismo en su parroquia Calacalí.

Rosa y Jazmin son de Guayabillas y están en un proyecto común que es la Ionización de productos locales (salak y chicle)

Los aportes fueron importantes porque me permitieron tener una visión más amplia del festival y además que sus emprendimientos locales deben ser conocidos dentro y fuera del territorio. A continuación la idea mejorada:

IDEA FACTORIAS DEL CONOCIMIENTO

Dentro del marco del festival Virtual del Chocó Andino 2020, se realizará un intercambio de experiencias entre los jóvenes de las siete reservas de Biósfera del Ecuador, se tratará temas de emprendimientos y la amenaza del extractivismo. Además se promoverá espacios para ponencias de actores que son parte del importante del Chocó Andino como las mujeres rurales con sus emprendimientos, las modalidades de educación alternativa Factorías del Conocimiento y los Frentes de Defensa de la naturaleza.

También en el internet consulté temas relacionados y adjunté una imagen de la cual me gusta el diseño y sus colores.

(Franklin Tabuada)



Facebook Live - Pacha Fest

CERTIFICADO de participación
+ BUFF PachaFest

Por su aporte de Ser los últimos en cada taller

(Registra tu foto de Facebook en el momento de inscripción)



PRÓXIMO TALLER
CUIDADO DE SUELOS
Y ABONOS ORGÁNICOS

Miércoles 17 de junio - 18:00

Foro
América
de los Andes
Pacha Fest



Irma Napa

PROYECTO ASOMEG

1...COCINAR

4...SER MESERA

2...PICAR FRUTAS

5...BAMBU

3...CAFETERIA

6...TURISMO

IDEAS

1. COCINAR, IDEA- PARA COCINAR EN LA CAFETERIA DE LA ORGANIZACION
2. PICAR FRUTAS, IDEA- PARA PREPARAR Y ENVIAR EL PRODUCTO DEL BIOFILIZADO
3. TENER UNA CAFETERIA, IDEA- HACER MINGAS PARA CONSTRUIR LA CAFETERIA
4. SER MESERA, IDEA- MEJORARIA EN EL CONOCIMIENTO APRENDERIA DE OTRAS PERSONAS
5. BAMBU, IDEA- HACER MINGAS Y PEDIR AYUDA A ALGUIEN QUE SEPA CORTAR
6. TURISMO, IDEA- HACER RECONOCER CON LAS MUJERES DE LA ORGANIZACIÓN EL TURISMO DE GUAYABILLAS

1. COCINA
5. BAMBU HACERME CARGO DE LA CAFETERIA CUANDO YA ESTE CONSTRUIDA
2. PICAR FRUTAS
3. TENER UNA CAFETERIA CREAR UN MERCADO EN LA CAFETERIA PARA VENDER EL LIOFILIZADO
4. SER MESERA
6. TURISMO CAPACITARME PARA SERVIR AL TURISMO

1. COCINA
2. PELAR FRUTAS
3. TENER UNA CAFETERIA CREAR LA CAFETERIA COCINAR MIS PLATILLOS Y MI MERCADO PARA EL LIOFILIZADO
4. SER MESERA
5. BAMBU
6. TURISMO ME CAPACITARIA PARA BRINDAR UN BUEN SERVICIO TURISTICO

MI IDEA ES

1. QUE ASOMEG PROMUEVA EN EL LIOFILIZADO
2. MENU CARACTERISTICOS DE LAS MUJERES DE GUAYABILLAS
3. APERTURA DE LA CAFETERIA DEL GRUPO DE MUJERES DE GUAYABILLAS

APORTES

DE MIS COMPAÑEROS

MARCA ECOLOGICA QUE IDENTIFIQUE EL PRODUCTO

HACER HELODOS, MERMELADAS, POSTRES, DULCES

CONGELAR EL PRODUCTO Y VENDER PARA VATIDOS, JUGOS

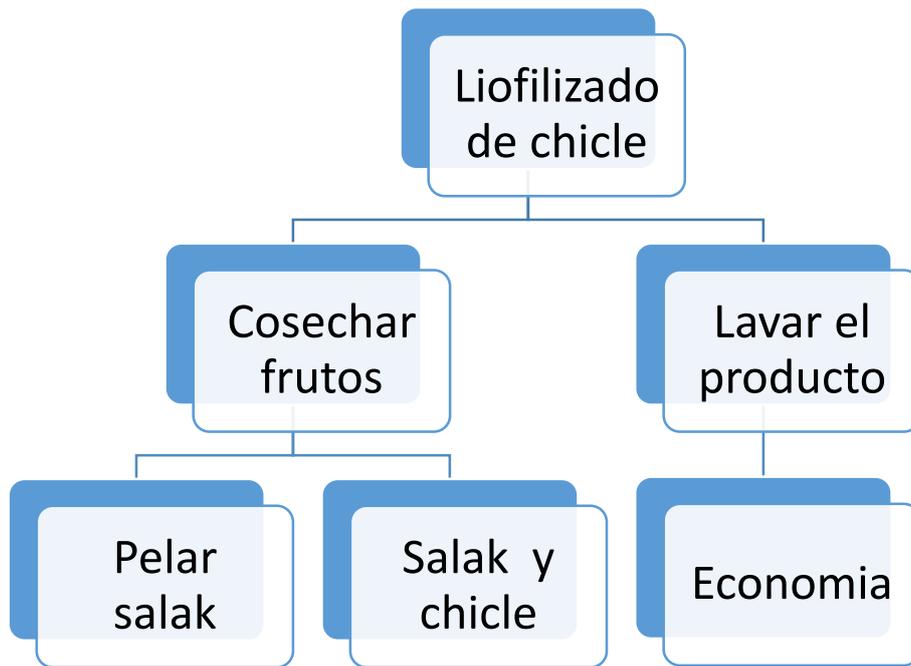
PROMOCIONARLO EN LAS COMUNIDADES PARROQUIAS

CANTONES IR A LAS FERIAS



IDEA DE INTERNET

UNA TORTA DE SALAK CON MIEL DE CHICLE



Liofilizado de Salak y Chicle	Nos organizaremos con el círculo de mujeres para lograr la producción del liofilizado.
-------------------------------	--

Cosechar Frutos	Preparar el producto para la producción.
-----------------	--

Lavar el producto	Organizarnos para el lavado del producto.
-------------------	---

Pelar Salak	Tener cuidado necesarios para no lastimarse.
-------------	--

Salak y Chicle	Promover la venta y conocer el valor nutricional.
----------------	---

Economía	Mejorar la economía de la organización del círculo de mujeres de Guayabillas.
----------	---

Liofilizado de Salak y Chicle	Salak y Chicle	Produciremos Salak y Chicle liofilizado.
-------------------------------	----------------	--

Cosechar Frutos	Lavar el producto	Procesaremos el producto para el liofilizado.
-----------------	-------------------	---

Pelar salak

Economía

Tener cuidados y reducir gastos.

Liofilizado de Salak y Chiche

Cosechar frutos

Lavar producto

Desarrollar el producto para la venta.

Pelar Salak

Salak y Chiche

Economía

Mejoraremos la producción para generar ingresos con los cuidados necesarios.

IDEAS:

- 1: Tratar las frutas para que se mantengan frescas ya que en nuestras zonas ay fruta que se daña.
- 2: También para que otras personas conozcan a esta fruta exótica y poco conocida.
- 3: Producir y comercializar chicle y salak liofilizado.
- 4: Ser una organización productiva.
5. Crear campañas de reconocimiento de marca.

Aportes de los compañeros:

Yuli: el aporte de Yuli fue que sigamos adelante demostrando que las mujeres también son importantes en la vida social sobre el proyecto que estamos elaborando nos recomendó poner un nombre con acuerdo al lugar donde vivimos.

Franquil: su aporte fue que es importante dar a conocer esta fruta exótica a otros lugares también buscar un lugar en la red de productores del Choco Andino para el conocimiento de este producto.

Claudia: Ella comento que no conocía esta fruta salak pero que es un proyecto muy importante ya que esta impulsado por mujeres emprendedoras y que sigamos a delante .

Lady Gonzalez.

PROYECTO INDIVIDUAL

Idea que tenia:

En el proyecto de mi bosque de árboles para turistas, me gustaría implementar comederos para las aves y una cabaña como mirador para observación de aves.

Aportes de mis compañeros:

1. Hacer el mirador con cabaña de bambú y curarlo.
2. La gastronomía ecológica en el lugar para los turistas.
3. Hacer el mirador con los materiales que tenga acorde al lugar.

Mi Proyecto Ahora:

En mi bosque de 1500 árboles voy a incrementar un mirador y comederos de aves, realizandolo con las mismas herramientas del lugar, para que sea más amigable con el entorno, teniendo en cuenta la información de todo lo que puedan observar los turistas desde el mirador, es decir, tener un guía turístico para las personas que deseen y en el mirador tener carteles o folletos con toda la información necesaria, también ofrecer la gastronomía ecológica, es decir, que los turistas puedan deleitarse con una comida, mientras se encuentran en la caminata y además podría incrementar actividades como camineras entre los árboles, columpios, tarabitas y cuerda floja.

Nulvya Perugachi



1.- Natación



Buscar la forma de poder dar clases gratuitas a personas de la tercera edad.

2.- Ayudar a los animalitos abandonados.



Crear un refugio para los animalitos abandonados y maltratados.

3.- Viajar y hacer video para mi canal.



Invitar a mis viajes a personas que lo necesitan.

4.- Caminar y tomar Fotos.



Crear álbumes digitales para de esa manera hacer conocer nuestro territorio.

5.- TURISMO.



Buscar más medios para difundir el turismo que es conocido y el que aún no se conoce en nuestro territorio.

6.- Clasificación de la Basura.



Incentivar a las personas a clasificar su basura.

1.- Natación. + **5.- TURISMO.** → Existen tantas cascadas y ríos dentro de nuestras comunidades, hacer caer en cuenta de esto y presentar un plan o una guía donde cada recorrido termine con la visita a una cascada o río.

2.- Ayudar a los animalitos abandonados. + **3.- Viajar y hacer video para mi canal.** → A través de mi canal difundir de una forma diferente y la realidad cruel de muchos animalitos abandonados y lo que podemos hacer por ello.

4.- Caminar y tomar Fotos. + **6.- Clasificación de la Basura.** → Generar fotos de los lugares a los que visitamos encada caminata donde se visibilicen las consecuencias de aprender a clasificar la basura.

1.- Natación. + **2.- Ayudar a los animalitos abandonados.** + **3.- Viajar y hacer video para mi canal.** → Buscar medios para implementar en centros de Natación la terapia con animalitos y personas en agua y difundir los resultados obtenidos con esta práctica a través de mi canal de YouTube.

4.- Caminar y tomar Fotos. + **5.- TURISMO.** + **6.- Clasificación de la Basura.** → Ayudar a difundir de forma digital mediante las fotos captadas en las caminatas de como resaltara el turismo si todos aprendiéramos a clasificar la basura adecuadamente.

IDEA

Crear cheesecakes de sabores con frutas que se den en la Mancomunidad del Chocó Andino.

TALLER 2.

IDEA:

Crear cheesecakes de sabores con frutas que se den en la Mancomunidad del Chocó Andino.

DESARROLLO:

En conjunto con los pequeños agricultores de la Mancomunidad, investigar las diferentes variedades de frutas comunes y exóticas del territorio y así transformarlas en pulpa para poder crear los cheesecakes.

Este emprendimiento es la puerta para comenzar con otro proyecto más grande que abarcara todo esto y más ya que queremos crear dos cafeterías donde podamos transmitir a través de la comida y mediante la decoración del lugar toda nuestra Mancomunidad y el trabajo que realizan los agricultores dentro de la misma.

APORTES:

- 1.- Ayudar a las innovaciones de los pequeños emprendedores locales.
- 2.- Dejar de usar los recipientes individuales desechables.

Añadiendo los aportes que me dieron mis compañeros nos damos cuenta que hoy en día los jóvenes también son actores principales en la agricultura y además de eso ya están trabajando algunos de sus productos como por ejemplo el Salak al cual lo han liofilizado, es una de las frutas con las que más hemos querido trabajar, al encontrar esta fruta liofilizada podríamos concentrarnos en buscarle una forma diferente de trabajar con ella.

Otra de las falencias que tenemos como emprendimiento que se está concentrando en buscar formas más amigables con el medio ambiente es que tenemos presentaciones individuales, donde usamos recipientes de plástico, para esto me estaban conversando que algunas personas están trabajando con el Bambú y que sería mejor vincularnos a ellos y usar recipientes hechos de Bambú y así evitar el uso del plástico.

De esta manera en conjunto con nuestro emprendimiento podremos ayudar o aportar en algo al desarrollo y trabajo de los jóvenes y adultos que más podamos dentro del territorio, para así tratar de evitar el aumento excesivo de jóvenes que migran a la ciudad en busca de trabajo.

Rosa Males

- 1 **ASOMEG...**PROMUEVA EN EL PROYECTO DE LIOFILIZADO DEL CHICLE Y SALAK.
- 2 **APORTES...**PONER UN NONBRE TRADICIONAL DE ACORDE A LAS FRUTAS Y EL NOMBRE DE LA COMUMUNIDAD DE GUAYABILLAS.

- 2 **MENU...** CARACTERISTICOS DE LAS MUJERES DE GUAYABILLAS.
- 3 **APORTES...**HACER CONOCER LOS PRODUCTOS LIOFILIZADOS Y PLATOS VARIADOS CON PRODUCTOS DE LA ZONA Y EXPONER EN LAS FERIAS Y MERCADOS DEL CHOCO ANDINO Y EN EL PAIS ENTERO COMO PRODUCTOS UNICOS.

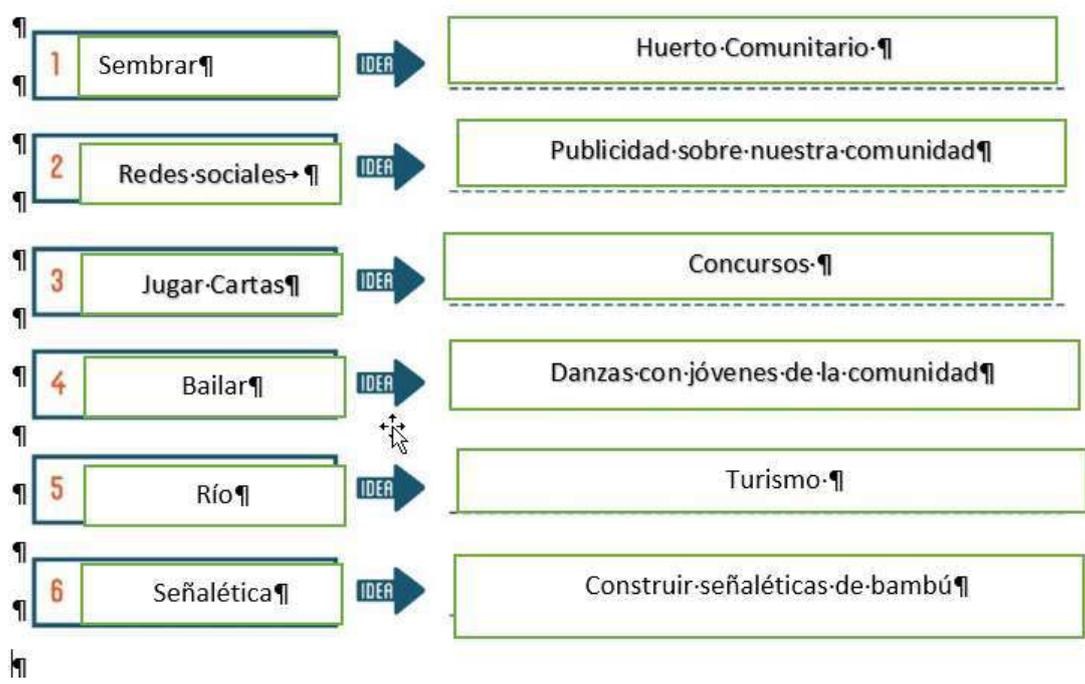
- 3 **APERTURA...**DE LA CAFETERIA DE LAS MUJERES DE GUAYABILLAS.

- 4 **ICREMENTAR...**OTROS PRODUCTO DE LAS FRUTAS PREPARADOS COMO JUGOS Y DULCES.

- 5 **RECOMENDADO...** PONER UN NOMBRE FACIL DE PONUNCIAR Y NOVEDOSO.



PIRÁMIDE DE LAS IDEAS





MI IDEA ES

Hacer un huerto comunitario liderado por las mujeres de la comunidad de San José de Mashpi

Me sugirieron que con los productos que obtengamos de la huerta se pueda hacer trueque o tener el emprendimiento con fines de lucro y que se venda los productos un sábado o domingo a la comunidad.





SESIONES 5 Y 6. TRABAJO SOBRE PROTOTIPADO EN EL MARCO DE LAS FACTORÍAS DEL CONOCIMIENTO.

QUÉ SE TRABAJARÁ EN ESTA SESIÓN:

- Aprender los conceptos teóricos básicos relacionados con el prototipado.
 - Cada alumn@ fabricará un prototipo del proyecto definido en las sesión 1 y 2 de trabajo.
 - Trabajar las habilidades y competencias relacionadas con el prototipado.
-

Bienvenida y contextualización de las sesión 2 dentro de la “Semana de la Innovación”.

- Enmarcamos la sesión de prototipado en el proyecto.
- Vemos como han funcionado las sesiones del Taller de las Ideas realizadas con los grupos.

RECURSOS: Computador.

Dinámica de activación.

- Las sillas alfabéticas.

Introducción al Taller de Prototipado.

- Explicamos en qué consiste el Taller de Prototipado, cuáles son sus objetivos y los resultados que obtendremos.
- Transmitimos los conceptos básicos sobre el prototipado:
 - Un prototipo es cualquier representación del proyecto que nos puede ayudar a su visualización y conocimiento.
 - Cuando queramos presentar nuestro proyecto a un cliente debemos llevar muy bien preparada la narrativa y acompañarla de un prototipo que nos ayude a comunicarlo.
 - Con el prototipo el cliente se puede hacer una idea mucho más clara de lo que queremos proponerle.
 - Hay infinitos tipos de prototipo, incluso para cada proyecto. Pueden ser prototipos un modelo 3D del proyecto, un boceto en un papel, un diseño digital, un vídeo, una presentación multimedia, etc...

- Los prototipos se mejoran al mostrarlos a los clientes y preguntarles si entienden el proyecto tal y como se lo estamos contando. Debemos escuchar activamente la respuesta del cliente y tenerla en cuenta para siguientes versiones del prototipo.
- Una imagen vale más que mil palabras, y un prototipo vale más que mil imágenes.
- Proyectamos vídeo sobre los prototipos.
- <http://www.emprendedorex.com/descargas/2-unidad6-video.mp4>

RECURSOS: Ordenador, vídeos intro y paso 1 del taller de prototipos virtual.

Esbozamos el primer prototipo.

- Pedimos a los participantes que piensen en cómo sería un primer prototipo de la idea que desarrollaron en la sesión 1 de trabajo.
- Pedimos que lo dibujen en la ficha del cuadernillo de trabajo del taller.
- Se comparten voluntariamente los resultados obtenidos.

RECURSOS: Pizarra, ordenador, cañón, cuadernillo de trabajo del “Taller de Prototipos” .

Fabricando el prototipo.

- Pedimos que cada participante fabrique físicamente el primer prototipo de su proyecto.
- Para ello se habrán colocado en una mesa cartulinas, globos, plastilina, tijeras, pegamento, lego y más materiales que los alumnos podrán usar según sus necesidades.

RECURSOS: cartulinas, plastilina, rotuladores de colores, tijeras, pegamento, lego, etc....

Trabajamos sobre la Narrativa de nuestro Proyecto.

- Mostramos los conceptos básicos sobre las narrativas:
 - Las buenas narrativas seducen a las personas y generan adeptos.
 - Si queremos vincular a muchas personas a nuestro proyecto y estimular a potenciales compradores, tenemos que escribir y ensayar una narrativa potente.
 - Una buena narrativa crea una imagen positiva e influyente en las personas a las que está dirigido.
 - Una buena narrativa contesta por sí misma las preguntas básicas: qué, cuándo, cuánto, cómo, por qué ...

- La narrativa será más potente cuanto mayor sea el número de personas que pueda entenderla.
- Las narrativas se mejoran y se enriquecen al ser compartidas con los clientes.
- Creamos la narrativa de nuestro proyecto.
- Proyectamos Vídeo

RECURSOS: vídeo narrativas. <http://www.emprendedorex.com/descargas/2-unidad8-video.mp4>

Compartimos el prototipo y escuchamos mejoras.

- Pedimos que cada participante se levante y vaya mostrando de forma individual su prototipo a los compañeros, que harán aportaciones constructivas.
- Cada participante irá anotando esas aportaciones, que usará posteriormente.

RECURSOS: Versión 1 de su prototipo, folios.

Fabricando la versión 2 del prototipo con las mejoras.

- Pedimos que cada participante construya la versión 2 de su prototipo incorporando las mejoras aportadas por sus compañeros en el ejercicio anterior.
- De esta manera mostramos que los prototipos son elementos vivos en continuo proceso de mejora tras aplicar la escucha.

