



# PRODUCTO TERMINADO: TALLERES DE PROYECTO DE VIDA



## **UNIVERSIDAD JORGE TADEO LOZANO - SECCIONAL CARIBE**

Roxana Segovia de Cabrales  
Directora Seccional Caribe

Dolly Rocío González Espinosa  
Profesional Especializado Planeación, Presupuesto y Proyectos, Seccional Caribe

### **PROYECTO LABORATORIOS VIVOS DE INNOVACIÓN Y CULTURA.**

Viviana Londoño Moreno  
Gerente del proyecto

César Augusto Prieto Jiménez  
Coordinador de Inclusión Productiva

María Consuelo Betancourt De Arco  
Asesora de Mercadeo

Juan Sebastián Castillo Pérez  
Asesor de Psicología

El presente documento es un producto contemplado en la ejecución del proyecto Laboratorios Vivos de Innovación y Cultura.

Cartagena de Indias, marzo de 2017

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	4
1. OBJETIVOS .....	5
1.1. OBJETIVO GENERAL.....	5
1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
2. REFERENTES CONCEPTUALES .....	5
3. METODOLOGÍA.....	13
4. PEDAGOGIA DIDÁCTICA.....	15
4.1. ACTIVIDADES GENERALES:.....	16
4.2. ACTIVIDADES ESPECÍFICAS:.....	16
5. DISEÑO DEL TALLER.....	17
6. RESULTADOS ALCANZADOS.....	21
6.1. RESULTADOS ALCANZADOS EN LA PRIMERA COHORTE .....	22
6.1.1. MUNICIPIO DE CLEMENCIA .....	23
6.1.2. MUNICIPIO DE MARÍA LA BAJA .....	25
6.1.3. AUTOEVALUACIÓN .....	28
6.1.4. EVALUACIÓN DE LOS PARTICIPANTES .....	28
6.2. RESULTADOS ALCANZADOS EN LA SEGUNDA COHORTE .....	29
6.2.1. MUNICIPIO DE CLEMENCIA .....	30
6.2.2. MUNICIPIO DE MARÍA LA BAJA .....	32
6.2.3. AUTOEVALUACIÓN .....	34
6.2.4. EVALUACIÓN DE LOS PARTICIPANTES .....	35
7. CONCLUSIONES .....	35
8. ANEXOS.....	36

## INTRODUCCIÓN

El presente documento corresponde al desarrollo del producto de la actividad cincuenta (50) del Plan de Trabajo, en el marco del Convenio de Cooperación N° 088 de 09 de junio de 2015, celebrado entre el Instituto de Cultura y Turismo del Departamento de Bolívar – ICULTUR y la Fundación Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano - UTADEO. Dicha actividad consiste en elaborar e implementar ocho (8) talleres de Proyecto de vida, a razón de cuatro (4) por municipio, como parte de un proceso de coaching o acompañamiento al Proyecto de Vida de los creadores y emprendedores de los Laboratorios Vivos de Innovación y Cultura.

A lo largo del documento se explicarán los objetivos, referentes conceptuales, así como los aspectos más relevantes de los talleres a nivel metodológico y de diseño. Por último, se presentarán los resultados de su implementación y las conclusiones de esta experiencia.

Al igual que todos los documentos del área de inclusión productiva, el presente informe se encuentra en armonía con el Documento Técnico del Proyecto *“Implementación de una estrategia para el uso y apropiación de la cultura como generadora de conocimiento e innovación social, a través de laboratorios sociales de investigación y creación en el departamento de Bolívar”* (Gobernación de Bolívar, ICULTUR, & UTADEO., 2014)<sup>1</sup>. Adicionalmente, responde a los lineamientos establecidos en el *Diseño de un Modelo Teórico Práctico de Acompañamiento a Emprendimientos Culturales y Creativos en Zonas Rurales* (Prieto, Betancourt, & Castillo; 2016), el cual es un producto asociado a la actividad N°. 31 del plan de trabajo del proyecto.

---

<sup>1</sup> Gobernación de Bolívar, ICULTUR, & UTADEO. (2014). Implementación de una estrategia para el uso y apropiación de la cultura como generadora de conocimiento e innovación social, a través de laboratorios sociales de investigación y creación en el departamento de Bolívar.

## 1. OBJETIVOS

A continuación, se presenta el objetivo general y los objetivos específicos de los talleres de proyecto de vida.

### 1.1. OBJETIVO GENERAL

Propiciar el desarrollo de un plan de vida donde se logre el intercambio de experiencias de cada uno de los beneficiarios para potenciar el desarrollo de sus capacidades y lograr resultados exitosos que promuevan el fortalecimiento empresarial.

### 1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

En el desarrollo de los talleres de proyecto de vida que describe el presente informe, se plantean de manera específica los siguientes objetivos, referidos a aquellas capacidades que los participantes desarrollaron a partir de la experiencia de los talleres implementados:

- Reconocer sus habilidades y estilo de liderazgo, con el fin de establecer oportunidades de mejora a nivel personal.
- Identificar los beneficios del trabajo en equipo y cómo pueden implementar este concepto en sus iniciativas de emprendimiento.
- Identificar aspectos clave para comunicarse efectivamente en un contexto organizacional, mediante la apropiación del concepto de comunicación asertiva.
- Implementar herramientas para la resolución alternativa de conflictos.
- Desarrollar destrezas y habilidades básicas para la concertación, a partir del autoconocimiento positivo.
- Construcción de un proyecto de vida sólido que les permita identificar diferentes grupos de interés, posibles socios, aliados, y proveedores relacionados con su emprendimiento Cultural.