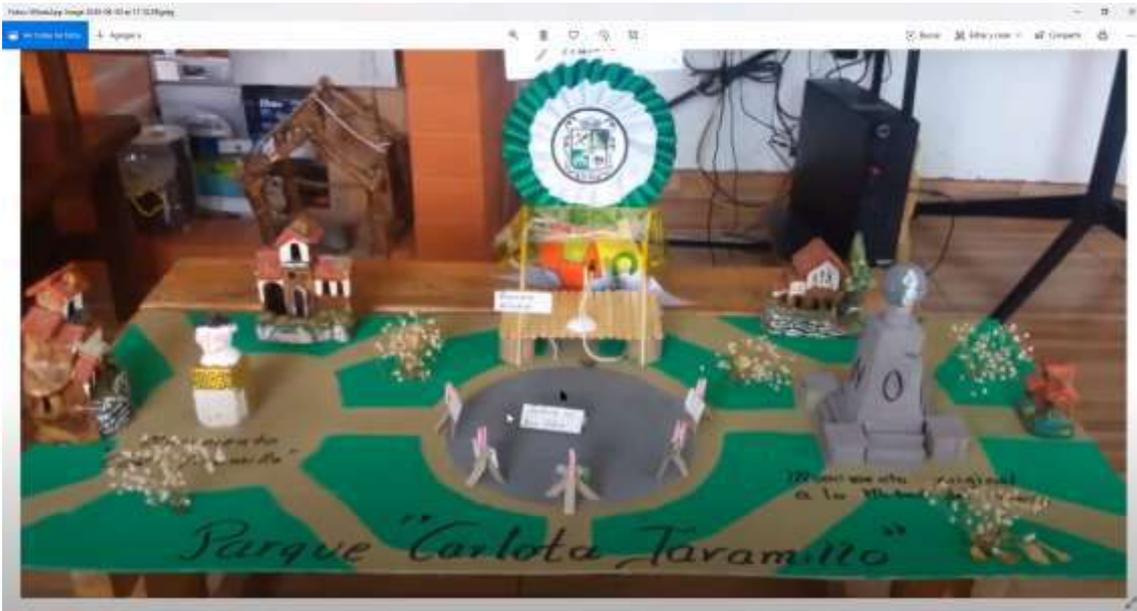
RECURSOS: Versión 1 de su prototipo, materiales.

Evaluación y cierre.

- Evaluación en “la diana”.

RECURSOS: Post-it, cartulina.

FOTOS DE LAS SESIONES:





RESULTADOS DE LAS SESIONES DE PROTOTIPADO:

Prototipo Antony Morales





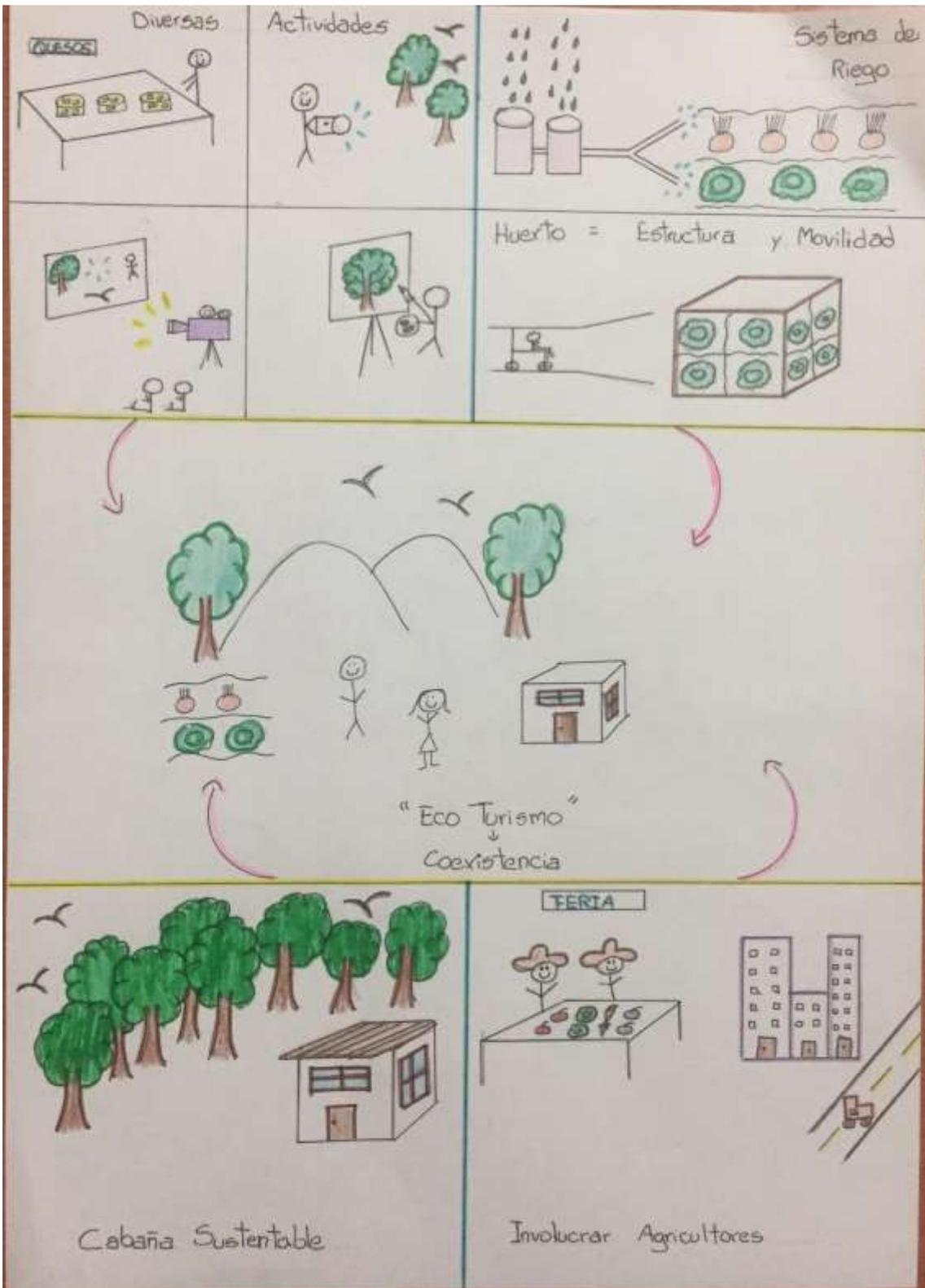


Prototipo Claudia Oña

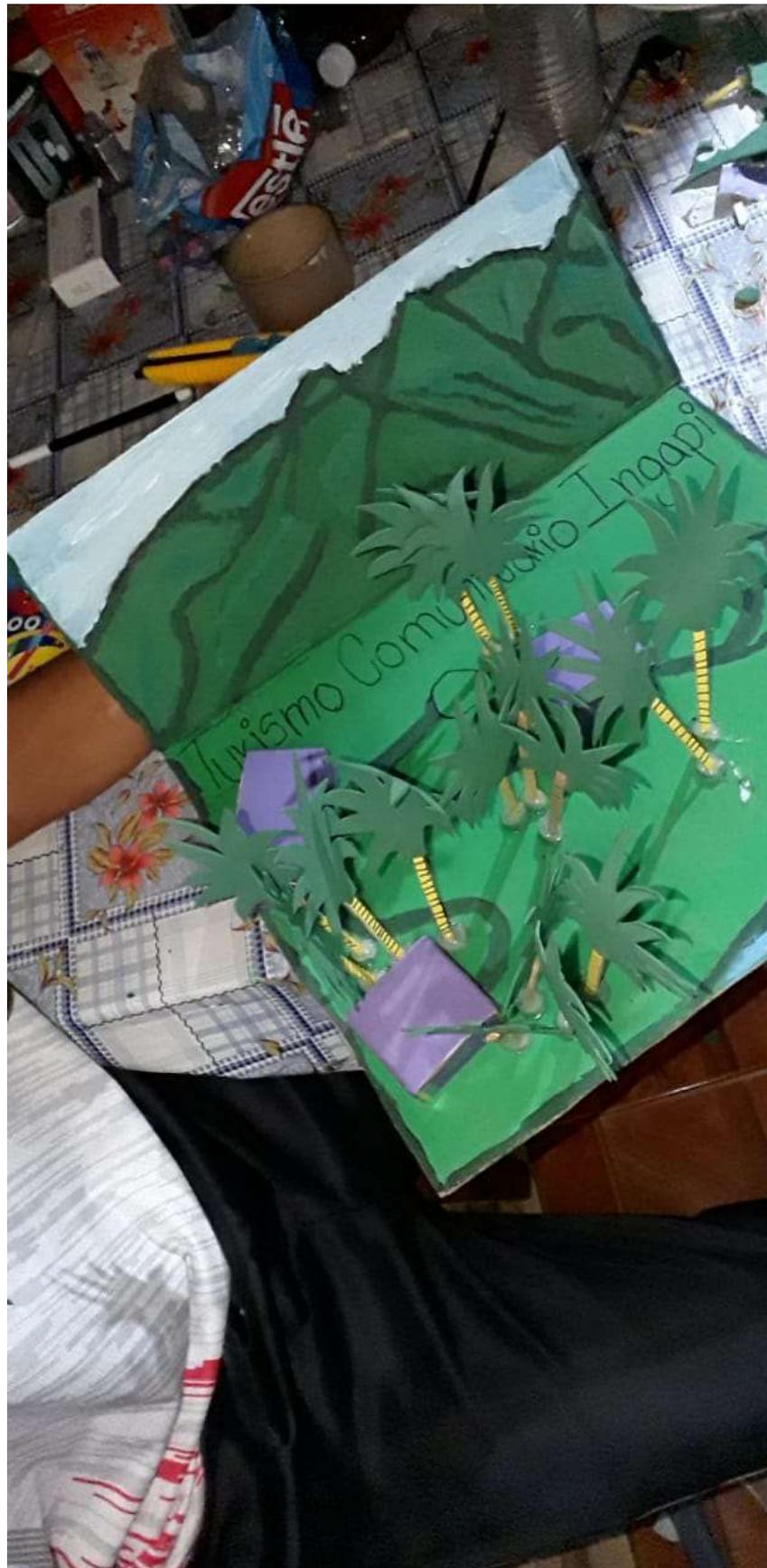




Prototipo Daniela Muela:



Prototipo Darío Borja



Prototipo Francis:



Prototipo de Franklyn Tabuada:





Prototipo de Graciela Santos:





Prototipo de Irma Napa:





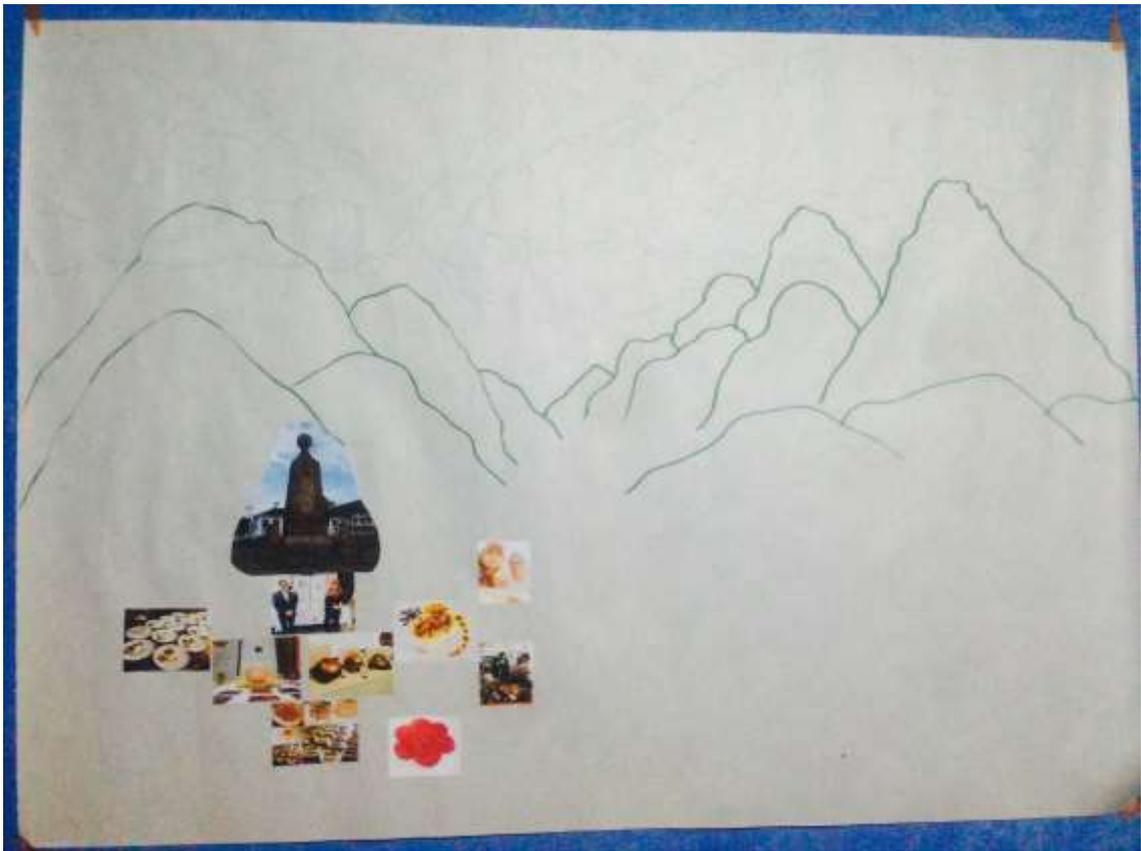
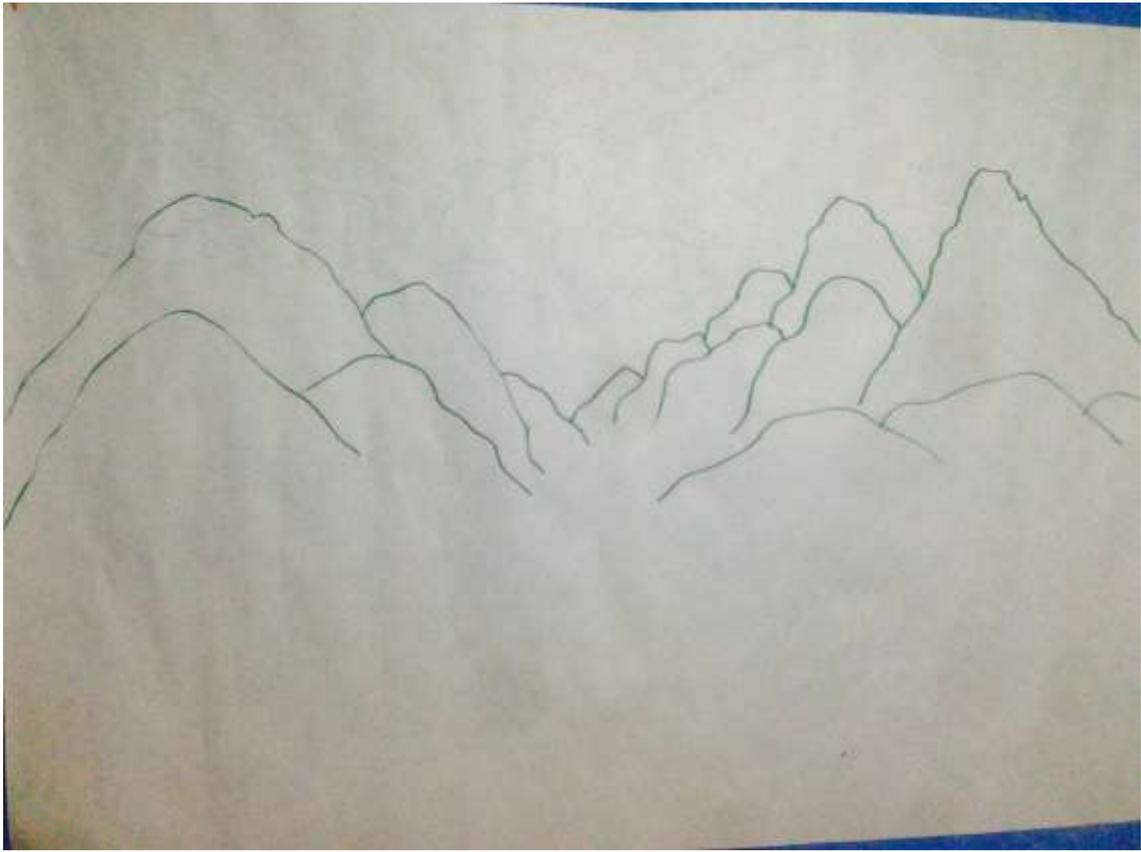
Prototipo de Jazmín Albán:





Prototipo de Nulvya Perugachi:





Prototipo de Rosa Males:





Prototipo de Tatiana, Belén y Lady





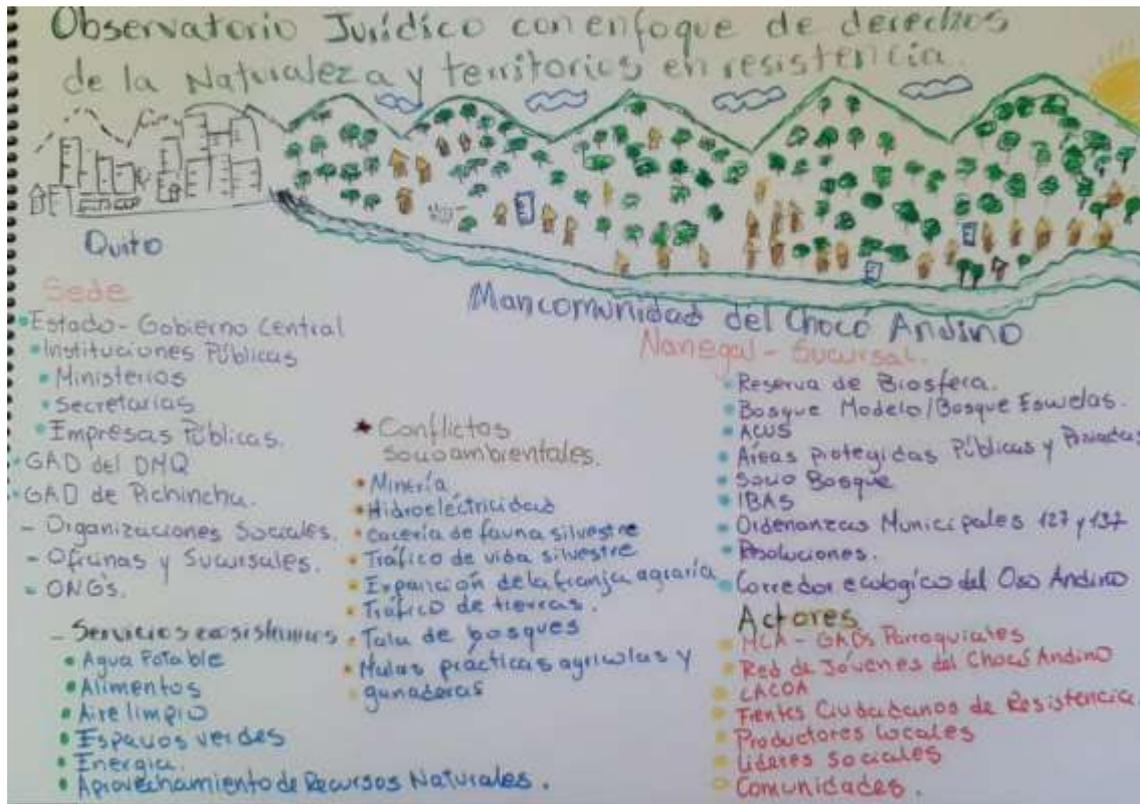


Prototipo de Wilmar Santos:





Prototipo de Yuly Tenorio:



SESIONES 7 A 14. TRABAJO DE ENTRENAMIENTO SOBRE LA CREACIÓN DE UN PLAN ESTRATÉGICO PARA NUESTRO PROYECTO.

QUÉ SE TRABAJARÁ EN ESTAS SESIONES:

- Entrega de distinciones sobre la planificación estratégica
- Trabajo sobre los diferentes aspectos necesarios para la creación del Plan Estratégico de nuestro/s proyecto/s

Bienvenida, revisión de pedidos e introducción a la sesión.

- Bienvenida a los participantes y presentación.
- Revisión de pedidos:
 - PEDIDO: Leer los artículos enviados para la siguiente sesión..

RECURSOS: Ordenador y Conexión a internet.

Diferentes dinámicas que iremos trabajando en las siguientes sesiones hasta llegar a tener nuestro Plan Estratégico.



Los fundamentos del proyecto. Legado, misión, visión, principios y objetivos.

Legado, visión y misión.

LEGADO.

Desarrollar el sentido del legado: ¿Qué obra quieres dejar cuando ya no estés?

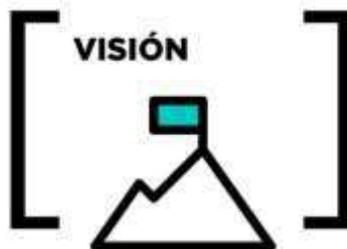
Independientemente de la responsabilidad que tengas en una organización, tu acción no puede estar enfocada a cumplir con el rigor de las obligaciones y pasar sin pena ni gloria. Tu mente tiene que estar puesta en hacer una diferencia, una contribución al mundo.

La aspiración de dejar un legado (aunque no lo escribas, piensa en el legado que vas a dejar al mundo).

Por ejemplo: “Dejaré una ciudad de referencia cultural en el mundo ... Y esa será la obra por la que seré recordado”.

Escribe a continuación el legado que te gustaría dejar:

VISIÓN.



MI VISIÓN DE LA OBRA TERMINADA. Desarrollar el sentido de la visión: ¿Cómo se recrea y concreta la idea del legado en imágenes y detalles?

La cosa no va a ocurrir sólo con la idea de ser una persona recordada por hacer algo grande, a partir del legado debes construir un relato que puedas sintetizar en una imagen fácil de fijar en el imaginario colectivo.

Hay dos formas de construir la visión: inventarla tú solo, o convocar a la gente para coinventarla (participación). La fortaleza de la visión se fragua conjugando las sensibilidades de la gente (identidades) con sus aspiraciones colectivas (deseos), en su configuración interviene el pasado y el futuro.

Las personas tenemos dificultades para construir visiones, por eso tendemos a unirnos a quien nos ofrece una visión poderosa.

La versión ampliada del legado, cómo va a ser la obra terminada (dos párrafos).

Por ejemplo: “Así es la puesta en valor de nuestras tradiciones... La ciudad tiene actividades organizadas desde los barrios a lo largo de todo el año... Desde las actividades dinamizamos la vida económica local, haciendo partícipes a los diferentes sectores productivos... La ciudad y su aspecto tiene los siguientes rasgos diferenciadores respecto al resto de ciudades del mundo...”.

Escribe aquí tu Visión:

Principios y Valores.



El sentido de los principios y valores determinan la calidad del legado: ¿Qué principios van a definir tu legado?