## 2. REFERENTES CONCEPTUALES

La tabla que se presenta a continuación (Tabla 1), sintetiza los principales referentes conceptuales incorporados para la elaboración y desarrollo de los talleres de proyecto de vida, relacionados con el tema de coaching y proyecto de vida a fin de identificar teorías y conceptos clave, al igual que herramientas para el óptimo desarrollo de estos, con base en los lineamientos establecidos

en el documento técnico del proyecto Laboratorios Vivos de Innovación y Cultura y el *Modelo Teórico Práctico de Acompañamiento a Emprendimientos Culturales y Creativos en Zonas Rurales*, el cual corresponde a la actividad N°. 31 del plan de trabajo del proyecto.

**Tabla 1. Referentes conceptuales del tema proyecto de vida.**

Concepto Clave Asociado	Nombre del Documento	Año	Autor	Breve descripción
<b>Coaching</b>	El coaching como estrategia para la formación de competencias profesionales	2013	Correa, L. J. L. (2013)	El coaching se ha convertido en una herramienta que aporta y contribuye al desarrollo de estrategias que favorecen el crecimiento personal y profesional de quienes se esfuerzan por conseguir proactivamente el éxito. Por lo tanto, este puede entenderse como un proceso integral que busca ayudar a las personas a producir resultados extraordinarios en sus vidas, carreras, negocios y organizaciones; a través del cual se mejora el desempeño, se profundiza en el conocimiento de sí mismos y mejora la calidad de vida, proporcionando un aprendizaje que genera transformación de comportamientos sostenidos en el tiempo, con acciones y reflexiones continuas.
<b>Coaching Empresarial</b>	El Coach de Negocios.	2007	Radley, J. (2007)	El coaching es aplicable y viable en cada uno de los aspectos de nuestras vidas. A nivel empresarial es una herramienta altamente eficaz ya que desarrolla las capacidades de los empresarios a fin de crear en el gerente y equipo de trabajo una actitud de ganadores que contribuye al mejoramiento equilibrado de las actividades a desarrollar, produciendo así mayores ingresos a la compañía y una satisfacción personal al potencializar las habilidades de cada individuo integralmente.
<b>Proyecto de Vida</b>	Diseña tu vida, lidera el cambio.	2015	De la mata, G. (2015)	La reflexión en torno a la necesidad de construir un proyecto de vida busca

Concepto Clave Asociado	Nombre del Documento	Año	Autor	Breve descripción
	Un modelo en siete pasos para encontrar tu pasión, definir tu propósito y empezar a actuar			primordialmente permitirle al individuo la configuración de su experiencia personal a partir de las posibilidades, recursos disponibles, estableciendo necesidades, metas, aspiraciones a partir de la puesta en práctica de valores que tengan una relación directa con sus intereses y motivaciones existenciales.
<b>Coaching e innovación</b>	U-Theory (MIT): la búsqueda de la innovación desde el interior de cada persona. The essence of teoría u and presencing.	2009	Scharmer, O (2009)	La modernidad acabó; atravesamos un proceso de transición en el que existe un movimiento a escala global vinculado a la necesidad de mayor conciencia sobre el entorno, la forma como el ser humano interactúa con él, pero más allá sobre la forma en que interactúa consigo mismo. La tesis central del autor propone que el ser humano ha sido obviado en los diferentes enfoques sobre innovación, generando un "punto ciego" sobre el que es necesario profundizar para potencializar las capacidades de cada individuo en aras de garantizar una mejor adaptación al contexto contemporáneo y un mayor nivel de éxito e innovación.
<b>Características psicológicas de los innovadores</b>	El ADN del innovador	2012	Dyer, J. Greggersen, H. Christensen, C. (2012)	De acuerdo con la propuesta de los autores, aquellas personas que pretenden generar soluciones alternativas y creativas a problemas existentes, necesitan integrar conductas y hábitos que les permitan desarrollar una verdadera capacidad innovadora. A continuación se enuncian los rasgos o características propuestas por los autores: <b>Asociación:</b> Establecer conexiones entre preguntas, problemas o ideas provenientes de campos no

Concepto Clave Asociado	Nombre del Documento	Año	Autor	Breve descripción
				relacionados; <b>Cuestionarse:</b> Plantear preguntas que cuestionan el sentido común; <b>Observar:</b> Los innovadores observan cuidadosamente el mundo que los rodea y dichas observaciones les ayudan a interiorizarse y a encontrar nuevas formas de hacer las cosas; <b>Crear Redes:</b> Conocen personas con ideas y perspectivas diferentes, invierten tiempo y energía buscando activamente nuevas ideas, radicalmente diferentes; <b>Experimentación:</b> Construyen experiencias interactivas y provocan respuestas poco ortodoxas. Los innovadores son experimentadores, buscando siempre información y vivir cosas distintas.
<b>Liderazgo aplicado a empresas sociales</b>	Liderazgo transformador aplicado a empresas sociales, metodología de mi último curso para directivos de micro financieras.	2011	De la mata, G. (2011)	El autor propone el concepto de liderazgo transformador como una extrapolación del modelo de transformación corporativo propuesto por Richard Barret, el cual a su vez parte del modelo jerárquico de necesidades de Maslow, complementando el concepto de autorrealización con cuatro niveles adicionales: transformación, cohesión, inclusión y unidad. Según el autor, el nuevo liderazgo debe ser comprendido en el marco de un contexto que impone grandes retos de adaptación debido a las condiciones del escenario global actual. Por ende, se requieren líderes cada vez más capaces de auto gestionarse, poder trabajar en equipo y resolver conflictos de formas alternativas.
<b>Metodología Canvas aplicada</b>	Busssiness Model You: A one page	2012	Osterwaler, A. & Pigneur,	La propuesta del autor consiste en aplicar el Modelo Canvas para enseñar



Concepto Clave Asociado	Nombre del Documento	Año	Autor	Breve descripción
<b>a procesos individuales</b>	method for reinventing your career		Y. Clark, T. (2012)	a los lectores a desarrollar modelos de negocios personales que les revele nuevas formas de adaptar sus competencias al cambiante mercado laboral, con el objetivo de encontrar alternativas personales y profesionales más satisfactorias. Como resultado de este proceso se espera que la persona comprenda el valor de sus habilidades en el mercado y defina su propósito, dándole un sentido más profundo a su carrera y creando un nuevo modelo de negocio personal, en armonía con esa visión.
<b>Comunicación No Violenta (CNV)</b>	Comunicación no violenta: Un lenguaje de vida.	2000	Rosenberg, M (2000)	El concepto de comunicación no violenta, desarrollado por el autor, establece como condición el hecho de aprender a tener en cuenta tanto nuestras necesidades más profundas como las ajenas, con el fin de identificar y expresar con claridad lo que esperamos en concreto de cada situación en particular. Además, establece crear culturas de comunicación que promuevan el intercambio honesto, respetuoso y empático como pieza fundamental para fomentar la creatividad, la innovación y el aprendizaje. Este concepto se desarrollará mediante cuatro componentes: la observación, el sentimiento, la necesidad y la petición.
<b>Competencias asociadas al emprendimiento</b>	Taller “Jóvenes productivos”, manual para el instructor.	2012	Dirección General de Productividad Laboral, México.	En la actualidad, el proceso de globalización de la economía, así como el desarrollo de esquemas de funcionamiento del mercado de trabajo centrado en el desarrollo del capital humano, requiere de nuevas características a quienes se incorporen y busquen mantenerse en él. En este

Concepto Clave Asociado	Nombre del Documento	Año	Autor	Breve descripción
				sentido un objetivo central de la educación media superior debe ser generar estudiantes que aprendan lo que deben aprender como personas, como miembros activos de la sociedad a la que pertenecen y como individuos que son capaces de emprender acertadamente sus proyectos de vida. Algunas de las características propuestas por el autor son: Resiliencia, Adaptabilidad, Comunicación, Iniciativa y Emprendimiento, Trabajo en Equipo, Efectividad personal y Resolución de Problemas.
<b>Trabajo en equipo</b>	Manual de Conceptos Para el Trabajo y Metodología en Red Colaborativo	2014	Figuroa, C. (2014)	El modelo Teje-Redes propone, entre muchos aspectos, la generación de una cultura colaborativa a partir de la exploración de los paradigmas antiguos o en retirada de una cultura individual y cuáles son los paradigmas emergentes de una cultura colaborativa insertos en la organización. Identificarlos permite trabajar sobre el propósito y los temas que afectan o potencian el trabajo colaborativo en red.
<b>Rasgos de personalidad asociados al emprendimiento</b>	Busssiness Model You: A one page method for reinventing your career	2012	Esterarle, A. & Pioneer, Y. Clark, T. (2012)	La mayoría de los consejeros de carrera están de acuerdo con que la satisfacción profesional depende de tres factores clave: intereses, competencias o habilidades y personalidad. En este sentido, las personas expresan su personalidad a través de sus elecciones profesionales. Del mismo modo que lo hacen al elegir a sus amigos, aficiones, ocio y escuelas. También implica que la satisfacción profesional depende del equilibrio

Concepto Clave Asociado	Nombre del Documento	Año	Autor	Breve descripción
				entre la personalidad de un trabajador y el entorno de trabajo. Así pues, es fundamental que los innovadores que quieran gestionar sus propios proyectos, partan de un conocimiento profundo de sí mismos, asumiendo el reto personal de identificar sus fortalezas para potenciarlas, traduciéndose en un mayor éxito profesional y un mayor nivel de satisfacción laboral.
<b>Inteligencia emocional</b>	Educación de las emociones. Producciones editoriales C.A. Mérida, Venezuela.	2007	Vivas, M. Gallego, D. Gonzales, B. (2007).	De acuerdo con Goleman (2001), las personas emocionalmente desarrolladas, es decir, las personas que gobiernan adecuadamente sus emociones y que también saben interpretar y relacionarse efectivamente con las emociones de los demás, disfrutan de una situación ventajosa en todos los dominios de la vida. Estas personas suelen sentirse más satisfechas, son más eficaces y más capaces de dominar los hábitos mentales que determinan la productividad. Quienes, por el contrario, no pueden controlar su vida emocional, se debaten en constantes luchas internas que socavan su capacidad de trabajo y les impiden pensar con suficiente claridad.
<b>Coaching y crecimiento personal</b>	El coaching como estrategia para la formación de competencias profesionales	2013	Correa, L. J. L. (2013)	El coaching se ha convertido en una herramienta que aporta y contribuye al desarrollo de estrategias que favorecen el crecimiento personal y profesional de quienes se esfuerzan por conseguir proactivamente el éxito.
<b>Construcción de redes y capacidades</b>	El arte de facilitar y Articular organizaciones en red	2014	Figuroa, C. (2014)	Este documento se refiere a la articulación del tejido de las redes o simplemente a la actividad de una cultura colaborativa y del trabajo en