Solemos confundir principios y valores, podemos decir que los principios son valores universales que están presentes en muchas culturas y civilizaciones (solidaridad, igualdad, fraternidad...). Los valores son más locales y a veces enfrentados a los principios (Hitler estaba inspirado por fuertes valores).

Dejar una impronta en el mundo tiene sentido si se sustenta sobre principios y valores positivos. Tú decides.

Los principios que inspiran la visión (una breve relación con tres ó cuatro principios).

Por ejemplo: "Y construiremos nuestro proyecto cultural para promover la igualdad, la solidaridad y el valor de la cooperación entre nuestros vecinos...".

Describe aquí los Principios y Valores de tu Plan:

¿Para qué personas? ¿Con qué personas? ¿Qué recursos? ¿Qué hitos o etapas? ¿Qué programas? ¿Qué proyectos? ¿Qué actividades?

Ahora identifico los elementos para hacer el plan (unas frases).

Por ejemplo: "Mi plan consiste en generar una revolución cultural en mi pueblo, para ello necesito involucrar a todas las asociaciones y colectivos..."

Describe aquí qué Plan vas a seguir:

HOJA DE RUTA PARA DISEÑAR UN PLAN



¿Qué plan vamos a seguir?

Mediante la elaboración de un plan vamos identificando, ordenando y encajando las piezas que necesitamos para alcanzar la misión.

¿Para qué personas? ¿Con qué personas? ¿Qué recursos? ¿Qué hitos o etapas? ¿Qué programas? ¿Qué proyectos? ¿Qué actividades?

Ahora identifico los elementos para hacer el plan (unas frases).

Por ejemplo: "las personas a las que está dirigido, las alianzas, los recursos necesarios, hitos, programas, proyectos, actividades..."

EL PLAN

Describe aquí qué Plan vas a seguir:

Personas a las que va dirigido el plan.



¿A qué personas vamos a mejorar la vida?

Personas con las que se contará



¿Con quién vas a contar para hacerlo? ¿Quién te va a ayudar?

Construir un legado sólo se puede hacer desde un proyecto colectivo incluyente, con personas que piensan como tú y otras que lo hacen de manera diferente. Tendrás que diseñar una red de personas y organizaciones con las que compartir y abordar el proyecto, todo ello te convoca a cultivar la participación y a empoderar a tu gente.

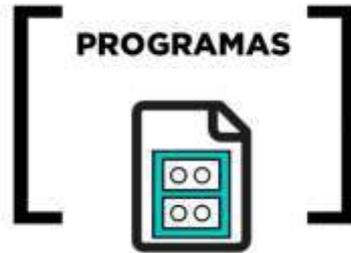
Es importante que trates de identificar a las personas que van a construir el plan contigo (un párrafo con una breve descripción).

Por ejemplo: "Y para hacerlo vamos a trabajar con todas las asociaciones (vecinos, jóvenes, mujeres), empresas, artistas, artesanos, trabajadores, líderes locales... A los que pediremos que asuman estos roles ...".

Enumera aquí con qué personas y/u organizaciones vas a contar para desarrollar tu Plan:

Programas, proyectos y actividades.

PROGRAMAS



¿Qué programas voy a definir para llevar a cabo el plan? ¿Cómo troceo el plan para su ejecución?

¿Qué persona será responsable de cada programa?

Ahora se trata de organizar el plan en torno a programas para hacer operativa su ejecución. Es muy importante que detrás de cada programa haya una persona responsable.

También puedes asignar personas y recursos a cada programa.

Todo ello debes modularlo según la naturaleza y características de tu plan.

Los programas de los que se compone el plan (una relación de tres ó cuatro frases).

Por ejemplo: "Programa 1. Recuperación de tradiciones culturales... Programa 2. Recuperación de espacios e infraestructuras para eventos ... Programa 3. Eventos culturales en los barrios ... Programa 4.".

Describe aquí cuáles son los programas que definirás para desarrollar tu Plan:

Lecturas complementarias de la sesión:

¿QUO VADIS?

Una plantilla de urgencia para diseñar y ejecutar un plan.

Nuestras instituciones se mueven a la deriva, como impulsadas por una inercia histórica, mientras los ciudadanos asistimos atónitos a un viaje sin rumbo a ninguna parte, sin sentido de la orientación ni horizontes ni metas que alcanzar. Necesitamos con urgencia que quienes dirigen nuestras organizaciones, además de gestionar, aprendan a diseñar y ejecutar planes que transformen la sociedad y abran nuevos futuros. Y esto es aplicable también al diseño de nuestras propias vidas.



Quiero elaborar un plan ¿cómo lo hago?

A continuación te voy a proponer que trabajes cada uno de los apartados de la plantilla que te hemos proporcionado, apoyándote en una serie de orientaciones y ejemplos que te ofrecemos.

Esta herramienta en fase más avanzada la utilizamos para entrenar a las organizaciones en la planeación desde una perspectiva eminentemente práctica, a través de sesiones presenciales

(talleres), coaching, mentoring y formación MOOC; en las que los equipos además de aprender, diseñan y ejecutan su propio plan.

La utilidad de esta herramienta es múltiple: diseñar tu plan de vida, empresa, equipo, organización, políticas públicas... Aquí utilizamos como referencia en la que te puedas guiar, un ejemplo para el diseño de un plan cultural en una ciudad.

MI LEGADO. Desarrollar el sentido del legado: ¿Qué obra quieres dejar cuando ya no estés?

Independientemente de la responsabilidad que tengas en una organización, tu acción no puede estar enfocada a cumplir con el rigor de las obligaciones y pasar sin pena ni gloria. Tu mente tiene que estar puesta en hacer una diferencia, una contribución al mundo.

La aspiración de dejar un legado (aunque no lo escribas, piensa en el legado que vas a dejar al mundo).

Por ejemplo: “Dejaré una ciudad de referencia cultural en el mundo ... Y esa será la obra por la que seré recordado”.

MI VISIÓN DE LA OBRA TERMINADA. Desarrollar el sentido de la visión: ¿Cómo se recrea y concreta la idea del legado en imágenes y detalles?

La cosa no va a ocurrir sólo con la idea de ser una persona recordada por hacer algo grande, a partir del legado debes construir un relato que puedas sintetizar en una imagen fácil de fijar en el imaginario colectivo.

Hay dos formas de construir la visión: inventarla tú solo, o convocar a la gente para coinventarla (participación). La fortaleza de la visión se fragua conjugando las sensibilidades de la gente (identidades) con sus aspiraciones colectivas (deseos), en su configuración interviene el pasado y el futuro.

Las personas tenemos dificultades para construir visiones, por eso tendemos a unirnos a quien nos ofrece una visión poderosa.

La versión ampliada del legado, cómo va a ser la obra terminada (dos párrafos).

Por ejemplo: “Así es la puesta en valor de nuestras tradiciones ... La ciudad tiene actividades organizadas desde los barrios a lo largo de todo el año ... Desde las actividades dinamizamos la

vida económica local, haciendo partícipes a los diferentes sectores productivos... La ciudad y su aspecto tiene los siguientes rasgos diferenciadores respecto al resto de ciudades del mundo ...”.

LA MISIÓN. Desarrollar el sentido de la concreción: ¿Cómo se puede verificar que hemos logrado hacer realidad la visión?

Si nos quedamos atrapados en la visión y no establecemos un hito verificable para comprobar la realización de la obra, sólo habremos declarado un deseo y unas intenciones. Necesitamos poner fecha y concreción a la materialización de la visión.

La concreción de la visión con una fecha (una frase).

Por ejemplo: “En 5 años habremos conseguido el máximo galardón de nuestra región a la innovación cultural”.

DESDE QUÉ PRINCIPIOS Y VALORES. El sentido de los principios y valores determinan la calidad del legado: ¿Qué principios van a definir tu legado?

Solemos confundir principios y valores, podemos decir que los principios son valores universales que están presentes en muchas culturas y civilizaciones (solidaridad, igualdad, fraternidad...). Los valores son más locales y a veces enfrentados a los principios (Hitler estaba inspirado por fuertes valores).

Dejar una impronta en el mundo tiene sentido si se sustenta sobre principios y valores positivos. Tú decides.

Los principios que inspiran la visión (una breve relación con tres ó cuatro principios).

Por ejemplo: “Y construiremos nuestro proyecto cultural para promover la igualdad, la solidaridad y el valor de la cooperación entre nuestros vecinos...”.

LOS OBJETIVOS. El establecimiento y cuantificación de los objetivos en forma de resultados. Aprender a ver los objetivos como resultados. ¿Cuáles van a ser los resultados?

Necesitamos precisar los resultados prácticos de lo que vamos a conseguir, dicha concreción actuará como una serie de dianas para dirigir nuestra acción.

Los resultados que concretan el logro (una breve relación con tres ó cuatro resultados).

Por ejemplo: “Una sociedad civil organizada y movilizadora, crecimiento de la actividad económica en torno a la cultura, aumento del número de empleos...”.

AHORA NECESITO UN PLAN. ¿Qué plan vamos a seguir?

Mediante la elaboración de un plan vamos identificando, ordenando y encajando las piezas que necesitamos para alcanzar la misión.

¿Para qué personas? ¿Con qué personas? ¿Qué recursos? ¿Qué hitos o etapas? ¿Qué programas? ¿Qué proyectos? ¿Qué actividades?

Ahora identifico los elementos para hacer el plan (unas frases).

Por ejemplo: “las personas a las que está dirigido, las alianzas, los recursos necesarios, hitos, programas, proyectos, actividades...”.

PARA QUÉ PERSONAS. ¿A qué personas vamos a mejorar la vida?

El sentido de todo legado es hacer más felices a las personas, aliarse con sus sensibilidades y aspiraciones, hacerse cargo de sus aflicciones.

La entrega a las personas mide la calidad y el impacto del legado. La medida del éxito se encuentra en este factor, por eso la identificación y la presencia permanente “in mente” de esas personas da sentido a todo el trabajo.

Las personas a las que el legado hará más felices (un párrafo con una breve descripción).

Por ejemplo: “Las personas de mi ciudad rescatarán su cultura, serán más unidas, creerán más en lo que pueden hacer juntas, tendrán una vida social y económica más rica.... Está dirigido a los niños, jóvenes, asociaciones, trabajadores, empresas de la ciudad, y en general a todos los habitantes”.

CON QUÉ PERSONAS. ¿Con quién vas a contar para hacerlo? ¿Quién te va a ayudar?

Construir un legado sólo se puede hacer desde un proyecto colectivo incluyente, con personas que piensan como tú y otras que lo hacen de manera diferente. Tendrás que diseñar una red de personas y organizaciones con las que compartir y abordar el proyecto, todo ello te convoca a cultivar la participación y a empoderar a tu gente.

Las personas que van a construir la obra contigo (un párrafo con una breve descripción).

Por ejemplo: “Y para hacerlo vamos a trabajar con todas las asociaciones (vecinos, jóvenes, mujeres), empresas, artistas, artesanos, trabajadores, líderes locales... A los que pediremos que asuman estos roles ...”.

LOS RECURSOS NECESARIOS. ¿Qué medios son necesarios para conseguir la misión? ¿Cómo movilizarlos para conseguirlos?

Cuando para construir una gran obra te excusas en la falta de recursos, el problema no son los recursos, el problema eres tú. Si se ha construido bien la visión y responde a los deseos y aspiraciones de la gente, los recursos se identifican, etiquetan y conjugan para conseguir los objetivos.

Una vez construida la red de colaboración, ya tenemos los recursos críticos para hacer la obra, el resto tendremos que conseguirlos ampliando la red (clientes, prescriptores, financiadores, proveedores...).

Los recursos que ya tenemos y los que nos faltan (un párrafo).

Por ejemplo: “Las asociaciones se ocupan de llevar a cabo los eventos Las empresas... Los artistas y artesanos... Nos faltan los siguientes recursos Para cuya consecución vamos a cerrar alianzas con las siguientes entidades...”.

LOS PROGRAMAS. ¿Qué programas voy a definir para llevar a cabo el plan? ¿Cómo troceo el plan para su ejecución? ¿Qué persona será responsable de cada programa?

Ahora se trata de organizar el plan en torno a programas para hacer operativa su ejecución. Es muy importante que detrás de cada programa haya una persona responsables.

También puedes asignar personas y recursos a cada programa.

Todo ello debes modularlo según la naturaleza y características de tu plan.

Los programas de los que se compone el plan (una relación de tres ó cuatro frases).

Por ejemplo: “Programa 1. Recuperación de tradiciones culturales... Programa 2. Recuperación de espacios e infraestructuras para eventos ... Programa 3. Eventos culturales en los barrios ... Programa 4.”.

LOS PROYECTOS. ¿Qué proyectos voy a diseñar para cada programa?

Ahora, para cada programa se definen los proyectos.

Los proyectos que componen cada programa (una relación de dos ó tres frases por programa)

Por ejemplo: “Programa 1. Recuperación de tradiciones culturales... Proyecto 1.1. Investigación y documentación de juegos tradicionales... Proyecto 1.2. Recuperación del folclore... Proyecto 1.3. ...”.

LAS ACTIVIDADES. ¿Qué actividades componen cada proyecto?

Ahora se trata de desgarnar las actividades de cada proyecto.

Las actividades que componen cada proyecto (una relación de dos ó tres frases por proyecto)

Por ejemplo: “Proyecto 1.1. Investigación y documentación de juegos tradicionales... Actividad 1.1.1. Elaboración de una ficha descriptiva de cada juego. Actividad 1.1.2. Recreación de cada juego en el museo del juego con los medios para practicarlo. Actividad 1.1.3. Concurso popular de juegos tradicionales...”.

LOS HITOS Y ETAPAS. ¿Cuál es la planificación temporal? ¿Cuáles son los momentos y las fases para lograr la misión?

Ahora se trata de dar concreción temporal a los programas, proyectos y actividades contemplados en el plan de acción.

Puedes fijar las fases de ejecución y una temporalización por meses y años (según la naturaleza y marco temporal de tu plan).

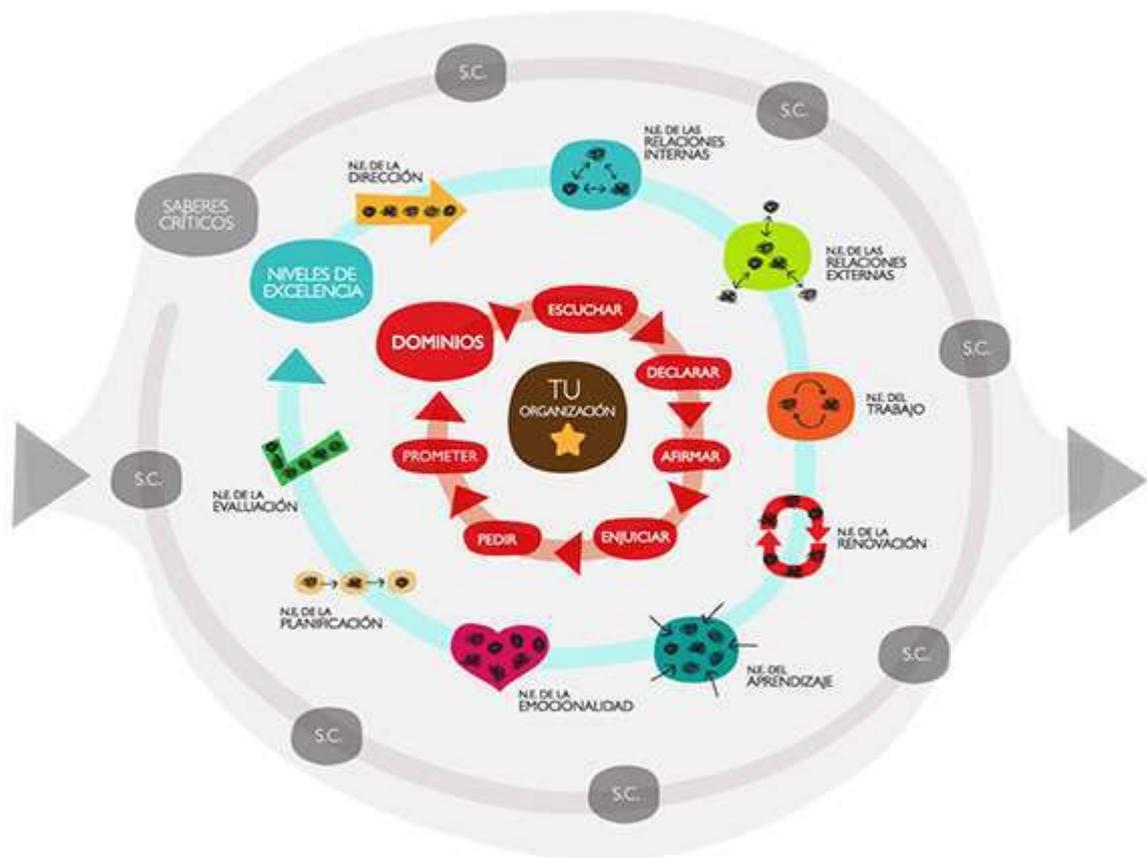
Los hitos y etapas (una actividades que componen cada proyecto (una plantilla cuadrículada donde puedas representar los hitos y etapas).

Por ejemplo: “Para el desarrollo del plan establecemos 3 grandes fases que comprenden 5 años, distribuyendo los programas, proyectos y actividades por el orden siguiente... Mes 1, 2, 3 ...”.

Ahora podrías continuar tu plan sumando a otras ciudades para crear una política cultural en tu región o tu país. No esperes a que esto lo haga el gobierno o la divina providencia porque ambos están enredados en otros problemas. No es tan difícil ¿no? Además este enfoque responde a un nuevo modelo de gobernanza que profundiza en la democracia, el empoderamiento y la

participación ciudadana, el enfoque ascendente, el principio de subsidiariedad (un asunto debe ser resuelto por la autoridad más próxima al objeto del problema)...

La excelencia en el proceso se alcanza con la aplicación de Los 6 Dominios transversales: escuchar, declarar, afirmar, enjuiciar, pedir, prometer. Y los 9 Niveles de excelencia: dirección, relaciones internas, relaciones externas, trabajo, renovación, emocionalidad, planificación y evaluación.



Cuando un presidente, ministro o alcalde toman posesión de su cargo, tendemos a pensar que tienen un plan en la cabeza. Y no es así, entre otras cosas porque la mayoría no ha estudiado eso en ninguna parte. Y cuando me refiero al plan, no estoy hablando del programa electoral o el ideario político, que es otra cosa.

Por tanto, quítate de la cabeza de que alguien tiene un plan para ti, tu ciudad o tu país. Aunque para ser justo, sí hay líderes que tienen un plan, pero hay que reconocer que son minoría. Y esto no es ninguna crítica fácil a los gobernantes de los países democráticos, sino la constatación de una anomalía en el diseño de la democracia.

Cuando el responsable político accede a su cargo, aunque tenga una idea (plan embrionario), el encontronazo con las tareas del día a día, le embarcan automáticamente en la gestión de los problemas del presente. Y la tarea política que es planeación, estrategia y apertura de espacios de futuro; queda en vía muerta, pues toda la energía (a veces en jornadas maratónicas de trabajo) queda absorbida por la gestión. De esa forma las grandes tareas de gobierno como la educación, el empleo, el modelo productivo o la cultura, quedan a la deriva durante décadas sin que nadie se ocupe de su planeación y transformación. La doble función de la política (gestionar el presente y construir el futuro), ha quedado relegada a una sola (gestionar el presente). Definitivamente lo urgente impide que se haga lo importante.

Además, la planeación y su aprendizaje no sólo es tarea y patrimonio de políticos, empresarios, directores o gerentes. Es una base de competencias necesarias para conducir cualquier organización, y lo que es más importante, tu vida personal y profesional.

La velocidad del cambio que caracteriza a nuestro tiempo, precisa de una planeación flexible, de ahí que cuando tengas tu plan, deberás revisarlo y actualizarlo de manera permanente.

Adelante !!!

[Guía para aprender a dirigir en 4 pasos. Competencias genéricas para la dirección.](#)

Codificando las competencias genéricas para su enseñanza/aprendizaje (entrenamiento). Todas las personas de manera individual y colectiva necesitamos aprender a dirigir nuestras vidas y las de nuestras organizaciones. Para asumir responsabilidades debemos adquirir nuevas competencias que nos permitan desarrollar sólidos principios, visión y misión. Vamos a hacerlo!



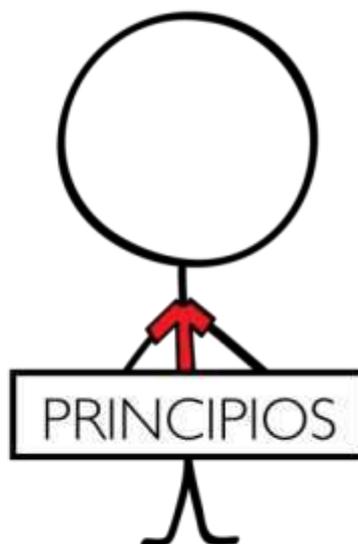
PASO 1. ESTABLECIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS Y LOS VALORES.

La visión y la misión han de estar sustentadas en principios y valores que van a definir tu marca personal o la de tu organización: esfuerzo, compromiso, honestidad, innovación, trabajo en equipo, atención a las personas, eficiencia, utilidad...

Hemos de identificar, tener presentes, y en su caso definir claramente los principios y valores sobre los que vamos a conducir nuestro proyecto, emprendimiento, liderazgo

PRINCIPIOS Y VALORES

- > ESFUERZO
- > COMPROMISO
- > HONESTIDAD
- > INNOVACIÓN
- > ATENCIÓN
- > EFICIENCIA
- > ...



ESCRIBE LOS VALORES Y PRINCIPIOS DE TU ORGANIZACIÓN

A vertical rectangular box with a light gray background and rounded corners, containing ten horizontal dashed lines for writing.

PASO 2. DEFINICIÓN DE LA VISIÓN.

Se trata de crear una imagen de nuestro deseo realizado, del lugar adonde queremos llegar, la visualización de nuestro logro conseguido para tenerlo siempre “in mente”, poderse lo transmitir a otras personas y fijarlo en su imaginario.

Ten en cuenta que la visión tendrá más fuerza si das participación a otras personas en su concreción.

La visión ha de ser ambiciosa, inspiradora, clara, concisa, memorable y motivante.

La visión puedes plasmarla en 2 ó 3 párrafos que describan la obra finalizada.

VISIÓN
DE LA ORGANIZACIÓN

- > CAPTURA UN SUEÑO
- > BREVE
- > POSITIVA
- > GENÉRICA
- > REALISTA
- > COMPROMETIDA
- > INSPIRADORA
- > IDESAFIANTE

ESCRIBE LA VISIÓN
DE TU ORGANIZACIÓN

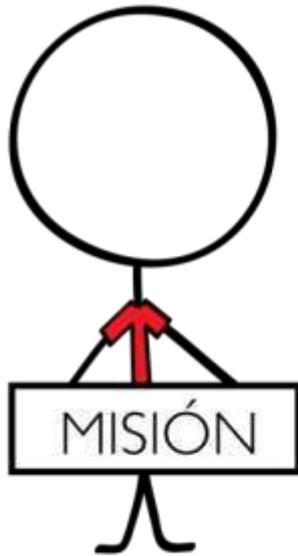


PASO 3. DEFINICIÓN DE LA MISIÓN.

Una vez establecida la visión es cuestión de concretarla y hacerla tangible, la misión es la visión concretada.

Con la imagen de fondo de la visión vamos a construir la misión, comprimiéndola en una frase y poniendo una fecha en la que la obra estará concluida, por ejemplo: “en 5 años habremos conseguido....”

La misión es breve (una frase), concreta, verificable en una fecha, inspiradora, ambiciosa, comprometida.



MISIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

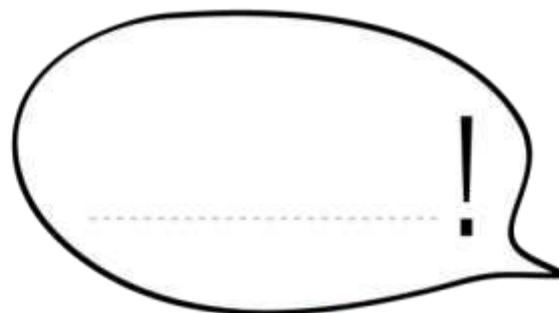
- > CONCRECIÓN DEL SUEÑO
- > EXPRESA EL TIEMPO
- > MOVILIZADORA
- > AMBICIOSA
- > PARTICIPADA
- > ÚNICA

ESCRIBE LA MISIÓN DE TU ORGANIZACIÓN

Handwriting practice area with ten horizontal dashed lines for writing the mission statement.

PASO 4. CREAMOS UN ESLOGAN.

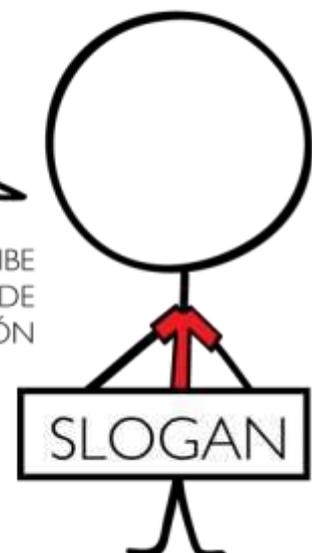
Para fijar bien en el imaginario colectivo la visión y la misión, inventa un eslogan (unas palabras) que la gente pueda retener y comunicar con facilidad. Por ejemplo, si tienes un proyecto para el medio ambiente y el agua, tu eslogan podría ser: “agua limpia para todos”.



SLOGAN DE TU ORGANIZACIÓN

- > DOS O TRES PALABRAS
- > MEMORABLES
- > PEGADIZAS

ESCRIBE EL SLOGAN DE TU ORGANIZACIÓN



La dirección es un Nivel de excelencia que engloba un conjunto de competencias genéricas asociadas.

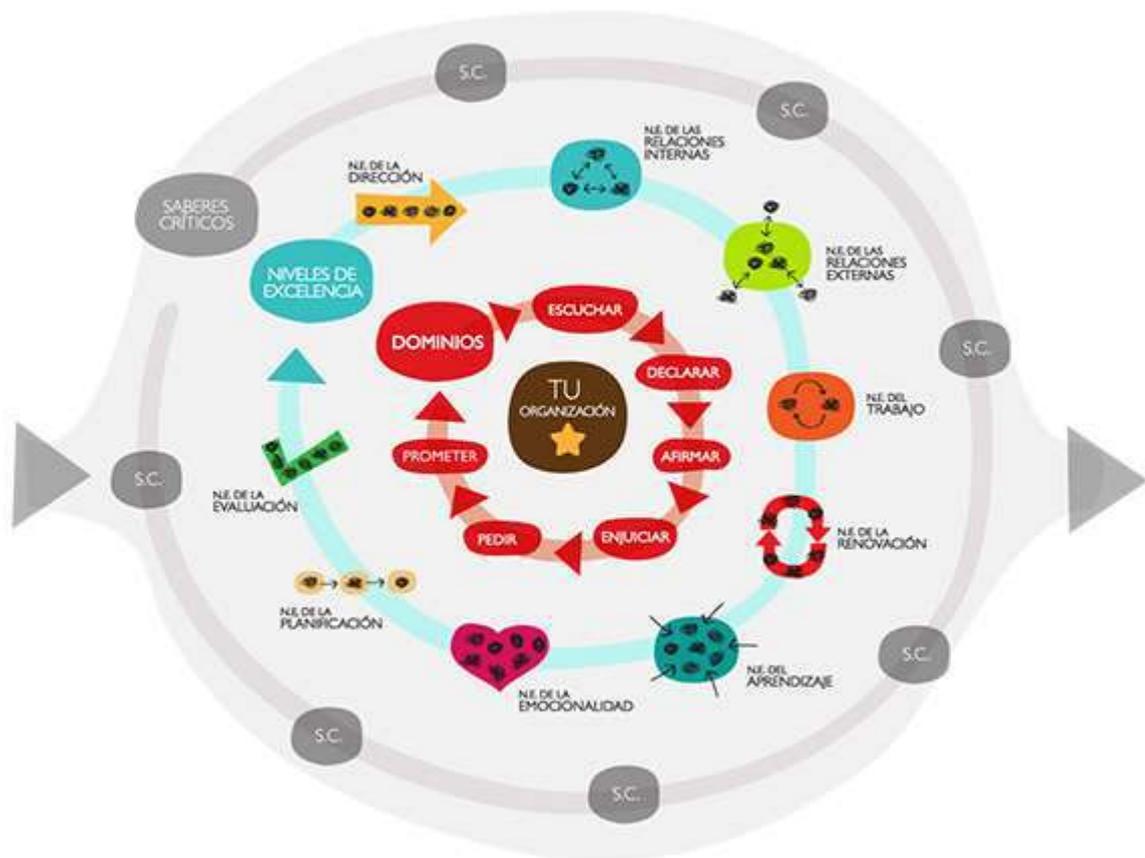
Igual que en la escucha y la declaración observábamos todo un ramillete de competencias asociadas, en el caso de la dirección, podemos descubrir que también se conjugan una familia de competencias que configuran la competencia de la dirección, la cual elevamos a Nivel de excelencia en nuestro modelo.

La competencia de dirigir alcanzará utilidad y valor si el individuo la adquiere para desarrollar su proyecto vital. Tomada de manera aislada y como conocimiento teórico, su impacto será nulo.

Las competencias generan valor transformador cuando se aprenden de forma agrupada y se aplican en la práctica para llevar a cabo una innovación, emprendimiento, liderazgo, mejora de la empleabilidad...

Competencias (conocimientos, habilidades, actitudes, valores) asociadas a la dirección: escuchar, declarar, fundar juicios, asumir responsabilidades, tomar riesgos, tomar decisiones, conferir sentido y criterio a la acción, relaciones interpersonales, relaciones intrapersonales (autocontrol, concentración, enfoque), planear, crear emociones y estados de ánimo, diseñar y pronunciar discursos, motivar, conducir, crear equipos, coordinar ... Vemos también la presencia de actitudes y valores subyacentes (compromiso con la resolución de problemas, respeto, comportamiento ético...) ...

De nuevo volvemos a comprobar como una competencia genérica interactúa con todas las que están presentes en nuestro SISTEMA PARA ENSEÑAR / APRENDER (ENTRENAR) COMPETENCIAS GENÉRICAS. 6 Dominios transversales (escuchar, declarar, afirmar, enjuiciar, pedir, prometer). 9 Niveles de excelencia: dirección, relaciones internas, relaciones externas, trabajo, aprendizaje, renovación, emocionalidad, planificación y evaluación.



Las ventajas de adquirir competencias de dirección.

Desarrollar una visión / misión sustentada en unos sólidos principios nos abre el espacio para transformar el mundo y materializar nuestros proyectos (innovación, emprendimiento, liderazgo...).

Las habilidades de dirección nos permiten congregar a una comunidad de personas (seguidores, votantes, clientes, prescriptores, financiadores, proveedores...) en torno a un proyecto.

Y en general:

- Aportar sentido de la dirección a todas las personas de la organización en sus trabajos del día a día.
- Facilitar los procesos de trabajo y planificación de tareas
- Proveer de una narrativa compartida de la organización a todos sus miembros.

- Producir un estado de ánimo propicio para la coordinación y el desarrollo del trabajo organizacional.

En el mundo actual, aprender a dirigir no puede ser un coto cerrado para las élites, para privilegiados que tienen recursos y están llamados a gobernar y administrar la cosa pública, las empresas y las organizaciones. Es un aprendizaje que debe ser patrimonio de cualquier ciudadano, incorporándose al currículo educativo para posibilitar que cualquier persona pueda conducir con éxito su vida y la de las organizaciones en las que convive y se desarrolla.

El cambio de paradigma en la educación pasa necesariamente por incorporar las competencias genéricas y su aprendizaje para todos, un recurso insoslayable para cumplir los objetivos básicos de la educación (saber ser, saber conocer, saber hacer, saber convivir).

Es tan sencillo como reunir todas las competencias genéricas y entrenarlas en la práctica para que cada persona u organización las aplique a sus proyectos. Nosotros ya lo estamos haciendo. ¿Te sumas?

No hay tiempo que perder. Seguimos codificando las competencias genéricas para que las puedas aplicar a tu vida y tus proyectos.

Adelante!!!

El espíritu del picador de piedra.

Estaban construyendo una catedral y un hombre preguntó a uno de los canteros que tallaban piedra ¿y tú qué haces? A lo que éste respondió: aquí en este trabajo infernal pasando calor y tragando polvo. Luego preguntó a otro cantero que estaba haciendo lo mismo y le respondió: construyendo una catedral, una gran obra para la cristiandad que verá el paso de los siglos y será fuente de inspiración y admiración de las futuras generaciones.



EL ESPÍRITU DEL **PICADOR** DE PIEDRA

La grandeza de toda obra humana está condicionada por la emoción con la que fue concebida. Si quieres hacer una diferencia con tu vida debes diseñar tu existencia con un fin “in mente”, saber adónde te diriges y conferirle un sentido y un propósito, creando metas ambiciosas.

Lo que te propongo no es un discurso, es un diseño de prácticas para poner en relación lo que haces cada día con “tu catedral”, y de paso conectarlo con los grandes desafíos de nuestro tiempo: cambio climático, educación, alimentación, salud ...

Emprendimiento, liderazgo, creatividad, innovación; forman parte de una misma realidad, son fenómenos indisolubles, que se conjugan en torno al espíritu del cantero que es capaz de ver un sentido mayor de ambición y trascendencia en lo que hace. Este principio lo cambia todo.

Organizar todos los actos de la vida en torno a un propósito claro nos empuja a abandonar nuestra zona de confort, alimenta la ambición, genera el campo emocional necesario para que las cosas ocurran y nos lanza al aprendizaje permanente para obtener los conocimientos necesarios con los que alcanzar la meta.

Toda vida humana valiosa necesita de la visión trascendente del cantero, y lo más importante es que ese espíritu puede ser aprendido y cultivado.

Conducir todo el aprendizaje humano en torno a una pasión personal enfocada a hacer una diferencia cambia el significado de la vida, el ethos de las cosas, la productividad humana, el concepto mismo del trabajo, la cultura de la cooperación, el aprendizaje, la naturaleza del esfuerzo y la perseverancia...

A veces, la catedral está demasiado lejana en el tiempo, por eso necesitamos percibir los progresos diarios y recrearlos para poder emocionarnos con el avance de la obra, comprobar como los golpes dados a la piedra en el día van tomando forma.

Si tenemos presente de manera permanente la imagen de la catedral será mucho más fácil construir sentido para el día y conectarlo con la trayectoria focal de nuestra vida, con nuestra meta. Esto que en principio puede parecer baladí, no lo es, los avatares del día a día a veces nos arrastran a una deriva en la que nos perdemos. Cada día de nuestra vida, al levantarnos, hemos de desarrollar el hábito de trazar el rumbo y alinear la hoja de ruta para sintonizarnos con nuestro proyecto vital.

Toda gran obra humana antes de hacerse realidad necesita construirse como un castillo en el aire, precisa ser imaginada y recreada con emoción. Las cosas se crean tres veces, en tres momentos: primero en la mente, luego en las conversaciones y finalmente eclosionan en la práctica. Y requieren del combustible de la emoción. Por eso necesitamos educar para que la gente aprenda a imaginar, conversar de manera efectiva (escuchar, declarar, pedir, prometer), emocionarse y coordinarse en la acción; para luego entrenar con rigor la disciplina de mantener el rumbo, la voluntad, el esfuerzo y la perseverancia.

El sentido del legado y la trascendencia anida en el alma humana y forma parte del diseño de nuestro ser, si no llega a fructificar y alcanzar su máximo esplendor es porque la educación y la cultura reinante frenan su expansión.

Cualquier persona con un sentido de la trascendencia puede llegar a construir una catedral aunque parta de cero, si tiene claros los planos y donde tiene que dar cada golpe.

El espíritu del cantero es el que ha hecho posible que vivamos una vida confortable, que hayamos buscado hasta la extenuación la belleza en todas las disciplinas creativas (poesía, música, arquitectura...); que nuestra curiosidad infinita nos haya llevado a explorar todos los rincones de la Tierra, visitar otros planetas, y que incluso hayamos puesto un artefacto humano en el espacio interestelar. Obras todas ellas que han cristalizado gracias a la imaginación sin límites y la perseverancia de unos primates que soñaron otros mundos posibles, de unos monos que se empeñaron en volar imitando a las aves.

Abramos el espacio para que las personas puedan soñar y pongamos a su disposición la emoción, las herramientas y los conocimientos para hacerlo. Es nuestra responsabilidad como educadores, entrenadores, mentores, consultores ...

Miro a lo más profundo del ser y reconozco en la naturaleza humana el espíritu del cantero que añora ser escultor, y también la resignación del picapedrero que condena su existencia a la oscuridad y la irrelevancia. Que termine prevaleciendo una u otra forma no es cuestión de

suerte, depende de la voluntad. Y en gran medida de la educación como instrumento que permite la metamorfosis, la superación transformadora (metanoia) que hace posible que de la crisálida bata sus alas una preciosa mariposa.

Si aprendes a decirte a ti mismo que te das permiso para tener un sueño o un deseo, te empleas a fondo para definir tu meta, te comprometes con aprender lo necesario para conseguirla, planificas con rigor, pones fechas y compromisos... La catedral pronto se abrirá paso a tus pies.

Cuando sueñes pon en marcha un plan y no permitas que nadie te lo destroce o que te diga que no lo lograrás.

Tú eliges la huella que quieres dejar en el mundo, puede ser igual de profunda independientemente de tu posición de partida, la diferencia depende de tu decisión de ser picapedrero o escultor del futuro.

Ahora imagina que cada ser humano estuviese construyendo una gran obra, y que todos los esfuerzos y recursos públicos y privados estuviesen alineados con ese propósito ¿Cómo sería ese mundo?

Para empezar: “Siembra un acto y cosecharás un hábito. Siembra un hábito y cosecharás un carácter. Siembra un carácter y cosecharás un destino”. Charles Reade.

Comienza ya tu obra.

Adelante!!!

¿Cuál es tu plan?

Podríamos decir que hay dos tipos de personas: las que tienen un plan de vida y las que van a la deriva. Ya sabes que no hay viento favorable para quien no sabe dónde va. Tampoco podemos hacer que el viento sople en la dirección que queremos pero sí trazar nuestro rumbo y manejar las velas para dirigirnos donde queremos.



No tener plan equivale a no vivir una vida autónoma, auténtica y con sentido. ¿Se puede vivir sin un plan? Sí, yo diría más bien que sobrevivir. Pero tú que aspiras a liderarte, dirigirte y gestionarte, tienes que elaborar un plan, tu plan. Y con ello no quiero decir que tomes un vuelo y realices un máster en Harvard, ni te pongas a estudiar planeación estratégica. En primer lugar te invito a utilizar el sentido común y luego a poner en práctica las herramientas de este blog para hacerlo.

Premisas básicas que has de trabajar para construir tu plan: creer, querer, saber, hacer, medir.

- ¿En qué crees de verdad? A qué causa entregarías tu vida sin dudarlo, no valen medias tintas. Responde de manera inequívoca.
- ¿Quieres hacerlo? Tienes la decisión tomada.
- ¿Sabes hacerlo? Determina con precisión las cosas que debes aprender y hazlo.
- ¡Ahora hazlo! Desde el primer momento y sin excusas. Está permitido y premiado equivocarse.
- Mide como lo estás haciendo. Analiza los resultados, evalúa y mejora.

Prácticas básicas: imaginar, idear, visualizar, planear, actuar.

- Imagina cómo va a cambiar el mundo con la puesta en marcha de tu plan, el legado que dejarás.
- Idéalo y organiza bien ese sueño para que pueda ser entendido y compartido por tu gente.
- Dedicar tiempo todos los días para visualizarlo como si ya hubiera ocurrido.

- Ponlo en orden, trocéalo y determina los momentos y los pasos bajo los que te irás conduciendo.
- Y lo más importante: **actúa enérgicamente y sin dudar.**

Con esto puedes empezar. Sin embargo, si quieres seguir creciendo podrás aprender con nosotros a trabajar los 9 Niveles de excelencia del liderazgo: dirección, relaciones internas, relaciones externas, trabajo, aprendizaje, renovación, emocionalidad, planificación y evaluación.

Ahora te preguntará, qué herramientas y tecnologías sofisticadas son necesarias para desarrollar un plan potente, emprender, liderar, dirigir, gerenciar... Yo te respondo: aprender a conversar. Todos los grandes planes del mundo (subir a la Luna, construir las pirámides de Egipto, las guerras mundiales...); y los millones de planes que se están construyendo en este minuto (crear una empresa, fundar una organización, tomar una decisión vital...). Todos ellos se hacen conversando, y para ello tienes que aprender a hablar de manera efectiva entrenando con nosotros los 6 Dominios transversales (escuchar, declarar, afirmar, enjuiciar, pedir, prometer).

Definitivamente, para vivir en esta nueva civilización en la que hemos entrado, que algunos se empeñan en seguir llamando crisis, necesitas aprender a crear tu plan, ya sea de trabajo, profesión, empresa, organización, equipo En definitiva, de vida.

Lo que te estoy diciendo parece una cuestión muy elemental, lo lógico sería que cada persona lo llevara instalado de "serie" como los airbag en los coches, pero no es así, entre otras cosas porque no nos lo han enseñado en la escuela, en casa, ni en la calle; no forma parte de nuestra cultura.

Esto que rige para todas las facetas de la vida, es absolutamente imprescindible si quieres liderar, dirigir o gerenciar con éxito a otros. Pero Incluso en este campo vuelve a fallar el sentido común. Te voy a poner un ejemplo: mira al presidente de tu país y a los líderes de la oposición, todos se parecen en una cosa: ¡No tienen un plan! Increíble ¿No? Si el sentido común nos dice que esto lo deberían haber estudiado en el curso de Primero de presidente. ¡Ojo! Un plan para un país no es la elaboración atropellada de un listado de promesas para cuatro años, es tener una visión y un compromiso de acción para vivir juntos en torno a un proyecto común desde nuestras diferencias. Un líder de verdad no puede serlo sin un plan, aunque éste esté equivocado puede llegar a ser un buen líder siempre que aprenda a escuchar y tenga el valor de rectificar.

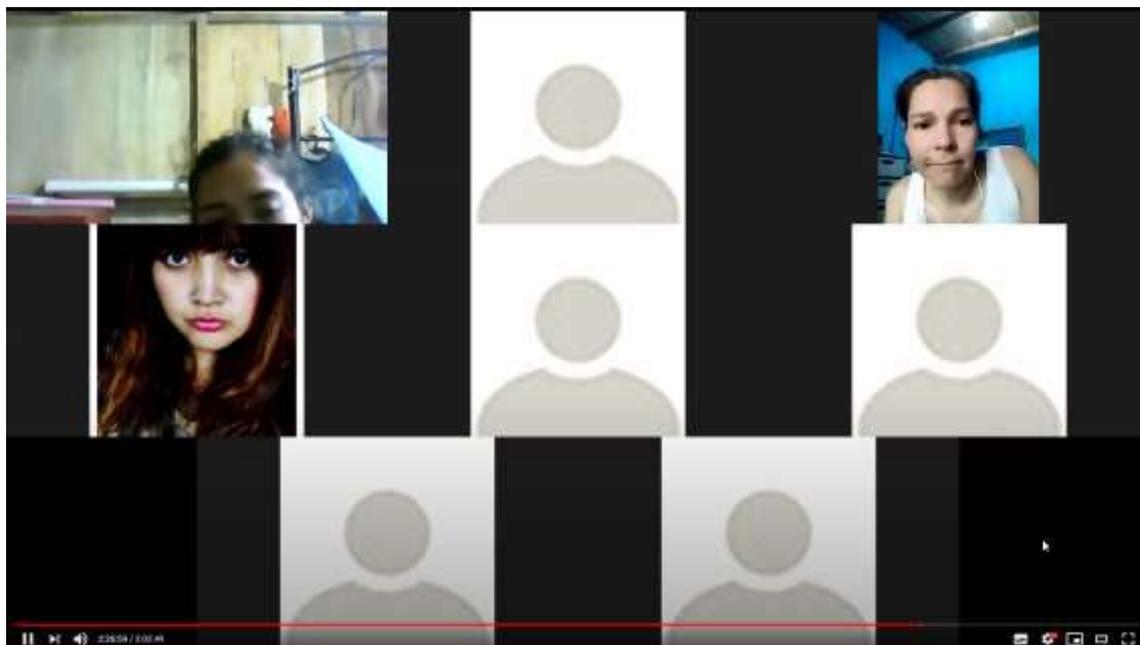
Si no tienes un plan, no es tarde, ponte a hacerlo. Tus seguidores, equipo, familia, trabajadores, colegas.... Te pueden perdonar incluso que tu plan esté equivocado, lo que tú no te puedes permitir es no tenerlo.