Concepto Clave Asociado	Nombre del Documento	Año	Autor	Breve descripción
<b>para su funcionamiento</b>				red en las comunidades u organizaciones. Propone realizar el proceso de construcción y trabajo en redes como un equilibrio entre la capacidad artística, es decir, las características sociales que todo ser humano tiene para conectar y generar confianza, con la capacidad arquitectónica que se enfoca en conceptos y metodologías que permiten diseñar organizaciones y procesos en red.
<b>Construcción de una Dimensión emocional sana como base para las relaciones interpersonales</b>	Hoponopono, un eficaz método Hawaiano de auto sanación: Lo siento, Perdóname, Te amo, Gracias	2012	Martínez, MC. (2012)	Esta técnica se practica pronunciando, con intención sincera, las cuatro palabras sanadoras en relación a una situación o una persona que nos esté causando malestar o sufrimiento. De esta forma, borramos todo aquello que interfiere con la buena relación con nosotros mismos, los demás y el mundo.
<b>Calidad de vida desde un enfoque de desarrollo humano</b>	Informe de la Comisión sobre la Medición del Desarrollo Económico y del Progreso Social	2009	Stiglitz, J; Sen, A & Fitoussi, J.	Se afirma que la calidad de vida es un concepto más amplio que el concepto de producción económica o el de nivel de vida, ya que es un proceso dinámico ligado al ciclo vital de cada persona en un contexto social específico.
<b>Calidad de vida desde un enfoque de desarrollo humano</b>	Desarrollo a escala humana: una opción para el futuro	1986	Max-Neef, M; Elizalde, A; Openhayn, M.	Desde la perspectiva de este autor, no se trata de relacionar necesidades solamente con bienes y servicios que, presuntamente las satisfacen; sino de relacionadas con prácticas sociales, formas de organización, modelos políticos y valores que repercuten sobre las formas en las que se expresan las necesidades.
<b>El enfoque de desarrollo humano desde una perspectiva</b>	El informe sobre el desarrollo humano. El ascenso del sur:	2013	Malik, K; PNUD 2013	El enfoque de desarrollo humano implica analizar la naturaleza de las instituciones sociales que favorecen la prosperidad humana. El desarrollo se

Concepto Clave Asociado	Nombre del Documento	Año	Autor	Breve descripción
<b>de oportunidades y no de limitaciones</b>	progreso humano en un mundo diverso.			debe valorar, no solo en función de su impacto a corto plazo sobre las capacidades individuales, sino también con base en el grado de evolución social que permite la realización humana.

Fuente: elaboración propia.

### 3. METODOLOGÍA

De acuerdo con lo establecido en el documento técnico el proyecto Laboratorios Vivos de Innovación y Cultura, esta etapa de talleres de apoyo al proyecto de vida se da como parte de un proceso de *coaching* o acompañamiento al proyecto de vida de los creadores y emprendedores. Para ello, propone trabajar talleres donde los participantes expresen sus experiencias y situaciones vividas para conocer las diferentes motivaciones que tienen y sus expectativas, bajo una metodología dinámica con herramientas creativas y experienciales, al tiempo que se alternen con talleres que busquen proporcionar a los participantes capacitación en los temas referentes a: cómo mejorar su autoestima, manejo de miedos, cómo estructurar su plan de vida y cómo se debe trabajar en equipo para alcanzar el éxito en el ámbito personal y profesional.

Lo anterior se logró por medio de la aplicación de una metodología de aprendizaje experiencial (Dewey, 1938)<sup>2</sup> e investigación-creación (Daza, 2009)<sup>3</sup>, a través de pruebas de esfuerzo, astucia, orientación, velocidad y otros aspectos de sensibilización al trabajo. Bajo este enfoque, se buscó influir en los participantes para que desarrollaran capacidades que les permitieran re-inventarse, experimentar y adoptar nuevas técnicas, así como transformar los medios tradicionales de promover el arte y la cultura de sus respectivas comunidades.

Por otra parte, con relación a la puesta en marcha de los talleres y con el fin de convocar a la mayor cantidad posible de participantes a ser parte de los procesos metodológicos antes descritos, así como dar cumplimiento a los lineamientos establecidos en el documento técnico del proyecto Laboratorios Vivos de Innovación y Cultura, se desarrollaron diferentes acciones comunicativas y de promoción. Dichas actividades incluyeron: divulgación de piezas gráficas en

<sup>2</sup> Citado en: Prieto, C., Betancourt, M. y Castillo, P. (2016). Diseño de un modelo teórico-práctico de acompañamiento a emprendimientos culturales y creativos en zonas rurales. Recuperado de: <http://laboratoriosvivos.com/emprendimiento/publicaciones-inclusion-productiva/>.