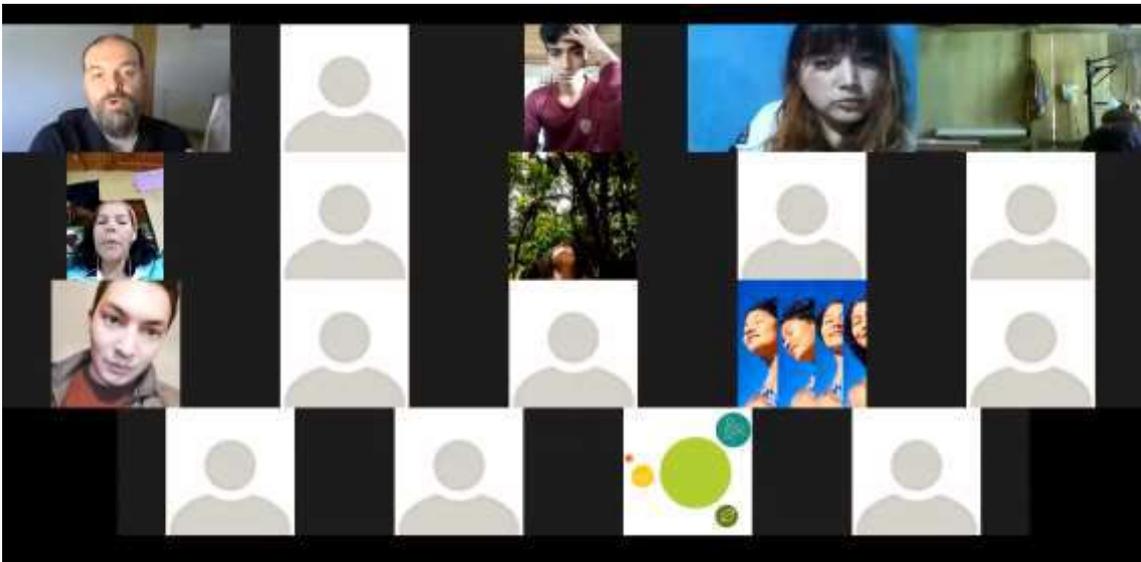
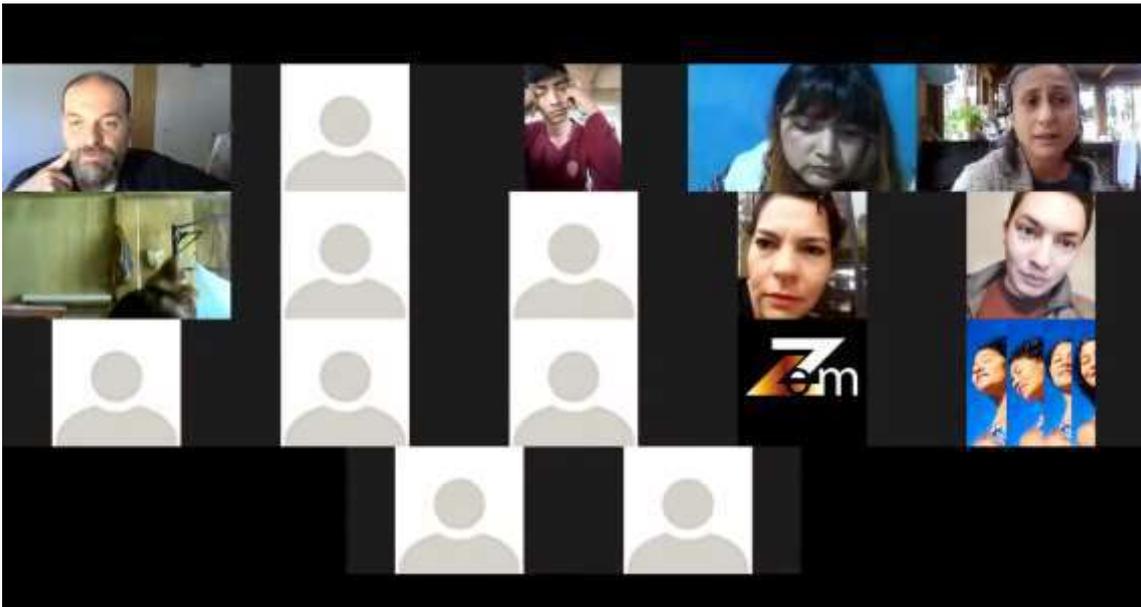
Recuerda que con el plan sólo no eres nadie, necesitas congregar a una comunidad de personas en torno a conversaciones efectivas. Lo más importante es que lo pongas en práctica. El peor plan del mundo es el que no se ejecuta, el error forma parte de la danza del juego hacia el éxito.

El plan debe estar declarado, debes hacerlo público y concernir a otras personas, en un discurso integrador y seductorhermano, amante, compatriota, colaborador, empleado.... Hoy he tenido un sueño, y te he visto en él, para ello te convoco a construir juntos una nueva sociedad (empresa, comunidad, equipo...).....

El tiempo convulso que vivimos trae consigo cambios de poder en todos los ámbitos. Existen vacíos de poder esperando que los colonices con un buen plan ¿A qué esperas? Utiliza las herramientas que te proporcionamos y ¡hazlo!

FOTOS DE LAS SESIONES DE TRABAJO:





Resolución: Planificación Cultural Urbana de Ciudad Juárez - Metodología de actividades de desarrollo

Desarrollo #	Tiempo	Análisis	Desarrollar	Recursos necesarios	Responsables
1	16:30-18:00	Revisión de los antecedentes y el plan de actividades de la Comisión de Cultura y Patrimonio.	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración de un diagnóstico de la situación actual de la cultura en la ciudad. Definición de los ejes de trabajo y prioridades. 	<ul style="list-style-type: none"> Informe de Diagnóstico Plan de Cultura Plan de Digitalización Plan de Fomento 	<ul style="list-style-type: none"> Arce Arce Arce Arce
2	18:00-19:00	Presentación del Plan de Cultura.	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración del Plan de Cultura. Definición de los ejes de trabajo y prioridades. 	<ul style="list-style-type: none"> Informe de Diagnóstico Plan de Cultura Plan de Digitalización Plan de Fomento 	<ul style="list-style-type: none"> Arce Arce Arce Arce
3	19:00-20:00	Presentación de los resultados de la encuesta de opinión pública.	<ul style="list-style-type: none"> Análisis de los resultados de la encuesta de opinión pública. Definición de los ejes de trabajo y prioridades. 	<ul style="list-style-type: none"> Informe de Diagnóstico Plan de Cultura Plan de Digitalización Plan de Fomento 	<ul style="list-style-type: none"> Arce Arce Arce Arce
4	20:00-21:00	Presentación de los resultados de la encuesta de opinión pública.	<ul style="list-style-type: none"> Análisis de los resultados de la encuesta de opinión pública. Definición de los ejes de trabajo y prioridades. 	<ul style="list-style-type: none"> Informe de Diagnóstico Plan de Cultura Plan de Digitalización Plan de Fomento 	<ul style="list-style-type: none"> Arce Arce Arce Arce
5	21:00-22:00	Presentación de los resultados de la encuesta de opinión pública.	<ul style="list-style-type: none"> Análisis de los resultados de la encuesta de opinión pública. Definición de los ejes de trabajo y prioridades. 	<ul style="list-style-type: none"> Informe de Diagnóstico Plan de Cultura Plan de Digitalización Plan de Fomento 	<ul style="list-style-type: none"> Arce Arce Arce Arce

RESULTADOS DE LA SESIÓN:

Se Anexan todos los proyectos en un archivos comprimido, para hacer más operativa la memoria descriptiva de los trabajos realizados.

SESIÓN 15. TRABAJO DE ENTRENAMIENTO SOBRE EL NIVEL DEL EXCELENCIA DE LAS RELACIONES INTERNAS: FUNCIONAMIENTO DE LOS PROCESOS DE COORDINACIÓN, FLUJOS DEL TRABAJO, IDENTIFICACIÓN Y SOLUCIÓN DE ERRORES EN EL TRABAJO.

QUÉ SE TRABAJARÁ EN ESTA SESIÓN:

- Entrega de distinciones sobre el Nivel de Excelencia de las Relaciones Internas.
- Entrega de distinciones sobre el flujo del trabajo o "loop" del trabajo.
- Identificación de errores más comunes y soluciones de los mismos.
- Aplicación a nuestro proyecto, organización o empresa.

Bienvenida, revisión de pedidos e introducción a la sesión.

- Bienvenida a los participantes y presentación.
- Revisión de pedidos:
 - PEDIDO: Leer los artículos adjuntos.
 - PEDIDO: Enviar la hoja con el artículo de Le Monde.
 - PEDIDO: Revisar la visión y reenviarla (quien tuviera que revisarla).

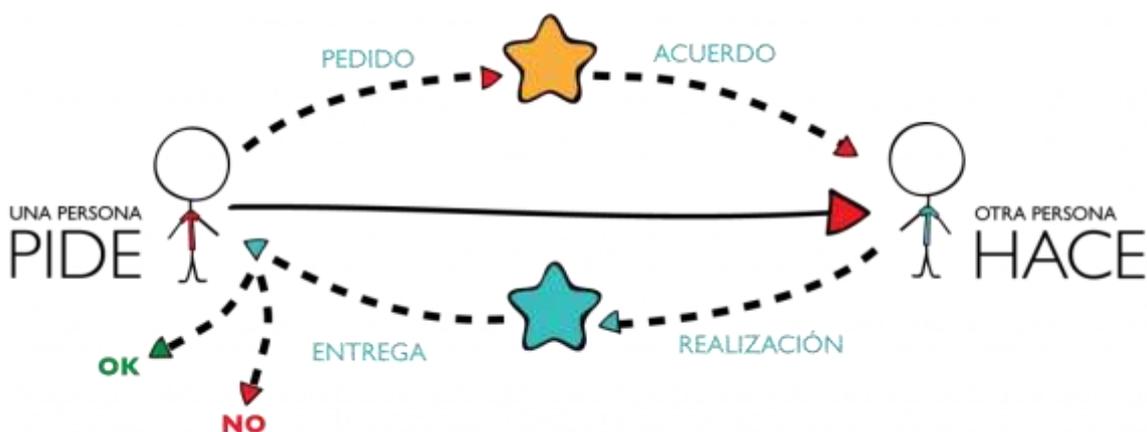
RECURSOS: Ordenador y Conexión a internet.

Introducción al Nivel de Excelencia de las Relaciones Internas.

Al trabajar sobre el Nivel de Excelencia de las Relaciones Internas, estamos sentando unas bases sólidas para una coordinación efectiva del trabajo, para generar confianza en las organizaciones y con nuestros clientes (entendidos de manera amplia).

Para trabajar este Nivel de Excelencia vamos a trabajar sobre la Presentación del loop del trabajo y tendremos de apoyo el artículo:

RECURSOS: Ordenador, Data show (Cañón), Presentación Flujos de Trabajo.



La organización como suma de ciclos de trabajo.

- Hacemos un ejercicio para visualizar los ciclos de trabajo que configuran la organización.
- Entregamos a cada miembro del equipo un A3 y pegatinas circulares de colores. Cada persona del equipo será un color y los clientes externos serán otro color distinto.
- Pedimos que conecten con rayas las bolitas de color identificando en cada raya un ciclo de trabajo que realicen cotidianamente.

Hacemos hincapié en la interconexión entre los ciclos de trabajo y en que constantemente pedimos y hacemos.

Pedidos, Evaluación y cierre.

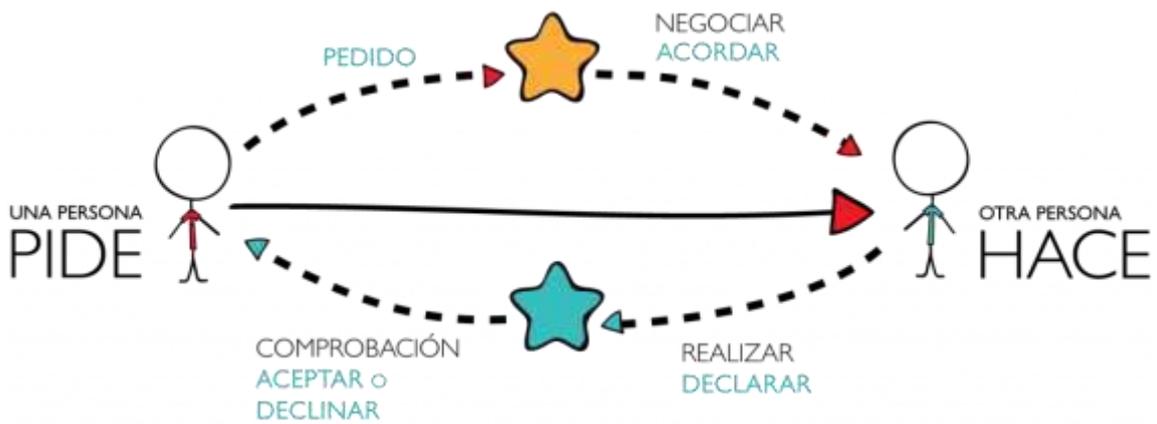
- Pedidos para la próxima sesión de trabajo:
 - Leer los artículos enviados para la siguiente sesión.
 - Identificar dos ciclos de trabajo realizan correctamente y dos que se realizan incorrectamente.
 - Enviar la presentación.
- Evaluación con una palabra.
- Cerramos poniendo la fecha para la siguiente sesión de trabajo en la que trabajaremos sobre el Nivel de Excelencia de la Relaciones Internas.

Lecturas complementarias de la Sesión:

[Guía para aprender a coordinarnos y aumentar nuestra efectividad en el trabajo en 5 pasos.](#)

1 respuesta

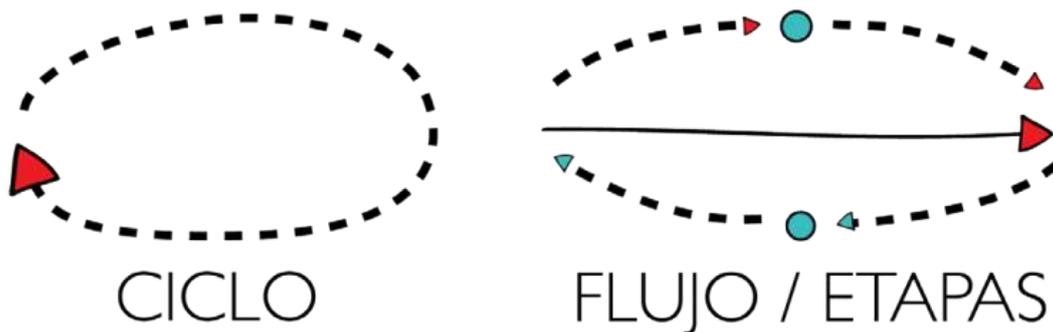
El trabajo y la coordinación de acciones tiene un patrón universal e intemporal, cuando aprendemos a coordinarnos y a hacer el trabajo de manera eficiente estamos en condiciones de producir calidad y satisfacción, emprender, liderar, dirigir, coordinar, mejorar nuestra empleabilidad y crear confianza.



Para trabajar el Nivel de excelencia de las Relaciones internas de nuestro MODELO 6-9 tomamos como referencia los trabajos sobre el lenguaje y la organización de Fernando Flores y Rafael Echeverría.

Todo el proceso de trabajo o ciclo lo podemos representar en un esquema con sus flujos en torno al siguiente patrón, al objeto de coordinar y realizar el trabajo de forma excelente y guiarnos cuando podamos desorientarnos.

Mediante el esquema nos ayudamos para coordinarnos en la ejecución satisfactoria de cualquier proyecto, trabajo o tarea (ciclo de trabajo), siguiendo todos sus pasos necesarios o etapas para su conclusión (flujo). En realidad, la realización de ciclos y flujos de trabajo ocurre en relaciones personales y conversaciones.



En esencia, un proyecto y una organización son una red de ciclos y flujos de trabajo entre personas (relaciones), y de éstas con otras de fuera del proyecto o la organización. Todo esto se traduce en la visión del trabajo como una tupida red de relaciones internas en la cual se cometen errores de manera permanente, muchos de los cuales son recurrentes.

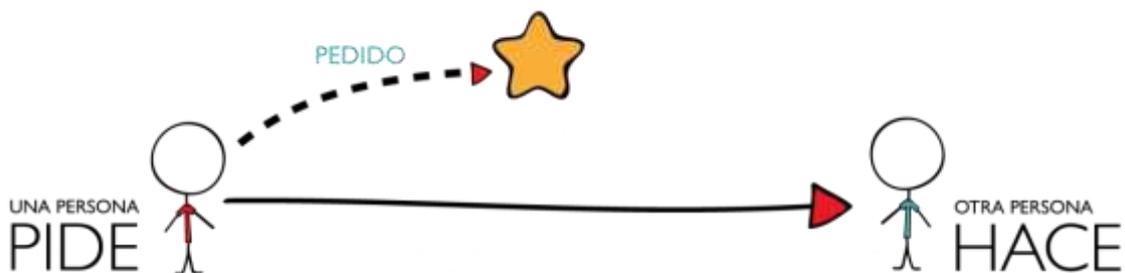
El ciclo de trabajo global de una persona, un proyecto o una organización puede ser la misión que tiene declarada, y un ciclo menor puede ser, por ejemplo, cuando una persona pide a otra que redacte una carta.

PASO 1. HACER UN PEDIDO. Una persona hace a otra un pedido.

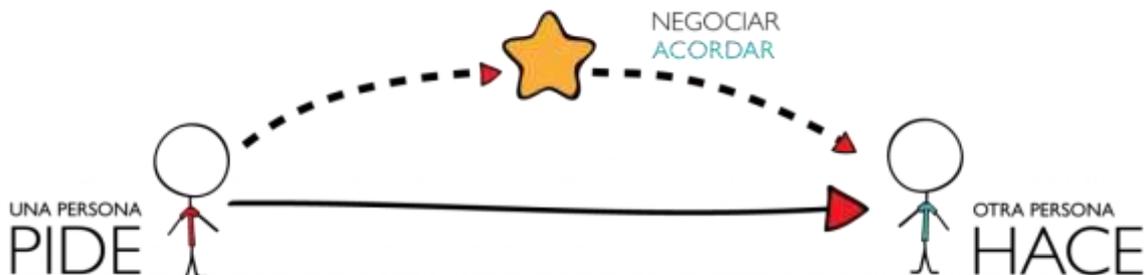
Una persona que pide a otra que haga algo por ella, a esta persona la podemos llamar: quien pide, peticionario, cliente... En la lógica de tu propio trabajo o proyecto, podrías seguir este patrón verbal: quiero que hagas esto por mí: ...

Una persona que realiza: alguien tiene que ocuparse de realizar el trabajo, pedido o encargo. A esa persona podemos llamarla: quien realiza, proveedor, realizador... Que podría responder de esta manera: de e acuerdo estoy interesado en esto...

La persona que realiza el trabajo deberá comprometerse a hacerlo y a cambio recibirá un pago o contraprestación que podrá ser de carácter inmaterial (reconocimiento) o material (dinero, bienes...). La contraprestación variará según la naturaleza del trabajo o proyecto (empresa, administración, voluntariado...). A cambio de realizar lo que te pido te ofrezco que ganes esto:....



PASO 2. NEGOCIAR Y ACORDAR. Las personas negocian y acuerdan.



Para que el flujo continúe, las partes deben llegar a un acuerdo, precedido de una negociación en la que peticionario y realizador se ponen de acuerdo en lo que la persona que realiza recibirá

a cambio. Esto puede ser un salario, recompensa, reconocimiento, participación en las actividades de la organización, una gratificación...

Considero que por lo que me estás pidiendo, estimo que debería recibir una contraprestación mayor... De acuerdo, me parece justo lo que pides a cambio y la gratificación será esta:...

En este paso se establecerán las condiciones para que el trabajo a realizar y entregar sea satisfactorio (condiciones de satisfacción): tiempos, cantidades, calidades...

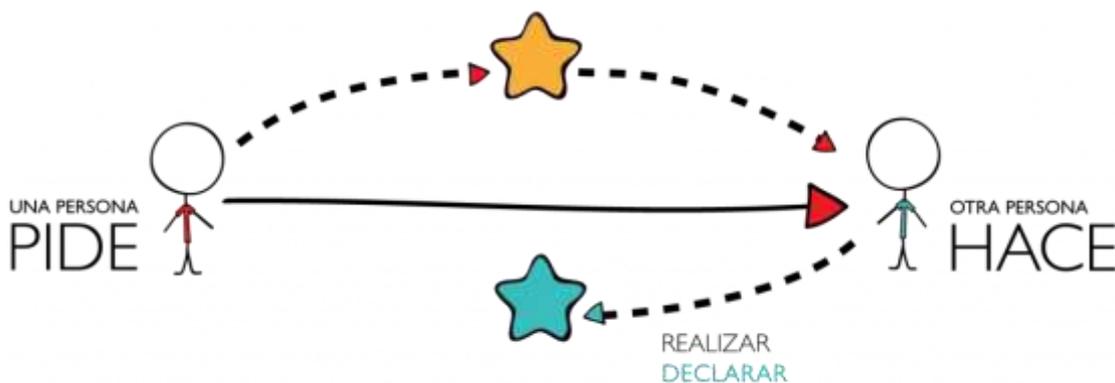
Cerremos las condiciones: habrá que realizar dos informes, de 15 páginas de extensión cada uno, debidamente encuadernados, en un plazo de 15 días... estamos de acuerdo, adelante.

En este proceso se ha cerrado un compromiso, las dos partes se comprometen a hacer algo: una parte a realizar un trabajo y la otra a dar una contraprestación. Muy bien, recapitulamos... quedan claros nuestros compromisos... estamos de acuerdo.

PASO 3. REALIZAR EL TRABAJO Y DECLARARLO. La persona encargada de realizar el trabajo lo ejecuta y lo declara,

A continuación, la persona que ha pedido le concede el tiempo a la persona que tiene que realizar para que haga el trabajo comprometido. En ese tiempo de realización podemos establecer controles de seguimiento, para comprobar que todo marcha correctamente... Hola, qué tal va el trabajo... bien conforme a lo previsto, te envío un reporte de lo realizado hasta el momento...

Declaración de realización. Una vez terminado el trabajo y en la fecha señalada, el realizador (también le podemos llamar proveedor) entrega a quien pide (también le podemos llamar cliente) la tarea una vez concluida: ... El trabajo está finalizado, aquí te lo entrego....



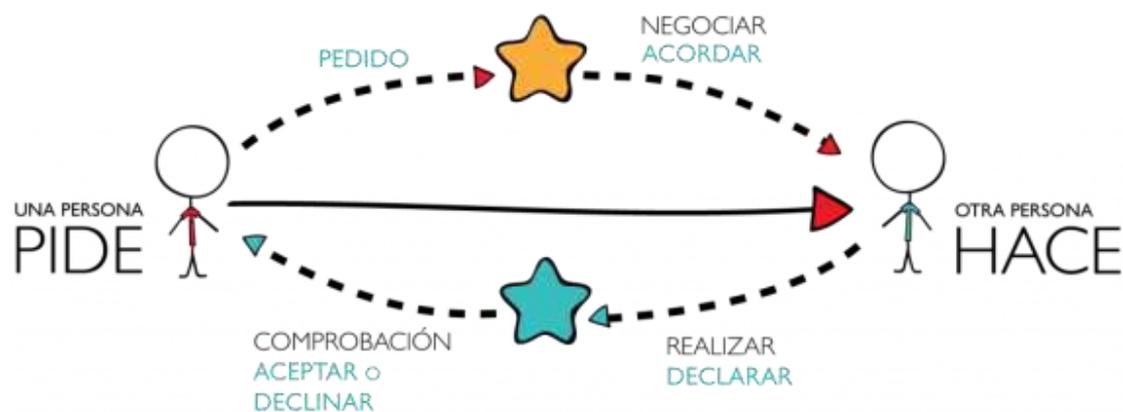
P

PASO 4. COMPROBAR Y ACEPTAR. La persona que pidió comprueba y acepta o declina.

Comprobación. El cliente analiza la entrega y comprueba si se ajusta a las condiciones pactadas ... Muy bien, comprobemos, efectivamente aquí están los informes, debidamente encuadernados, con la extensión requerida....

Aceptación. Una vez comprobado que el trabajo está correctamente realizado, el cliente declara que todo está correcto y procede al pago o a la contraprestación. Como convinimos, se hace efectiva la contraprestación por la realización del trabajo. En este caso, aquí termina el ciclo de trabajo.

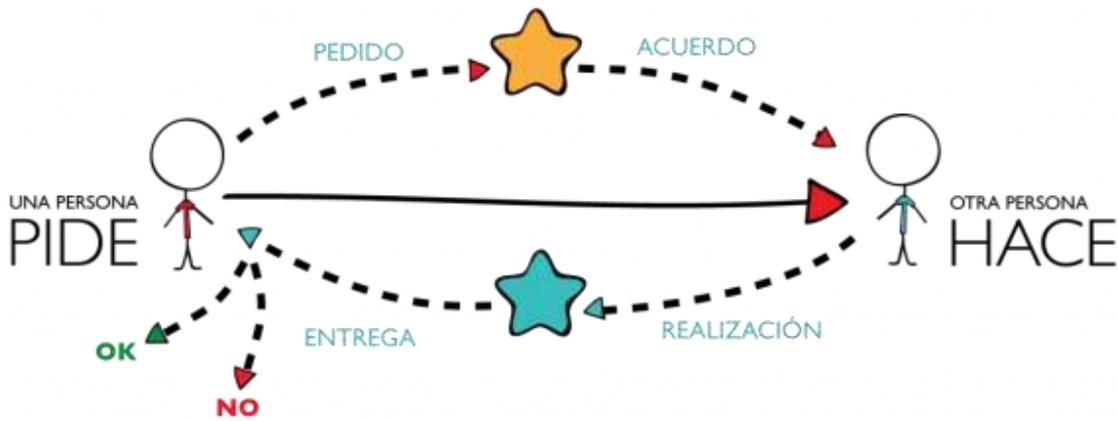
Declinación. El cliente procede a comprobar la entrega del trabajo por parte del proveedor y descubre que el trabajo no se ha realizado conforme a lo pactado: ...Veo que los informes tienen una extensión menor de lo que acordamos, y además no están encuadernados... por tanto, declino el pedido... En este caso, y además del enfado, el flujo de trabajo vuelve a su punto inicial.



PASO 5. EL MAPA COMPLETO DE LA COORDINACIÓN DEL TRABAJO (CICLO).

Unimos las 4 piezas anteriores y formamos el mapa para la coordinación del trabajo en todos nuestros proyectos, profesión, emprendimiento, tareas de dirección y cualquier ámbito de la vida.

Lo ponemos en un lugar visible y utilizamos cada vez que sea necesario cuando iniciemos una tarea, trabajo, proyecto, coordinación, acción; al objeto de guiarnos en los procesos de coordinación y comprobar si los flujos en los que estamos se están ejecutando correctamente.



La aplicación a tu trabajo y al de tu organización.

Ahora el reto está en que de manera individual, así como todas las personas del proyecto, equipo u organización adopten este patrón de trabajo y lo interioricen, empezando por el nivel de dirección. Cuando esto se consigue se llega a la impecabilidad.

La misión de cualquier persona u organización es como un gran ciclo de trabajo. Si analizamos este gran ciclo, podremos observar como a su vez este ciclo está formado por trabajos y tareas que son en realidad centenas o millares de otros ciclos de trabajo de rango menor, en cuya realización satisfactoria se va construyendo el proyecto personal u organizacional y materializando los objetivos del mismo.

Visto de esta manera, los miembros de la organización son actores que piden a otras personas de la organización y de fuera de ella, que hagan cosas. A la vez, las personas que hacen cosas, también están pidiendo a otras que hagan. Por tanto, en el desarrollo de un proyecto una persona tiene un doble rol: pide y a la vez hace (es cliente y proveedor a la vez).

Al final, un proyecto es una tupida malla de pedidos y compromisos, donde todas las personas de la organización están pidiendo a otras que hagan trabajos y a su vez haciendo trabajos.

Si pudiésemos hacer una foto fija de un momento en la organización podríamos comprobar como hay muchos ciclos abiertos y muchos flujos ejecutándose, donde las personas piden y hacen.

También hemos visto como para la consecución de los objetivos, los trabajos y pedidos no se circunscriben solamente a las personas que forman parte de la organización, sino que las fronteras de los mismos se extienden a otras personas que no forman parte de la misma, y cuyo concurso es necesario para alcanzar las metas.

Errores más comunes que se cometen al ejecutar el trabajo (ciclo y flujo) y los procesos de coordinación.

No sabemos pedir. Parece una evidencia, pero el hecho de pedir parece que en sí mismo está mal visto en algunas manifestaciones de nuestra cultura. Esto hace que muchas veces, en el trabajo de la organización, enfrentemos trabajos para los que no somos competentes o que podrían llevar a cabo otras personas con mayor eficiencia.

Esto también lo podemos observar en multitud de circunloquios que utilizamos cuando tenemos que pedir algo a otras personas y no lo hacemos: ... creo que sería importante... tal vez si hiciéramos esto... El patrón verbal correcto a la hora de hacer un pedido podría ser: te pido que hagas por mí este trabajo...

Lógicamente la forma de pedir está mediatizada por el poder del cargo o la posición que una persona tiene en la organización. Pero en todo caso, la realización de un pedido a otra persona tiene una carga transaccional (quid pro quo); cuando pedimos algo a otra persona debemos estar preparados para hacer una concesión, dar una contraprestación, estar dispuestos a hacer un trabajo como compensación... Por decirlo así, dentro de una organización debe haber cierto equilibrio en lo que los demás hacen por ti y lo que tú haces por los demás (si pides te obligas, si pides y no haces deterioras tu identidad).

El pedido no es explícito, lo hacemos desde nuestro contexto de obviedad. Muchos errores en la comunicación y en la realización del trabajo se derivan de que las personas operamos desde nuestro contexto de obviedad, esto significa que pensamos que lo que es conocido y obvio para nosotros, lo es para los demás. Pero realmente esto no funciona así, lo evidente y conocido para mí, no tiene porqué serlo para ti. En este marco has de velar para crear prácticas lingüísticas en las que las cosas se expliquen y pongan en claro sin lugar para dobles interpretaciones.

Veamos esto con ejemplos.

En una organización la persona A, quiere hacer un encargo a la persona B, pero no lo declara expresamente, la otra persona no lo entiende como tal porque la petición no ha sido clara.

A: Dadas las condiciones de las tareas acumuladas en nuestro servicio sería muy conveniente que realizásemos un nuevo contrato de servicio con la empresa X para sacar del atasco los expedientes.

B: Sí muy conveniente y además recomendable, dadas las incomodidades que estamos creando en nuestros usuarios.

En el contexto de obvedad de A está en que ha realizado un pedido a B, pero B no lo ha entendido como tal, más bien ha escuchado una declaración genérica.

Pasadas unas semanas A, convoca a B, para ver el avance de las tareas pues ha habido nuevas quejas de los usuarios. A pregunta a B y B responde que ha tenido que resolver otras tareas.

La consecuencia de todo esto es que A se molesta con B y se genera una mala relación que acaba afectando a los trabajos en los que A y B están comprometidas.

La labor de la persona que coordina o lidera un proyecto o una organización al observar esta situación sería la de ofrecer ayuda a A y B, mostrando verbalmente el compromiso con ambas partes, y ofreciéndose para ayudar a mejorar y crecer profesionalmente a ambas.

El patrón podría ser: he visto que en esta situación se ha producido un malentendido, os invito a tomar un café y a explicaros algunos trucos que aprendí en torno al contexto de obvedad y realización de pedidos... desde una conversación distendida, la persona que coordina, explica como se ha producido el error y las hace cómplices en su proceso de crecimiento profesional, ofreciéndose para seguir trabajando esta faceta, dándolas unas orientaciones prácticas para hacer un pedido (explícito, concreto, entendible, sincero...), e invitándolas a que cuando observen que se produzca una situación similar con otras personas de la organización, procedan a ayudarlas en un proceso de crecimiento continuo hacia el logro.

Se realiza el pedido pero no se pactan las condiciones de realización de lo que se ha pedido. En este caso B entiende que A le ha realizado un pedido consistente en la contratación de una empresa X para apoyar los trabajos.

B ha entendido que A le ha pedido que se ocupe de la contratación de trabajos con la empresa X, realiza los trabajos correspondientes de redacción de contrato, condiciones, servicios a prestar... al cabo del tiempo fijado se vuelven a reunir y vuelve a surgir un desencuentro porque los trabajos realizados por B no incluyen una serie de condiciones que A considera necesarias.

Lo que ha ocurrido es que A y B no pactaron las condiciones para realizar el contrato, de nuevo un fallo en el contexto de obvedad de las partes.

Observada la situación, de nuevo aparece la persona que coordina dispuesta a ayudar, poniendo de manifiesto que la parte que ha fallado es la referida a las condiciones del pedido. No se ha negociado correctamente. Finalmente se corrige esto y continúa el flujo de trabajo.

Surge un imprevisto que impide que el trabajo se pueda realizar correctamente en las condiciones pactadas.

B comienza a realizar el trabajo y surge un imprevisto, el asesor jurídico se pone enfermo y no puede redactar el contrato... esta circunstancia impide la contratación y el inicio de los trabajos. Sin embargo B no se lo comunica a A.

Cumplido el plazo para la entrega del trabajo A reclama a B el trabajo. B le contesta que el trabajo no está concluido porque ha habido un problema. A se enoja y se inicia una fuerte discusión.

Veamos que ha ocurrido aquí. Realmente ha habido una circunstancia que ha impedido que el trabajo se haya realizado conforme a lo pactado, pero cuando esta circunstancia se produjo, B debió comunicárselo a A y no lo hizo. En consecuencia se ha generado un problema que genera: pérdida de tiempo y energía, conflicto, situación emocional negativa...

La persona que coordina convoca a las partes y les muestra el camino a seguir cuando esto se vuelva a producir. Pide que en esta situación, cuando surja un imprevisto achacable a circunstancias externas, se proceda a la renegociación de las condiciones del pedido, siguiendo el siguiente patrón verbal: se ha producido un imprevisto, podemos renegociar las condiciones del pedido...

A esta figura la denominamos renegociación, y ha de ser manejada cuando el incumplimiento surge por una circunstancia excepcional, de otra manera puede ser entendida como una mala excusa y deteriorar la confianza y la cooperación hacia el logro entre las personas de la organización.

Las excusas en la organización. La persona que coordina ha de velar por aniquilar las excusas en el trabajo de la organización, cuando las excusas se multiplican como escudo para amortiguar el incumplimiento de los compromisos, la organización se debilita. Cuando observamos una organización en la que sus miembros no cumplen y se excusan continuamente pierden todo crédito y capacidad de acción con terceros.

Llegada la fecha de entrega A reclama a B y B no tiene terminado el trabajo, utiliza la excusa de que su hermano ha estado enfermo. A lo acepta pero sabe que se trata de una excusa, aumenta

la desconfianza sobre B y pierde la confianza. Aquí se genera una anomalía que termina enquistándose en el tiempo y dañando a la organización en su conjunto.

Esto es observado por la persona que coordina, llama en privado a B y pone en práctica el siguiente patrón conversacional: haber incumplido con tu trabajo es una falla importante, pero lo es más aún poner una excusa. Todo esto daña tu identidad y tu proceso de crecimiento profesional que está siendo muy bueno. Para reforzarte te propongo que te dirijas a A y que le digas: sé que te he fallado, y con ello te he generado un importante perjuicio, te pido honestamente que te pueda resarcir haciendo algo que me pidas.

Siguiendo este patrón, A retoma la confianza en B y se recompone la confianza.

La persona que coordina o lidera ha de ser implacable con las excusas, para ello puede desarrollar varias estrategias: por ejemplo elaborar un cartel en el que se pongan en evidencia las excusas, un rótulo visible con la lectura: organización libre de excusas.... Sin personalizar, ha de hacer visibles las excusas para que todos las reconozcan como un hábito nocivo.

Cumplida la fecha de entrega, el proveedor entrega al cliente y no espera la declaración de satisfacción o insatisfacción por parte de éste.

Este error es muy común en el trabajo de las organizaciones, y especialmente cuando hacemos un pedido para los miembros de nuestro equipo, clientes, seguidores... Es como si se diera aquí por concluido el flujo del trabajo y no es así.

Llegada la fecha de entrega B entrega a A el trabajo, declara que está terminado y entiende que ya está concluido el proceso. Días después, A evalúa lo realizado y observa varios defectos.

Ante esta reclamación A y B generan una discusión.

Ante esta situación la persona que coordina o lidera vela porque las personas de su organización rematen correctamente los ciclos de trabajo, siguiendo el siguiente patrón verbal: un trabajo no estará concluido hasta que no se compruebe que está realizado correctamente respecto a las condiciones pactadas. En caso contrario, el proveedor tendrá que atender los requerimientos necesarios para rematar correctamente el trabajo.

En la organización debe ser algo muy excepcional que el trabajo llegue defectuoso a esta última fase, porque ello se traducirá en el freno hacia el logro. Será necesario una comunicación

intermedia (tanto más intensa cuanto más sea la importancia de la tarea), para que no lleguen hasta el final los errores o los incumplimientos.

Cuando excepcionalmente, se ha producido una entrega defectuosa, el ciclo de trabajo se vuelve a iniciar, partiendo de la repetición del pedido.

El ciclo de trabajo siempre ha de concluir con la declaración de la satisfacción por parte del cliente, siguiendo el siguiente patrón verbal: A, ya he concluido mi trabajo, aquí lo tienes, puedes evaluar si es satisfactorio... B, efectivamente, aquí está, estoy conforme.

En caso contrario el patrón verbal sería: A, analizado el trabajo hay cosas que están mal... B, por favor señálame las anomalías y dime en que tiempo quieres que te las subsane...

Como vemos, en todo este proceso, la persona que coordina o lidera tiene un trabajo esencial, consistente en ayudar al equipo a ser excelente para alcanzar el logro, la misión. Y esto ha de hacerlo creando prácticas e implantándolas en las personas para que puedan imitarlas, creando una cultura en la que todos reconocen la tarea de la persona coordinadora o líder como una facilitadora y entrenadora hacia el éxito colectivo.

La persona que coordina o lidera no podría realizar la tarea de vigilar por la excelencia del trabajo convirtiéndose en evaluadora y supervisora de todas las tareas, terminaría abrumada por ellas, la persona que lidera o coordina, porta este estilo y lo cultiva para que los demás aprendan de sus prácticas.

El Nivel de excelencia de las Relaciones Internas aborda las competencias relacionadas con la coordinación y el trabajo en equipo.

Este Nivel de excelencia pone en juego el conjunto de Dominios y Niveles de excelencia del MODELO 6-9.

Como el resto de Dominios y Niveles de excelencias, son intemporales, no perecederos, y su valor está reflejado en cualquier actividad en la que estén presentes seres humanos, especialmente en el desarrollo de sus proyectos personales y profesionales.

Las competencias generan valor transformador cuando se aprenden de forma agrupada y se aplican en la práctica para llevar a cabo una innovación, emprendimiento, liderazgo, mejora de la empleabilidad...

Competencias (conocimientos, habilidades, actitudes, valores) asociadas a la coordinación y el trabajo (Relaciones internas): escuchar, declarar, dirigir, afirmar, fundar juicios, organizar y sistematizar la información, asumir responsabilidades, tomar riesgos, tomar decisiones, relaciones interpersonales, relaciones intrapersonales (autocontrol, concentración, enfoque), planear, crear emociones y estados de ánimo, motivar, conducir, crear equipos, coordinar ... Vemos también la presencia de actitudes y valores subyacentes (compromiso con la resolución de problemas, respeto, comportamiento ético con la asunción de compromisos y cumplimiento de la palabra dada) ...

De nuevo volvemos a comprobar como las competencias genéricas interactúan con todas las que están presentes en el MODELO 6-9: 6 Dominios transversales (escuchar, declarar, afirmar, enjuiciar, pedir, prometer). 9 Niveles de excelencia: dirección, relaciones internas, relaciones externas, trabajo, aprendizaje, renovación, emocionalidad, planificación y evaluación.

Si pones en práctica estos pasos con las herramientas que te he proporcionado, y lo haces con decisión y disciplina, estarás en condiciones de tener éxito en tu vida personal y profesional.

No hay tiempo que perder.

Adelante!!!

SESIÓN 16. TRABAJO DE ENTRENAMIENTO SOBRE EL DOMINIO DE LA ESCUCHA.

QUÉ SE TRABAJARÁ EN ESTA SESIÓN:

- Transmitir las distinciones básicas sobre el dominio de la escucha.
- Entrenar el dominio de la escucha para su utilización por los participantes.

Bienvenida, revisión de pedidos e introducción a la sesión.

- Bienvenida a los participantes y presentación.
- Revisión de pedidos:
 - PEDIDO: Leer el material facilitado.

RECURSOS: Ordenador y Conexión a internet.

Introducción al Nivel de Excelencia de la Escucha.

EL DOMINIO DE LA ESCUCHA

Las personas de la organización han de aprender en la práctica la destreza de la escucha como práctica esencial de trabajo y sintonización del equipo.

Para que el trabajo y los resultados de la organización sean óptimos, las personas han de estar entrenadas para escuchar y hablar de manera efectiva; hablar y escuchar forman parte del doble juego en el proceso de conversar en el que se abren posibilidades, coordinan acciones y construyen nuevos futuros.

Escuchar y hablar de manera efectiva es una destreza que ha de cultivarse en todos los ámbitos y niveles de una organización, siendo central y decisiva en todas las personas de la organización y especialmente en la dirección.

La práctica de escuchar efectivamente ha de ser tomada por el equipo de dirección como un elemento que forma parte de la identidad del conjunto de la organización: “somos una organización que escucha activamente”, vigilando todos sus miembros porque esto se ejecute de forma correcta y se ponga de manifiesto las situaciones en las que se contraviene esta norma.

El entrenamiento para adquirir una cultura organizacional de la escucha se establece a través de una serie de pasos: preparación, sintonización, escucha, verificación.

Para entender y poner en práctica la difícil tarea de la escucha, nos apoyamos en una serie de conceptos y orientaciones básicas para su perfeccionamiento.

Trabajaremos todo el proceso de la escucha en forma de un mapa o esquema que tendrán todas las personas de la organización en forma de ficha para ayudarlas a realizar su trabajo de manera excelente y guiarse por él cuando se sientan desorientadas.

La ficha podrá representarse en un cartel y estar en un lugar visible para todas las personas de la organización (muro, tablón de anuncios...).

INDICACIONES BÁSICAS PARA LA UTILIZACIÓN DE ESTAS HERRAMIENTAS

Las herramientas asociadas a la preparación, realización y finalización de la escucha, vamos a presentarlas dentro de un patrón que ayude a todos sus miembros a implantar este Dominio en sus prácticas de trabajo.

QUÉ CONSEGUIRÁS TRABAJANDO CON ESTAS HERRAMIENTAS

Las principales utilidades que te ofrecen éstas herramientas son las siguientes:

- Aprender a escuchar de manera efectiva.