<sup>3</sup> *Ibíd.* p. 12

lugares clave de las casas de la cultura de los municipios de Clemencia y María la Baja, promoción en las redes sociales del proyecto Laboratorios Vivos de Innovación y Cultura, así como charlas informativas, envío de correos electrónicos y llamadas telefónicas a participantes de primera y segunda cohorte del programa de formación. Como resultado se obtuvieron, sesenta y un (61) inscripciones en la primera cohorte y noventa y siete (97) en la segunda. En las tablas 2 y 3, se presenta a continuación la información del número de participantes inscritos por municipio, al igual que se discriminan los datos por grupo de formación, tanto para la primera como para la segunda cohorte.

**Tabla 2. Participantes inscritos a los talleres de emprendimiento primera cohorte**

GRUPO DE FORMACIÓN	CLEMENCIA	MARÍA LA BAJA	TOTAL, POR GRUPO DE FORMACIÓN
Actores Sociales A	3	7	10
Actores Sociales B	1	6	7
Aprendices A	4	0	4
Aprendices B	5	1	6
Aprendices C	9	3	12
Emprendedores	7	8	15
Formadores	2	5	7
<b>TOTAL, POR MUNICIPIO</b>	<b>31</b>	<b>30</b>	<b>61</b>

Fuente: elaboración propia

**Tabla 3. Participantes inscritos a los talleres de emprendimiento segunda cohorte**

GRUPO DE FORMACIÓN	CLEMENCIA	MARÍA LA BAJA	TOTAL POR GRUPO DE FORMACIÓN
Actores Sociales A	4	12	16
Actores Sociales B	4	8	12
Aprendices A	11	8	19
Aprendices B	12	10	22
Aprendices C	4	2	6
Emprendedores	7	6	13
Formadores	2	7	9
<b>TOTAL, POR MUNICIPIO</b>	<b>44</b>	<b>53</b>	<b>97</b>

Fuente: elaboración propia

Es importante tener en cuenta que los talleres de proyecto de vida son un espacio abierto para

todos aquellos que quieran participar, siempre y cuando antes hayan hecho parte del programa de formación de los Laboratorios Vivos de Innovación y Cultura, y que luego aspiren a participar en la convocatoria de estímulos al emprendimientos cultural, Los participantes que se inscribieron en estos talleres corresponden a cuatro perfiles asociados a los grupos del programa de formación, establecidos por el documento técnico del proyecto.

Cada grupo de formación estuvo integrado por personas reconocidas en sus comunidades como actores sociales, a razón de su participación en las dinámicas de consumo, producción y distribución de bienes culturales municipales, así como por su potencialidad para reconocer los usos y la apropiación de la cultura como generadora de conocimiento en los municipios de Clemencia y María la Baja, en el departamento de Bolívar.

Específicamente el primer perfil, referido a los *Formadores*, está relacionado con gestores, artistas o creadores, docentes de colegio de artística, ciencias sociales y áreas afines, interesados en convertirse en multiplicadores. Por otra parte, el perfil de *Aprendices* agrupa a estudiantes de colegio públicos y privados de básica secundaria y educación media, entre sexto y once grado de bachillerato que se forman con el propósito de adquirir conocimiento para utilizar de forma regular la casa de la cultura de su municipio, incluyendo las herramientas tecnológicas dispuestas en las salas de audio, video y digital. El tercer perfil, de *Emprendedores*, está compuesto por personas que realizan actividades en artes y oficios, personas o grupos identificados en el diagnóstico de oportunidades de emprendimiento, artistas, artesanos, y creadores en general. Por último, el perfil de *Actores Sociales*, incluye a padres de familia, líderes cívicos y comunitarios, funcionarios públicos, actores sociales y demás miembros de la comunidad en general.

#### **4. PEDAGOGIA DIDÁCTICA**

De manera general, las estrategias pedagógicas de los Laboratorios Vivos de Innovación y Cultura se encuentran dirigidas a la apropiación social de nuevo conocimiento para generar propuestas de bienes y servicios culturales que generen un valor social a las comunidades de María La Baja y Clemencia, respectivamente. A continuación, se describen aquellas que fueron utilizadas para la implementación de los talleres de proyecto de vida, teniendo en cuenta que las actividades, tanto las de carácter general como específico, fueron incorporadas a partir de los conceptos propuestos en el Programa de Formación de los Laboratorios Vivos de Innovación y Cultura, al igual que en el Modelo de Acompañamiento a Emprendimientos Culturales y Creativos en Zonas Rurales, antes citado.

#### 4.1. ACTIVIDADES GENERALES:

- **Dinámica de entrada - Rompe hielo:** actividad de iniciación del módulo y presentación de los participantes con el fin de conformar el equipo con el cual se desarrollan las experiencias de aprendizaje del módulo.
- **Actividad de simulación:** actividad dinámica mediante la cual los participantes tienen la oportunidad de experimentar determinadas situaciones similares a las que se ven o se verán enfrentados durante la puesta en marcha de sus proyectos e iniciativas de emprendimiento.
- **Actividad de reflexión y motivación:** actividad en la cual los participantes reconocen sus experiencias acumuladas durante las simulaciones y/o en su vida real, como punto de partida para el aprendizaje.
- **Actividad de conceptualización:** con base en las conclusiones de las actividades realizadas en cada sesión, el facilitador debe establecer conexión entre lo ocurrido y los diferentes conceptos que corresponden a los objetivos de cada taller.
- **Actividades en espacios al aire libre:** actividades individuales y colectivas en espacios al aire libre.