- Aprender a hablar de manera efectiva.

- Sintonizar el habla con la escucha.

- Descubrir los intereses e inquietudes de otras personas para realizar ofertas efectivas.

- Mejorar las relaciones personales.

LAS HERRAMIENTAS PARA TRABAJAR EL ESQUEMA DE LA ESCUCHA

En este apartado te mostraremos 5 herramientas, sumadas las cuales obtendrás el esquema para trabajar la escucha.

Por lo general las organizaciones no han dado importancia a la escucha, sin embargo en la escucha está la base para alcanzar el éxito en el resto de los 6 Dominios y 9 Niveles de excelencia.

RECURSOS: Imagen de las Herramientas de la Escucha.

RESPONSABLES: Damián.



HERRAMIENTA 1. PREPARACIÓN: CONOCIMIENTO Y ESTADO DE ÁNIMO.

Antes de iniciar la escucha de la otra persona tenemos que trabajar para conocer cómo es la otra persona, en torno a la búsqueda de respuestas a las siguientes preguntas para que la escucha sea efectiva: ¿Cómo es? ¿Cómo piensa? ¿Cuál es su pasado? ¿Qué creencias tiene? ¿Cuáles son sus costumbres? ¿Cuáles son sus prácticas sociales? ¿Qué intenciones tiene? ...

Una parte importante de la preparación de la escucha consiste en buscar el momento oportuno en función de la existencia de un estado de ánimo propicio para la escucha en mi y en la otra persona. Si no existe ese estado de ánimo favorable, lo puedo crear o esperar a que se produzca la situación emocional para que el habla y la escucha sean efectivas.

Como práctica general de la escucha tenemos que partir de estas dos premisas antes de iniciar un proceso conversacional y de escucha, sin pretender tener todas las respuestas, pero sí desde el conocimiento de unas premisas básicas de la persona que nos habla y de la elección del momento oportuno para el habla y la escucha.

RECURSOS: Fichas de la Escucha, bolígrafos.

HERRAMIENTA 2. SINTONIZACIÓN: ACEPTACIÓN Y APERTURA AL CAMBIO.

Aceptar que el otro es diferente, que tiene legitimidad para pensar y actuar de manera diferente, partir de una postura de respeto mutua en el amplio sentido de la palabra. Pero a su vez reconozco que somos seres humanos y por ese hecho compartimos una naturaleza común. Si no acepto esto como principio, se rompe la escucha y la relación. Llegar a esta aceptación pasa por tomar distancia conmigo mismo, aceptar como valiosas otras formas de ser.

La preparación de la aceptación se puede realizar mediante una declaración que me hago a mí mismo: acepto a esta persona como legítima, diferente y respetable. Esta declaración también se puede verbalizar para facilitar el proceso: sé que pensamos de manera diferente, pero antes de que comencemos a hablar quiero que sepas que te tengo un gran respeto...

Apertura a la transformación. Permito que tu palabra entre en mí y me pueda cambiar (de punto de vista, de planteamiento, de manera de pensar...), que me abra a nuevas posibilidades, a lo que no veía, que pueda transformarme, aceptar que a través de la escucha pueda salir diferente.

La preparación para la transformación ha de venir precedida de una autoaceptación del fenómeno: acepto que tu palabra me cambie y me transforme.

HERRAMIENTA 3. EMPIEZA LA ESCUCHA.

Una vez que hemos cumplido con las premisas anteriores iniciamos el proceso de escucha, para eso desconecto de mis pensamientos (abandono mi "película" mental) y me concentro en escuchar lo que la otra persona me quiere transmitir, trabajo concentrado en interpretar lo que la otra persona me quiere decir. En el proceso de escucha intervienen los cinco sentidos, la concentración se basa en interpretar lo que *la otra persona dice, hace y siente (emociones).

Las normas por las que nos vamos a regir como escuchantes son: no interrumpir, no contar tu historia, no rebatir, no juzgar.

En la escucha obtengo una interpretación de las intenciones de la persona que me habla y me hago cargo de sus inquietudes.

RECURSOS: Fichas de la Escucha, bolígrafos.

HERRAMIENTA 4. AL FINALIZAR LA ESCUCHA.

Aunque existe una brecha insuperable entre lo que una persona dice y lo que otra escucha, el foco de la acción hay que ponerlo en que ese espacio sea el más pequeño posible, para eso, al finalizar el proceso has de comprobar si lo que escuchaste se ajusta a lo que tu interlocutor te quiso decir y de esta manera afinar al máximo la escucha.

RECURSOS: Fichas de la Escucha, bolígrafos.

RESPONSABLES: Damián.

Pedidos, Evaluación y cierre.

- Pedidos para la próxima sesión de trabajo:
 - PEDIDO: Leer los artículos adjuntos.
 - PEDIDO: Trabajar a nivel básico el dominio de la Escucha con los usuarios de las Factorías (4 pasos de la escucha), se puede trabajar antes de la dinámica del "Y si..." del Taller de la Ideas o antes de la realización de aportaciones a los prototipos en el Taller de Prototipado.
 - PEDIDO: Realización de estas 4 prácticas relacionadas con el estudio de la Escucha con al menos 2 personas en estos 10 días que tenemos por delante hasta la siguiente sesión.
- Evaluación con una palabra.
- Cerramos poniendo la fecha para la siguiente sesión de trabajo en la que trabajaremos sobre el Nivel de Excelencia de la Dirección

RECURSOS: Ninguno.

Lecturas complementarias de la sesión:

[Guía para aprender a escuchar en 4 pasos. Cómo entrenar competencias genéricas.](#)

Mucho se habla de la importancia de las competencias genéricas, pero hay muy poca claridad a la hora de organizarlas y sistematizarlas para su enseñanza/aprendizaje. La clave está en cómo entrenar de manera masiva a toda la población (especialmente a profesores, alumnos, desempleados y trabajadores) para que puedan desarrollar su potencial de creatividad, innovación, liderazgo, emprendimiento, talento y empleabilidad. Vamos a ver como se hace



4 PASOS PARA APRENDER LA COMPETENCIA DE LA ESCUCHA.

Paso 1. Preparación, conocimiento y estado de ánimo.

Antes de iniciar una escucha efectiva de la otra persona, tenemos que realizar una pre-escucha para asomarnos a su mundo (buscar información, analizarla, conocer cómo es para conectarnos

y hablar a sus intereses e inquietudes ...); obteniendo respuestas a las siguientes preguntas: ¿Cómo es? ¿Cómo piensa? ¿Cuál es su pasado? ¿Qué creencias tiene? ¿Cuáles son sus costumbres? ¿Cuáles son sus prácticas sociales? ¿Qué inquietudes tiene? ¿Qué espera del futuro?...

A continuación hay que buscar el momento y lugar oportunos para la conversación (habla y escucha son realidades indisociables), o en su caso crear el espacio emocional para que la escucha sea efectiva.

Paso 2. Sintonización: aceptación y apertura al cambio.

Aceptar que la otra persona es diferente, que tiene legitimidad para pensar y actuar de manera distinta, partir de una postura de respeto mutuo en el amplio sentido de la palabra.

Apertura a la transformación. Permitir que la palabra de la otra persona pueda entrar en mí y me pueda cambiar (de punto de vista, de planteamiento, de manera de pensar...), que me abra a nuevas posibilidades, a lo que no veía, que pueda transformarme, aceptar que a través de la escucha pueda salir diferente a como entré.

Paso 3. Empieza la escucha.

Una vez que hemos cumplido con las premisas anteriores iniciamos el proceso de escucha, para eso desconecto de mis pensamientos (abandono mi "película" mental) y me concentro en escuchar lo que la otra persona me quiere transmitir, trabajo concentrado en interpretar lo que la otra persona me quiere decir. En el proceso de escucha intervienen los cinco sentidos, la concentración se basa en interpretar lo que la otra persona dice, hace y siente (emociones).

Las normas por las que nos vamos a regir como escuchantes son: no interrumpir, no contar tu historia, no rebatir, no juzgar.

En la escucha obtengo una interpretación de las intenciones de la persona que me habla y me hago cargo de sus inquietudes.

Paso 4. Al finalizar la escucha.

Aunque existe una brecha insalvable entre lo que una persona dice y lo que otra escucha, el foco de la acción hay que ponerlo en que ese espacio sea lo más pequeño posible, para eso, al finalizar el proceso has de comprobar si lo que escuchaste se ajusta a lo que tu interlocutor te quiso decir.

Para ello puedes seguir este patrón conversacional: “De lo que me dijiste esto es lo que entendí, dime por favor si estoy en lo cierto, y si no es así acláramelo”.

LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS NO OPERAN SOLAS.

Fíjate que tras una competencia como la escucha se esconden todo un ramillete de conocimientos, habilidades, actitudes, valores y otras competencias que son indisolubles. Siendo todas ellas más fáciles de aprender/enseñar (entrenar) en torno a un Dominio (escucha), trabajado como un proceso práctico que se puede entrenar en torno a 4 pasos, para alcanzar la Excelencia en un campo concreto.

Por ejemplo: hablar, pedir, formular preguntas adecuadas, reportar, pensamiento crítico, buscar información, seleccionar la información, procesar la información, evaluar la información, tomar una posición frente a la información, conferir sentido y criterio a la acción, crear diferentes alternativas, tomar decisiones, asumir, entendimiento, respeto, cooperación, confianza, autocontrol, concentración, organizar, visualizar, inspirar, proponer alternativas, planear, identificar estados de ánimo y emociones, reconocer emociones propias y ajenas, trabajar sobre ellas... Son habilidades y competencias que se conjugan en la escucha, que no pueden ser enseñadas/aprendidas como compartimentos estanco.

También podemos discernir, como en la competencia de la escucha (elevada a categoría de Dominio), además de conocimientos y habilidades, hay toda una serie de actitudes personales proactivas y un conjunto de valores éticos para la vida que configuran los pilares básicos de la educación (SABER SER, SABER CONOCER, SABER HACER, SABER CONVIVIR).

Una vez que entrenamos en esta lógica en el dominio de la escucha, la persona puede desarrollar excelencia en un proyecto emprendedor (escuchar lo que la gente necesita y construir una oferta exitosa), de liderazgo (escuchar las aspiraciones de una comunidad para congregarla en torno a una causa), de empleabilidad (escuchar lo que la empresa necesita para ofertarla una solución)...

UN ENFOQUE SISTÉMICO PARA PONER LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS AL SERVICIO DE LA EDUCACIÓN Y EL EMPLEO.

Las competencias genéricas y su entrenamiento son imprescindibles para el desarrollo de la empleabilidad de los trabajadores del siglo XXI. Una tarea insoslayable de las políticas públicas en materia de educación y empleo, todo un esfuerzo de adquisición masiva por parte de

profesores, alumnos, desempleados y trabajadores; como premisa necesaria para que la creatividad, innovación, liderazgo, emprendimiento, talento y empleabilidad, sean accesibles a cualquier ciudadano.

Cómo operan las competencias genéricas.

Las competencias genéricas tienen valor cuando el individuo las aprende organizadamente para alcanzar un propósito (hacer un proyecto, desarrollar una profesión...).

Las competencias genéricas no operan solas, aprender una competencia genérica de manera aislada puede ser útil puntualmente para resolver tareas pero no genera valor expansivo. Su enseñanza / aprendizaje se basa en una visión sistémica y un enfoque holístico. Por eso te proponemos que las aprendas de manera organizada en torno a un “Sistema de competencias” que se ensambla finalmente en un “Modelo de competencias”.

Las competencias genéricas son prácticas. Su aplicación y valor se obtiene cuando se aprenden y aplican en la práctica, por tanto se entrenan, de nada sirven si se adquieren como conocimientos teóricos.

La adquisición de una competencia en su nivel más básico implica que una persona pueda organizar y poner en juego sus recursos para resolver una tarea. Pero ese no puede ser el objetivo de su enseñanza/aprendizaje. El propósito es que cada persona enfoque sus competencias en el propósito de construir su proyecto vital.

A partir de un conjunto de competencias un individuo puede alcanzar un Dominio de competencias (por ejemplo el dominio de la escucha), y a partir de aquí desarrollar un Nivel de excelencia (por ejemplo planificar), para finalmente desarrollar un Proyecto vital que se materialice en una creación, innovación, empresa, liderazgo...

Conocimiento > Habilidad > Actitud > Valores > COMPETENCIA > DOMINIO > NIVEL DE EXCELENCIA > **PROYECTO VITAL.**

Para que la adquisición de competencias genéricas sea efectiva el individuo debe tener “in mente” un propósito mayor, observando en esas competencias los ladrillos para edificar su obra.

LA ORGANIZACIÓN DE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS PARA SU ENSEÑANZA/APRENDIZAJE (ENTRENAMIENTO).

Las competencias genéricas las hemos englobado en este modelo para ser enseñadas y aprendidas de manera sistémica dentro de un enfoque holístico que sirva a la persona para desarrollar su proyecto vital.

Todo el itinerario discurre en torno a 6 Dominios transversales: escuchar, declarar, afirmar, enjuiciar, pedir, prometer. Y 9 Niveles de excelencia: dirección, relaciones internas, relaciones externas, trabajo, aprendizaje, renovación, emocionalidad, planificación y evaluación.

ESCUELA MOOC Y APLICACIÓN MASIVA A TODO EL SISTEMA EDUCATIVO Y PROGRAMAS DE FORMACIÓN – EMPLEO.

El siguiente paso es utilizar la tecnología y los recursos públicos que ya están disponibles para llevar las competencias genéricas a toda la sociedad. Primero mediante formatos para su adquisición masiva (escuela MOOC), en paralelo a su aplicación en las aulas y en todos los programas de formación y empleo.

No hay tiempo que perder.

Adelante!!!

3 dominios de la escucha para ejercer un liderazgo efectivo.

Escuchar lo que no se dice, escuchar lo que unos dicen y otros escuchan, y escuchar los procesos de trabajo que no sirven para nada. Tres dominios clave para conseguir altos niveles de desempeño en las organizaciones. Veamos!



1. Escuchar lo que no se dice. Escuchar aquello que las personas callan en la organización es más importante que escuchar lo que hablan.

Cuando intervenimos en una organización para incrementar sus resultados, lo primero que hay que averiguar son esos temas que no se tocan porque generan sufrimiento, tensión o controversia, esos problemas que permanecen enquistados en el tiempo y que nadie se hace cargo de ellos porque son fuente de desazón.

Todas las organizaciones de una manera u otra generan esta disfuncionalidad que impide que las relaciones sean fructíferas y que la confianza y la productividad se abran paso.

El líder o el gerente han de ser conscientes de este fenómeno y generar prácticas de escucha para descubrir esas cosas que no habla la gente por temor a ser despedida, desautorizada, puesta en evidencia... El primer paso para producir acción, crecimiento, aprendizaje y productividad es destrabar estas situaciones.

Para hacer emerger los problemas ocultos y poder actuar sobre ellos, necesitamos dotarnos de preguntas poderosas. Dichas preguntas y su intensidad dependerán de los diferentes contextos y situaciones (familia, empresa, club, gobierno...) que enfrentemos.

¿Qué te preocupa? ¿Qué circunstancia te está haciendo infeliz? ¿Qué insatisfacción tienes de tus compañeros ¿y tus compañeros de ti?....

Estas preguntas hacen surgir los problemas ocultos que todos rehusan abordar, a menudo en forma de juicios negativos y conflicto. Cuando las formulamos se puede destapar la caja de los truenos, pero es un detonante necesario para trabajar y disolver los problemas subyacentes.

Cuando las personas de la organización sacan el “cadáver del armario” y aparecen las miserias de la condición humana, entran en escena las habilidades del líder, que tras haber provocado la situación, vuelve a aparecer con las siguientes preguntas: ¿bueno y ahora qué hacemos con el problema? ¿Quiénes quieren hacerse cargo de esta situación?.... El líder se implica no para decir lo que hay que hacer, sino para aportar luz, repartir juego y que todos se sientan parte de la solución.

Su trabajo no se queda ahí, pronto se repetirá el ciclo y deberá estar preparado para volver a escuchar lo que se oculta en el silencio y a sacar sus preguntas.

2. Escuchar lo que unos dicen y otros escuchan.

Para evaluar el desempeño y la efectividad de una organización, la prueba irrefutable es determinar la correspondencia entre lo que las personas se dicen y cómo las otras lo interpretan. Todos sabemos que uno dice lo que dice y el otro escucha lo que escucha, y que nunca nadie tendrá la correspondencia perfecta entre lo que dijo y cómo fue escuchado, constituyendo esta aproximación un indicador preciso para determinar la sintonía, el nivel de coordinación y la efectividad de la organización.

Evaluar si hay equivalencia entre lo que se dice y se escucha, se explora con unas sencillas preguntas: ¿entiendes nítidamente lo que los otros te piden? ¿Qué es lo que tu organización espera de ti? ¿Qué es lo que persigue tu organización? ...

De las respuestas a estas preguntas y su concordancia, de la aproximación entre lo que se dice y se escucha, depende la efectividad. Achicar al máximo esa brecha es otra de las grandes ocupaciones de las personas que lideran, diseñando para ello preguntas, declaraciones, pedidos y promesas.

3. Escuchar los procesos de trabajo que no sirven para nada.

Las organizaciones humanas tienden a generar anomalías y malas prácticas que a menudo se incorporan a los hábitos y cultura del trabajo. Se trata de tareas y rutinas que pasan a institucionalizarse, y están ahí consumiendo recursos, tiempo y energía sin que produzcan resultados porque nadie las evalúa y somete a crítica.

Cuando alguien pregunta ¿y esto por qué se hace de esta manera? Y otro responde: porque siempre se ha hecho así. ¡Cuidado! Aquí hay una alerta.

Los líderes desarrollan capacidad de observación y escucha de aquellas prácticas que no producen valor y tienden a enquistarse en la organización. Por ejemplo: registros de informes que se almacenan sin ninguna función y ocupan a varias personas, información que se clasifica y almacena sin que nadie la use, utensilios y aparatos estropeados que se amontonan en el trastero, organismos institucionales que se crearon y que hoy no tienen sentido... Nuestra vida personal, social, económica, institucional está plagada de automatismos improductivos y paralizantes.

El líder para escuchar y desatascar las malas prácticas que limitan la producción de resultados, vuelve a dotarse de preguntas poderosas: ¿para qué sirve lo que estoy haciendo? ¿Para qué

sirve esa tarea? ¿Qué produce? ¿Quién la evalúa? ¿Habría algún problema si dejamos de hacerla? ¿De qué forma lo harías tú?...

En el escuchar y preguntar, se nos revela de nuevo el arte mayor del liderazgo, la gerencia y el management; como actos de mayor influencia que el hablar u ofrecer respuestas.

Tú puedes hacerlo.

Adelante!!!

La creación de un líder. El desarrollo de la capacidad de escucha en el liderazgo, la dirección y la gerencia (management).

A través de una serie de post voy a trabajar contigo los 6 Dominios básicos del liderazgo, el primero es la capacidad de escucha. La destreza de escuchar con maestría es mucho más influyente y productiva que la del habla (aunque habla y escucha son actos indisolubles), por ese motivo vamos a conocer los fundamentos de la escucha y aprender unas sencillas prácticas para que desarrolles maestría en este difícil arte.



1. LOS FUNDAMENTOS DE LA ESCUCHA.

La brecha insalvable entre lo que una persona dice y lo que la otra escucha.

Debemos aceptar que hay una brecha insalvable entre lo que una persona dice y lo que la otra escucha, no podemos captar todo lo que el emisor transmite, escuchar de manera efectiva es una compleja labor que consiste en reducir al máximo este espacio.

La tarea por excelencia del liderazgo es la escucha de las necesidades y preocupaciones de las personas para hacerse cargo de ellas.

“Escucha a tu equipo, escucha a tus jefes, escucha a tus clientes, escucha a tus competidores...” es el mantra de Tom Peter.

Si quieres ser entendido por los demás, primero debes entender (Covey).

– Hablar y escuchar forman parte de una misma realidad.

Al comprender la escucha como un acto, podemos diseñarlo y aprender su mecánica. Hablar y escuchar son actos que no podemos trabajar de manera disociada porque forman parte de una misma unidad, uno está en función del otro y se producen de manera correlacionada. Para hablar de manera efectiva a una persona, hemos de escucharla previamente de manera efectiva, la escucha efectiva precede al habla efectiva. Cuando nos sentimos atraídos por el habla de una persona es porque está conectando con nuestras inquietudes, porque habla de lo que nos interesa.

La escucha es un acto interpretativo.

Escuchar no es oír sonidos, es interpretar correctamente lo que la otra persona quiere decirnos, implica comprender. Por eso el escuchar se produce aún cuando no hay sonidos (se escucha por los cinco sentidos). Escuchar no se consuma con la exposición de una persona al habla de otra, requiere de un gran esfuerzo mental.

La escucha eficaz entre dos personas se produce cuando el receptor interpreta el mensaje en el sentido que pretende el emisor.

Hablar trae consecuencias.

El hablar no es inocente: todo hablar trae consecuencias, nos abre o cierra posibilidades, puede modificar el futuro. Lo que se habla afecta a mis inquietudes y a mi futuro. Realmente cuando escuchamos, antes que desentrañar la naturaleza del mensaje estamos interpretando si lo que el otro dice nos abre o nos cierra posibilidades, si afecta a nuestros intereses.

Nuestra capacidad de escuchar algo en forma neutral proviene siempre de nuestro grado de compromiso con el mundo.

El elemento esencial en el lenguaje no es el habla sino la escucha, el habla está en función de la escucha, es el fin último (las personas hablan para ser escuchadas), el escuchar valida el hablar.

La efectividad personal más que en el “hablar bien” está en la capacidad para escuchar y ser escuchado de manera efectiva a las personas de dentro de la organización (equipo), y a las de fuera (clientes, aliados, competencia...).

La escucha y la teoría de la comunicación.

El fenómeno de la escucha no lo resuelve la teoría tradicional de la comunicación (emisor, receptor, mensaje, código, canal, ruido) porque la comunicación humana confiere sentido e interpretación al mensaje. La escucha no es un acto mecánico ni automático.

Por la propia naturaleza del ser humano (el hombre es un animal interpretativo), existe siempre una brecha entre el hablar y el escuchar. Uno dice lo que dice y el otro escucha lo que escucha, y esta distorsión es la mayor fuente universal de conflictos, el ser humano escucha (interpreta) a su favor.

Cuando escuchamos buscamos dar sentido y justificación a nuestras acciones, estableciendo y justificando relaciones entre los intereses de la otra persona con mis inquietudes.

Cuando escuchamos no somos receptores pasivos, estamos interpretando y construyendo historias, este proceso incluye formular preguntas que ayuden a construir la narrativa. Estas preguntas nos permiten comprender los hechos, emitir juicios bien fundados y crear historias coherentes. Mediante la escucha busco alinear las historias de los demás con la mía

Escuchamos a favor de nuestros intereses.

Como seres interpretativos que somos, escuchamos a favor de nuestros intereses, por eso tendemos a escuchar una promesa cuando la otra persona nos está hablando de posibilidades, y de este proceso se generen falsas expectativas. Cuando estés hablando de posibilidades o compromisos di: esto es una posibilidad o esto es una promesa. De todas formas surgirán conflictos interpretativos, porque la mente humana descontextualiza los mensajes para ponerlos al servicio de sus intereses, de ahí que ante un mismo discurso dos personas interpreten cosas diferentes e incluso contrapuestas.

Escuchar en tres dimensiones.

Tenemos tres formas de escuchar: interpretando lo que otros dicen (narrativa), ver lo que hacen (prácticas), observar cómo sienten (emociones). Las personas son más auténticas en lo que hacen y cómo sienten frente a lo que dicen, por eso hay que focalizar y entrenar más la escucha en estas dos últimas dimensiones. Es mucho más efectivo afinar la escucha de las emociones para conocer los intereses de las personas. De esta simple apropiación, por ejemplo, puedes convertirte en un creador de valor, fundar una empresa exitosa o convertirte en un experto en tendencias de mercado, diseño de modas, nuevos productos o servicios; descubriendo lo que la gente necesita y armando seductoras ofertas ¿Te das cuenta del valor y la trascendencia de la escucha?

La escucha es un juego entre las intenciones del que habla y las inquietudes del que escucha.

El habla efectiva se produce cuando la persona habla con una intención para conectar con las inquietudes de otra para que se haga cargo de algo. A su vez, para hablar efectivamente debemos haber escuchado de forma efectiva. Una vez más, habla y escucha aparecen como un acto indisociable.

Podemos decir que las inquietudes están en la persona que escucha, mientras que la intención está en la persona que habla (te hablo con la intención de influirte, te escucho con la inquietud de escuchar cosas con significado). Esto es muy importante para el trabajo del liderazgo y la dirección puesto que un efecto que busca en el hablar es crear inquietudes en las personas para que se hagan cargo de algo. La fuerza del habla está en la capacidad para crear inquietudes en los otros no en la fuerza de la intencionalidad en sí misma.

No hay escuchar que no esté basado en el futuro del que escucha. La cuestión no está en el interés que tiene para el orador el futuro que declara sino el sentido que adquiere para los intereses del que escucha.

Cuando escuchamos fabricamos dos historias: intenciones del orador cuando dice lo que dice y las acciones que afectarán a mi propio futuro. Por eso, si quieres hablar de manera efectiva debes hacerlo al futuro de la otra persona, no a lo que a ti te interesa. La generación de valor genuino está en diseñar conversaciones de interés para emisor y receptor. Si no actuamos con esta lógica, intenciones e inquietudes nunca casarán, y por consiguiente no generaremos acción, emprendimiento, influencia, movilización, valor.

El valor de hacerse cargo del otro y sus preocupaciones. Para ello podemos hacernos cargo de lo que el otro nos pide. Sin embargo es más poderoso hacerlo sin que nos lo pida, escuchando

sus preocupaciones y haciéndolas nuestras antes de que pida (cuando se pide llegamos tarde, es porque se constata que hace falta algo, que hay una insatisfacción).

En el contexto organizacional, saber escuchar las inquietudes del cliente, para luego poder hacernos cargo de ellas, es factor determinante en nuestra capacidad de producir calidad.

El hablar crea nuevos caminos, rearticula el mundo como espacio de lo posible. Cuando alguien dice algo, nuevas posibilidades emergen y antiguas posibilidades dejan de existir. El hablar modifica lo posible.

Escuchar cómo habla una persona revela su naturaleza. Al hablar nos desnudamos, revelamos quiénes somos, y quien nos escucha puede no sólo escuchar lo que decimos, puede también escuchar el ser que se constituye al decir aquello que decimos.

La apertura como condición primaria para la escucha.

Con demasiada frecuencia estamos realizando la ficción de escuchar al otro cuando realmente me estoy escuchando a mí mismo, cerrándome de esta manera a las posibilidades que me abre la otra persona. Todo esto procede de una larga tradición cultural basada en la dialéctica de la supremacía, de vencer al otro mediante la palabra, cuestión que achica los espacios para crear posibilidades, cooperar, colaborar y crear confianza; ensanchando el espacio del enfrentamiento y los conflictos.

Como hemos visto, la condición para la escucha proviene de la aceptación y la apertura para la transformación. Permanecer juntos significa ser capaces de escucharse mutuamente.

Cada vez que nos arrogamos la verdad, la justicia, la superioridad religiosa, racial, de procedencia; se resiente el escuchar y con ello nuestras posibilidades e identidad.

Cada ser humano es diferente, pero a su vez compartimos unas características comunes que nos definen como seres humanos, son esas características comunes el punto de partida para profesarnos respeto mutuo.

Somos capaces de escucharnos entre nosotros porque compartimos una forma común de ser aunque tenemos devenires distintos. Es porque somos distintos por lo que el acto de escuchar es necesario, si fuéramos iguales no lo sería. Y ahí está la dificultad: aceptar al que es diferente, permitir que entre en mi con su habla, y lo que es más importante, que me pueda cambiar.

La escucha activa produce conectividad de las personas y los equipos.

La sintonía en los procesos de escucha produce como resultado la conectividad de los equipos (aceptación del otro y apertura al cambio), siendo un indicador esencial de los equipos de alto rendimiento. La conectividad se produce cuando las personas se influyen entre sí y de esta manera amplían sus competencias y capacidades.

La creación del estado de ánimo propicio para la escucha.

Elegir el momento para una escucha efectiva es esencial, en función de la existencia de un estado de ánimo propicio del que habla y el que escucha.

Una conversación tiene un contexto y un estado emocional (predisposición o falta de ella para la acción) dependiendo del estado de ánimo en el que estén las partes, según el estado de ánimo el mundo y el futuro nos parecerán diferentes.

Para escuchar de manera efectiva tenemos que identificar primero el estado de ánimo en el que estoy yo y en el que está la otra persona. No seremos escuchados como queremos si el estado de ánimo no es el adecuado, por tanto, para que la escucha sea efectiva tendremos que hacer dos cosas: descubrir el momento emocional propicio de la otra persona o crear el espacio emocional apropiado. Una conversación bien diseñada puede cambiar el estado de ánimo del interlocutor.

El estado de ánimo se evalúa en función de lo que la otra persona dice, hace y siente.

Analizar el mundo desde el que escucha la otra persona.

Escuchamos de forma diferente en función de nuestra cultura, nuestra historia personal, nuestra religión, etc. La persona que se dispone a escuchar ha de realizar un análisis previo para conocer las circunstancias de la persona que le va a hablar para poder llevar a la práctica una escucha efectiva.

Somos seres históricos y escuchamos desde el trasfondo cultural del que venimos (chino, cristiano, judío ...). Escuchamos desde nuestro contexto de obiedad, cuando hablamos al otro hemos de hablar en su contexto de obiedad. Debemos aprender a escucharnos desde contextos de obiedad diferentes. Y claro, esto implica un trabajo de documentación y conocimiento del otro y su lógica cultural.

Nuestro ser histórico se distingue por narrativas comunes (condicionan entre otras cosas la realización de ofertas), prácticas sociales (formas de hacer que en las organizaciones determinan entre otras cosas la coordinación).

Para hablar de forma influyente y ser escuchados de manera efectiva hemos de sintonizar con el ser histórico (narrativas y prácticas sociales) de nuestro interlocutor.

La escucha y la confianza.

La escucha está condicionada por el grado de confianza de las partes. La confianza es un elemento esencial que influye en cómo somos escuchados, ya que afecta a la credibilidad de lo que decimos, si no existe se agranda la brecha entre lo que decimos y como somos escuchados.

La escucha supone una predisposición a cambiar de postura, a ser influido y cambiado por el otro.

La escucha y la conexión emocional.

La escucha activa exige dedicación y conexión emocional, consiste en escuchar no sólo lo que la persona está expresando directamente, sino también los sentimientos, ideas o pensamientos que subyacen a lo que se está diciendo. Para llegar a entender a alguien se precisa cierta empatía, es decir, saber ponerse en el lugar de la otra persona.

Las actitudes ante la práctica de la escucha.

Trabajar la escucha activa incluye: no interrumpir al que habla, no juzgar, no ofrecer ayuda o soluciones prematuras, no rechazar lo que el otro esté sintiendo, no contar “tu historia”, no contraargumentar.

Piensa por qué la naturaleza a la hora de configurar tus sentidos te ha dotado de dos agujeros para ver, escuchar, oler; y uno sólo para hablar. Utiliza estos dones con la proporcionalidad que la naturaleza te los ha ofrecido.

Cuando hablas para gustarte a ti mismo solo te gustas a ti mismo.

Los mundos que aparecen en la escucha.

De una escucha efectiva surge una oportunidad que antes no existía. Antes de la escucha quien habla porta una historia “una película”, y quien escucha otra. Completada la conversación

efectiva surge una tercera realidad (opción, iniciativa, oportunidad, proyecto...) que antes no existía, de nuevo se nos muestra el poder generativo del lenguaje.

Pon en valor a la otra persona.

Haz que la otra persona se sienta importante (nos sentimos importantes cuando somos escuchados). Cuando alguien no nos escucha nos enojamos y perdemos confianza en nuestro interlocutor.

Al finalizar la escucha debemos verificar lo escuchado.

Dentro de nuestro entendimiento de la escucha rara vez intentamos verificar si lo que he escuchado se corresponde con lo que la otra persona me ha querido decir. Para comprobar si la escucha ha sido efectiva deberé corroborarlo de viva voz de mi interlocutor.

2. CUATRO PRÁCTICAS PARA LA ESCUCHA.

Ahora se trata de llevar a la práctica esos conceptos mediante unos sencillos ejercicios.

Práctica 1. Preparación, conocimiento y estado de ánimo.

Antes de iniciar la escucha de la otra persona tenemos que trabajar para conocer cómo es la otra persona, en torno a la búsqueda de respuestas a las siguientes preguntas para que la escucha sea efectiva: ¿Cómo es? ¿Cómo piensa? ¿Cuál es su pasado? ¿Qué creencias tiene? ¿Cuáles son sus costumbres? ¿Cuáles son sus prácticas sociales? ¿Qué intenciones tiene? ...

Una parte importante de la preparación de la escucha consiste en buscar el momento oportuno en función de la existencia de un estado de ánimo propicio para la escucha en mi y en la otra persona. Si no existe ese estado de ánimo favorable, lo puedo crear o esperar a que se produzca la situación emocional para que el habla y la escucha sean efectivas.

Práctica 2. Sintonización: aceptación y apertura al cambio.

Aceptar que el otro es diferente, que tiene legitimidad para pensar y actuar de manera diferente, partir de una postura de respeto mutua en el amplio sentido de la palabra. Pero a su vez reconozco que somos seres humanos y por ese hecho compartimos una naturaleza común. Si no acepto esto como principio, se rompe la escucha y la relación. Llegar a esta aceptación pasa por tomar distancia conmigo mismo, aceptar como valiosas otras formas de ser.

La preparación de la aceptación se puede realizar mediante un compromiso conmigo que hago extensible a la otra persona, verbalizándolo así: acepto a esta persona como legítima, diferente y respetable.

Apertura a la transformación. Permito que tu palabra entre en mí y me pueda cambiar (de punto de vista, de planteamiento, de manera de pensar...), que me abra a nuevas posibilidades, a lo que no veía, que pueda transformarme, aceptar que a través de la escucha pueda salir diferente a como entré.

La preparación para la transformación ha de venir precedida de una autoaceptación del proceso: acepto que tu palabra me cambie y me transforme.

Práctica 3. Empieza la escucha.

Una vez que hemos cumplido con las premisas anteriores iniciamos el proceso de escucha, para eso desconecto de mis pensamientos (abandono mi “película” mental) y me concentro en escuchar lo que la otra persona me quiere transmitir, trabajo concentrado en interpretar lo que la otra persona me quiere decir. En el proceso de escucha intervienen los cinco sentidos, la concentración se basa en interpretar lo que la otra persona dice, hace y siente (emociones).

Las normas por las que nos vamos a regir como escuchantes son: no interrumpir, no contar tu historia, no rebatir, no juzgar.

En la escucha obtengo una interpretación de las intenciones de la persona que me habla y me hago cargo de sus inquietudes.

Práctica 4. Al finalizar la escucha.

Aunque existe una brecha insuperable entre lo que una persona dice y lo que otra escucha, el foco de la acción hay que ponerlo en que ese espacio sea el más pequeño posible, para eso, al finalizar el proceso has de comprobar si lo que escuchaste se ajusta a lo que tu interlocutor te quiso decir.

Para ello sigue este patrón conversacional: “De lo que me dijiste esto es lo que entendí, dime por favor si estoy en lo cierto, y si no es así aclarármelo”.

He de confesarte que llevo 20 años estudiando el fenómeno de la escucha, y me declaro un aprendiz en sus primeros estadios que con cada pequeño hallazgo me asombro y descubro lo poco que sé de este fenómeno. Pero te puedo asegurar que el valor que he producido en la

empresa y en la vida se lo debo a este aprendizaje, así como a mis grandes maestros en este arte, especialmente a Fernando Flores y Rafael Echeverría.

Con el propósito de que tú puedas hacer lo propio y crear valor en tu vida, te dejo estas 4 sencillas prácticas que elaboré hace unos años, sugiriéndote que perseveres en su uso hasta que las conviertas en un hábito y una capacidad transversal en tu actuar.

4. Puesta en marcha lo aprendido a través del diseño y planificación de varias actividades en el Festival del Chocó Andino en el que se vieron implicadas todas las personas del grupo.

Para favorecer la metodología de aprendizaje del proyecto, basada en aprender haciendo, los participantes diseñaron varias actividades para un evento multitudinario que se celebra en su territorio el Chocó Andino, cuyo nombre es “Festival de Chocó Andino”, en este festival se desarrollaron una serie de actividades, que con el acompañamiento de la asistencia técnica, los propios participantes coordinaron de principio a fin, realizando las siguientes tareas:

- Invención de las actividades para el “Festival del Chocó Andino” mediante la pirámide de las ideas.
- Enriquecimiento en grupo de las actividades a través de la dinámica del “Y si...”.
- Prototipado y planificación a través de la creación de las escaletas de los eventos y el ensayo de los mismos.
- Búsqueda de los protagonistas de dichas actividades, para lo cual tuvieron que ofertar sus actividades a los ponentes.
- Ejecución técnica y desarrollo de los mismos.

A través del desarrollo de estas actividades se trabajaron prácticamente todas las competencias adquiridas en los talleres.

FOTOS DE LAS SESIONES:



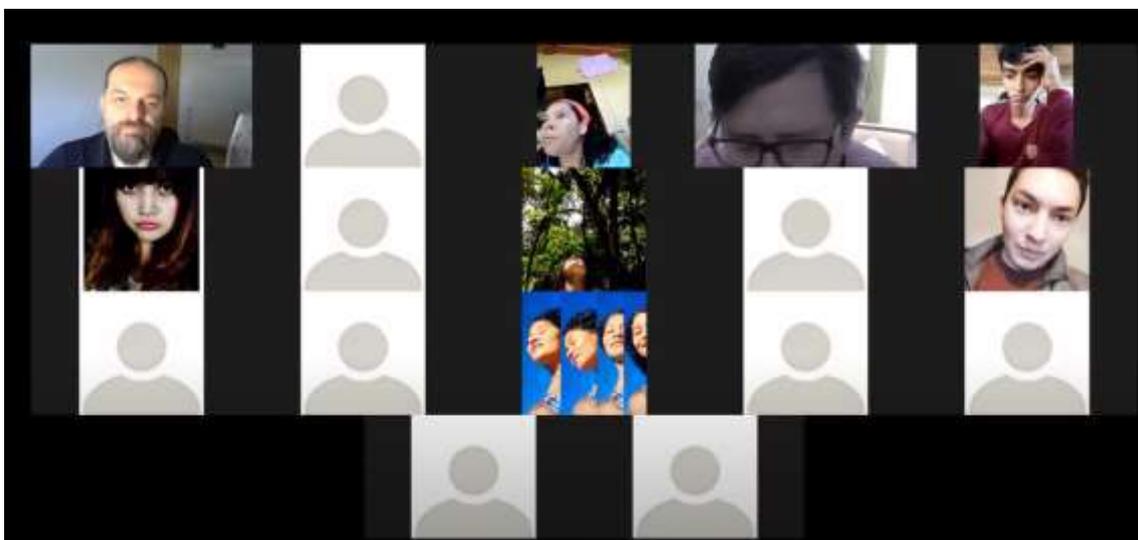
Evento: Festival del Chocó Andino - Fecha: 06/10/2020

Personal Implicado

Conductor: Claudia
 Productor: Gregorio
 Responsable: Claudia, Gregorio y Antonio
 Coordinador: Claudia, Gregorio y Antonio

Escalera

Horario	Actividad
16:30 - 16:35	Presentación de la programación de actividades por parte de Claudia
16:35 - 16:40	Presentación del foro "Gregorio"
16:40 - 16:45	Presentación de las actividades "Antonio"
16:45 - 16:50	Presentación del programa audiovisual por los miembros de "Factorías del Conocimiento" (Antonio)
16:50 - 17:00	Presentación y presentación de actividades del ANP (Instituto Nacional de Patrimonio Cultural), Day Alberto (Instituto Ecuatoriano de Turismo) y Subida (Antonio)
17:00 - 17:10	Presentación y presentación por parte del sector de la Comunidad del Chocó Andino (Antonio)
17:10 - 17:20	Presentación y presentación de actividades del ANP (Instituto Nacional de Patrimonio Cultural) y Subida (Antonio)
17:20 - 17:30	Presentación y presentación de la Filología (Antonio), representantes de la Red de Jóvenes del Chocó Andino, Patrimonio del Conocimiento y TACON
17:30 - 17:40	Subida (Antonio)
17:40 - 17:45	Tránsito de actividades por parte de los miembros de "Factorías del Conocimiento"
17:45 - 17:50	Presentación de Antonio, Claudia y Gregorio por parte de "Factorías del Conocimiento"
17:50 - 18:00	Clausura del foro a cargo de Claudia



RESULTADOS DE LOS TALLERES:

Todos los talleres están en el perfil en Youtube del Festival del Chocó Andino y se pueden consultar en la siguiente dirección:

https://www.youtube.com/results?search_query=festival+choco+andino+2020+

Estas fueron las propuestas encabezadas por los participantes en las Factorías del Conocimiento y ejecutadas en el marco del Festival de Chocó Andino.

Actividad 1

Foro virtual vía Zoom (1 o 2 horas), que muestre las alternativas pedagógicas o educación no formal exitosas dentro del territorio, **con miras a la creación de un instituto**. (invitación a participar al ministerio de educación, distritos, rectores del colegios y escuelas de la zona, gobiernos locales), el objetivo de esta reunión es sacar un principio de acuerdo o de compromiso para el comienzo de la creación del instituto. Este instituto sería un instituto práctico al estilo de la Formación Profesional en España enfocado a turismo. Mostrando

también Guianzas, museos y programas e iniciativas ejecutadas en este taller). Duración 1 hora,

Coordinar: Alfredo, Graciela, Claudia Oña.

Alianzas: Factorías Nicaragua y Jóvenes Peruanos frente al Cambio climático,).

Participante: Zavier, Antony, Yuly

Actividad 2

FACTORÍAS DEL CONOCIMIENTO APOYANDO EL EMPRENDIMIENTO FEMENINO RURAL

objetivo **realzar el trabajo de la mujer rural** videos de mujeres contando con historias sus actividades (actividades artesanales, canten, **agricultura**, social, educación).

Participantes: Claudia Oña. Graciela, Rosa, Irma, Belén y Tatiana, Nulvya, Daniela, Guadalupe.

COORDINADORAS: GRACIELA Y NULVY.

Actividad 3

LA FACTORÍA DEL CONOCIMIENTO DE ECUADOR CON LOS JÓVENES EMPRENDORES

Conversatorio de experiencias vivas a través de Zoom, con historias de jóvenes (educación, migración campo, ciudad) y su trabajo. Jóvenes que se han ido y han vuelto a las zonas rurales que cuenten sus experiencias para fomentar el asentamiento de jóvenes en el territorio, Dar a conocer sobre la participación de los jóvenes en la Mancomunidad, sus vivencias de éxitos o fracasos dentro y fuera del Territorio.

Realizar un conversatorio para que haya un intercambio de experiencia dentro de la s Parroquias y darlas a conocer tanto interna como externamente.

COORDINACIÓN: Wilmar, Antony.

Participante: Alfredo, Daniela, Gregory

Actividad 4

GOBERNANZA AMBIENTAL (TARDE)

Video de 3 min. “deterioro de sitios patrimoniales cultural” y Conversatorio vía Zoom de 1 hora con representantes del IMP, Ministerio de Cultura, Administración Zonal” objetivo que **se declare en estado de emergencia la conservación del patrimonial cultural** (tangibile e intangible), actividad musical, dentro del Chocó Andino. COORDINACIÓN: Inty, Antony, Gregory, Claudia Oña

Participantes: Lorenzo Pagani. Wilmar, Gregory, Nulvya, Antoni, Franklin, Yuly Tenorio, Darío.