#### 4.2. ACTIVIDADES ESPECÍFICAS:

- **Rutina y transformación:** actividad de reflexión y motivación en la cual el participante reconoce sus experiencias vitales acumuladas como punto de partida para el aprendizaje.
- **Identificación de personalidades destacadas:** actividad de desarrollo que amplía la recolección de información desde las perspectivas e intereses individuales acerca de las experiencias de vida del colectivo.



## 5. DISEÑO DEL TALLER

Se diseñaron en total ocho (8) talleres de Proyecto de Vida, a razón de cuatro por municipio, para ser implementados en cada cohorte del programa de formación de los Laboratorios Vivos de Innovación y Cultura, con una duración total de 20 horas, divididas de la siguiente manera:

- **Taller 1:** Liderazgo (5 Horas)
- **Taller 2:** Trabajo en equipo (5 Horas)
- **Taller 3:** Técnicas de Comunicación y resolución de conflictos (5 Horas)
- **Taller 4:** Concertación, Gestión de alianzas y proyecto de vida (5 Horas)

Para la realización del primer taller de proyecto de vida, se dispuso de un lapso de 5 horas, de acuerdo a lo establecido por el documento técnico del proyecto Laboratorios Vivos de Innovación y Cultura. En esta sesión, se desarrolló la temática central de liderazgo, con el objetivo de generar la capacidad en los participantes de reconocer sus habilidades y estilo de liderazgo, al igual que establecer oportunidades de mejora a nivel personal y en relación a su emprendimiento cultural. Como resultado de esta sesión, los participantes identificaron las características de un verdadero líder, así como el estilo de liderazgo más efectivo para gestionar sus equipos de trabajo. De igual manera, se brindó un espacio para que identificaran los aspectos que deben mejorar a nivel personal para ser líderes más efectivos.

Inicialmente se realizó una actividad *“rompe hielo”*, con el objetivo de propiciar un ambiente activo y dinámico entre los participantes. Posteriormente, se desarrollaron tres temáticas: a) tipos y estilo de liderazgo, b) características de un líder efectivo y c) autoconocimiento orientado al liderazgo. Para la primera, se llevó a cabo una *“actividad al aire libre”* en la que los participantes, previamente divididos por equipos, superaron una pista de obstáculos diseñada para poner a prueba sus dominios cognitivo, emotivo y motor. Dichos equipos compitieron entre sí para terminar el recorrido en el menor tiempo posible. Una vez que todos los equipos finalizaron el recorrido, se llevó a cabo una actividad de *“conceptualización”*, por medio de la cual los participantes recibieron retroalimentación sobre la actividad y, de manera conjunta, construyeron los conceptos clave de la sesión.

La segunda temática inició con una actividad de *“simulación”*, en la cual los participantes identificaron características clave asociadas al concepto de liderazgo. Cada uno de ellos escribió las características que consideraba más importantes en un líder, para posteriormente socializarlas con todo el grupo de participantes. Luego, cada uno colocó las características propuestas dentro de una matriz de competencias propuestas por el facilitador en una cartelera para la construcción

conjunta del concepto. Al finalizar el facilitador sintetizó los aspectos más relevantes en torno al concepto construido durante la sesión.

Por último, para la temática de autoconocimiento orientado al liderazgo se llevó a cabo una actividad de “*simulación*” en la que a partir de la reflexión sobre el desarrollo personal en ocho (8) categorías o dimensiones individuales, los participantes tuvieron la oportunidad de identificar los aspectos en los que debe trabajar para lograr un liderazgo efectivo en su propia vida y su emprendimiento. Al finalizar, se realizó el cierre de la sesión con una actividad de “*conceptualización*” en la que, con base en las conclusiones de las actividades realizadas anteriormente, el facilitador orientó a los participantes en el proceso de establecimiento de una conexión entre lo ocurrido y los diferentes conceptos relacionados con los objetivos del taller.

La realización del segundo taller, para el cual se dispuso igualmente de un lapso de 5 horas, tuvo por objetivo desarrollar la temática de trabajo en equipo para generar en los participantes la capacidad de reconocer los beneficios de la aplicación de este concepto, así como brindar herramientas para que los participantes pudieran implementarlo en sus iniciativas de emprendimiento. Como resultado de esta sesión, los participantes construyeron y se apropiaron del concepto de trabajo en equipo, identificaron sus habilidades personales para el mismo y herramientas para potencializarlas.

En aras de lograr dicho propósito, se inició con una actividad “*rompe hielo*” a través de la cual se buscó promover un estado de relajación y concentración para que los participantes aliviaran tensiones y disminuyeran la ansiedad, procurando un estado general de calma interior y bienestar que facilitara la realización e incorporación del contenido de la sesión. En este taller grupal se ejecutaron actividades relacionadas con tres temáticas asociadas al concepto central: importancia del trabajo en equipo, habilidades para el trabajo en equipo, e importancia de la comunicación para el trabajo en equipo. Como parte de la primera temática, se desarrolló una actividad de “*simulación*”, en la cual se llevaron a cabo varias dinámicas grupales orientadas a resaltar el valor del trabajo en equipo como pieza clave para el éxito de cualquier emprendimiento, por medio de ejercicios prácticos. Posteriormente, se realizó una actividad de conceptualización, a través de la cual los participantes recibieron retroalimentación sobre la actividad y, de manera conjunta, construyeron la definición de los conceptos clave de la sesión.

A continuación, como parte del desarrollo de la segunda temática, se llevó a cabo una actividad de “*reflexión y motivación*” en la que el facilitador presentó a los participantes una serie de videos motivacionales sobre el trabajo en equipo, con el objetivo de despertar el interés y motivar a los participantes a replantear el concepto y a incorporar una nueva perspectiva sobre este.

La tercera temática se desarrolló mediante una actividad de “*simulación*”, en la que los participantes conformaron parejas, uno de ellos con los ojos vendados. La persona con los ojos descubiertos, debía dar instrucciones a su compañero, quien tenía la misión de trasladar conjuntamente, con el resto de parejas conformadas, un balde hasta un punto establecido por el facilitador mediante el uso de una cuerda con un nudo diseñado para la prueba. Mediante esta actividad se buscó resaltar la importancia de la comunicación como herramienta clave para potencializar el trabajo en equipo. Como cierre de la sesión, se realizó una actividad de “*conceptualización*” en la que, con base en las conclusiones de las actividades desarrolladas en la sesión, el facilitador ayudó al grupo a establecer una conexión entre lo ocurrido y los diferentes conceptos que respondieron a los objetivos del taller.

De la misma manera que en los dos talleres anteriores, para el tercero se dispuso de un lapso de 5 horas y se desarrolló la temática de técnicas de comunicación y resolución de conflictos, con el propósito de permitirle a los participantes identificar los elementos básicos de la comunicación asertiva y la resolución de conflictos. Como resultado de esta sesión los participantes construyeron y se apropiaron del concepto de comunicación asertiva, identificaron cómo comunicarse efectivamente en un contexto organizacional y cómo resolver conflictos de manera eficaz. En esta oportunidad, la dinámica “*rompe hielo*” buscó propiciar un ambiente activo y dinámico entre los participantes, promoviendo la creatividad, la expresión de conocimientos y valores. Las temáticas en torno a las cuales se desarrollaron las actividades fueron: comunicación asertiva, comunicación no violenta y resolución de conflictos.

Para el desarrollo de la primera temática asociada, se propuso realizar una actividad de “*simulación*” en la que los participantes conformaron parejas, dándole a cada uno una frase que debía comunicarle al otro, gritando. Posteriormente, se le pidió a cada una de las partes que refiriera la idea central que se le quería transmitir y que manifestara cuáles fueron las emociones que experimentó durante el ejercicio. El objetivo de esta actividad estaba dirigido a identificar los factores clave para comunicarse asertivamente, así como factores que bloquean el flujo de la comunicación entre las partes. A continuación, se realizó una actividad de “*reflexión y motivación*”, a través de la cual el facilitador presentó a los participantes una serie de videos motivacionales sobre resolución de conflictos, con el objetivo de despertar el interés y motivar a los participantes a replantear el concepto. Después de otorgar un breve espacio para el intercambio de percepciones y opiniones sobre el material, se continuó con una actividad de “*simulación*” con el propósito de que los participantes identificaran los cuatro componentes del Modelo de Comunicación No Violenta de Rosenberg (CNV). Por medio de una serie de actividades lúdico-pedagógicas, los participantes desarrollaron los cuatro componentes de la comunicación no

violenta, contrastándolo con la forma en la que se comunican habitualmente. Al finalizar, el facilitador dirigió una actividad de “*conceptualización*”, a través de la cual los participantes sintetizaron los conceptos de la sesión, a partir de las principales conclusiones de las actividades realizada dentro de la sesión.

Para la temática de resolución de conflictos, se inició con una actividad de “*simulación*”, a través de la cual los participantes formaron en una línea frente a la cual se ubicaría una silla vacía. Posteriormente, de manera individual debían resolver un conflicto real que les generara estrés o tuviera particular relevancia; lo anterior, mediante la aplicación de tres pasos indicados por el facilitador, basados en la técnica Hawaiana para la resolución de conflictos, denominada *Hoponopono*. Por último, se desarrolló una actividad de “*reflexión y motivación*”, donde el facilitador estableció una conexión entre lo ocurrido durante la actividad y los diferentes conceptos que respondieron a los objetivos del taller.

Para el último taller, se trabajó la temática de concertación, gestión de alianzas y proyecto de vida, disponiendo de cinco (5) horas para la realización de las diferentes actividades, a través de las cuales, los participantes se apropiarían de los conceptos claves asociados a la temática central. De esta manera, se generaron destrezas y habilidades básicas para la concertación en los participantes, a partir del autoconocimiento positivo y la construcción de las bases de un proyecto de vida sólido que les permitiera identificar diferentes grupos de interés relacionados con su emprendimiento, e identificar posible socios, aliados y proveedores para su proyecto. Como resultado de esta sesión, los participantes describieron su nivel de satisfacción actual frente a su proyecto de vida y establecieron una conexión entre su sentido vital, las metas que se han propuesto y aquellas áreas en las que pueden mejorar para alcanzarlas.

La primera parte de la sesión inició con una dinámica “*rompe hielo*”, cuyo objetivo fue generar un ambiente que permitiera la introspección y la ventilación emocional en los participantes, fomentado los valores del perdón y la gratitud como herramientas para la resolución de los conflictos internos. En esta sesión, las temáticas asociadas al concepto central que se trabajaron, fueron: autoconocimiento positivo, proyecto de vida, resolución de conflictos y concertación de alianzas.

Con relación a la primera temática, se llevó a cabo una actividad de “*simulación*” en la que los participantes tuvieron la oportunidad de identificar sus intereses, competencias y habilidades personales para vincularlas con su emprendimiento. En primer lugar, se les pidió que dibujaran una línea de su vida, ubicando los acontecimientos álgidos y bajos de la misma, para posteriormente realizar una breve descripción de aquellos momentos que consideraban

particularmente significativos. Por último, escogieron de una lista, aquellas cosas en las que habían mostrado interés para relacionarla con una serie de competencias suministradas por el facilitador. Posteriormente, se desarrolló una actividad de *“motivación y reflexión”* en la que se le presentó a los participantes un video sobre proyecto de vida, con el objetivo de plantearles interrogantes y motivarlos a generar una reflexión sobre su propio proyecto de vida y sobre las circunstancias que lo afectan. Luego, cada participante representó en una cartulina los conceptos de zona de confort, zona de aprendizaje y respondieron a tres preguntas orientadoras para la definición del sentido o propósito de su proyecto de vida (Quién, Qué, Para Qué). A manera de conclusión, se llevó a cabo una actividad de conceptualización en la que los participantes recibieron retroalimentación sobre la actividad anterior y, de manera conjunta, construyeron los conceptos claves de la sesión.

Para el desarrollo de la temática de resolución de conflictos, se ejecutaron tres actividades: la primera de ellas, una actividad de *“motivación y reflexión”* en la que se presentó a los participantes un video sobre resolución de conflictos, con el objetivo de plantearles una reflexión acerca de las habilidades y destrezas necesarias para resolver los conflictos de forma adecuada. Adicionalmente, una actividad de *“simulación”* en la que los participantes, mediante una metodología de co-crear, preguntar y medir, exploraron los aspectos más importantes en el proceso de construcción de redes, con el objetivo de que pudieran identificar sus características principales y los diferentes roles que se dan al interior de estas. La tercera y última actividad, fue una actividad de *“conceptualización”* en la que, con base en las conclusiones de las actividades realizadas anteriormente, el facilitador desempeñó un papel de mediador para que los participantes establecieran una conexión entre lo ocurrido y los diferentes conceptos que corresponden a los objetivos del taller, realizando así el cierre de la sesión.

## 6. RESULTADOS ALCANZADOS

En la tabla cuatro (4), se muestra el número total de participantes inscritos en los talleres a cargo del área de inclusión productiva: Innovación Social (I.S.), Estrategias Comerciales (E.C.) y Proyecto de Vida (P.D.V.). El 79% asistió a los talleres de proyecto de vida en los municipios de Clemencia y María la Baja, con una asistencia de 68 y 57 participantes, respectivamente, en las dos cohortes del programa de formación del proyecto Laboratorios Vivos de Innovación y Cultura. Finalmente, se muestran los participantes que se han inscrito en la convocatoria de estímulos al emprendimiento cultural, a cargo de Icultur, que corresponden a las actividades N<sup>o</sup>. 45 y N<sup>o</sup>. 61 del plan de trabajo del proyecto Laboratorios Vivos de Innovación y Cultura. En total, se implementaron ocho (8) talleres de proyecto de vida en cada municipio.

**Tabla 4. Resultados globales alcanzados por municipio.**

Municipio	Inscritos	Asistentes por Taller			Aprobados	Inscritos Convocatoria
		I.S.	E.C.	P.D.V.		
Clemencia	75	66	54	68	48	6
María la Baja	83	61	57	57	47	4
<b>TOTAL</b>	<b>158</b>	<b>127</b>	<b>111</b>	<b>125</b>	<b>95</b>	<b>10</b>

Fuente: elaboración propia.

A continuación, se presentan los resultados alcanzados por cada una de las cohortes del programa de formación.

### 6.1. RESULTADOS ALCANZADOS EN LA PRIMERA COHORTE

Tal y como lo muestran las cifras presentadas en la tabla 5, en la primera cohorte, los talleres de proyecto de vida contaron con un número total de 39 participantes inscritos de los diferentes grupos del programa de formación del proyecto Laboratorios Vivos de Innovación y Cultura, que representan el 70% del total de inscritos en el ciclo de talleres a cargo del área de inclusión productiva. El grupo que tuvo una mayor participación fue el de Actores Sociales, seguido por los Emprendedores y el grupo de Aprendices, siendo el grupo de Formadores, el que tuvo una menor participación.

En el caso de Clemencia, se contó con una asistencia del 61.5% (24) del total de los inscritos. En este, los grupos que más participaron de los talleres fueron: Aprendices A, seguido por Aprendices B y Emprendedores, mientras que el grupo que participó menos fue el de formadores. En el caso de María la Baja, se contó con una asistencia del 36% (15), siendo el grupo de Actores Sociales B el que más participó y, los que menos participaron, los 3 grupos de Aprendices, de los cuales no asistió ningún participante a los talleres.

**Tabla 5. Asistencia talleres Proyecto de Vida Clemencia y María la Baja primera Cohorte**

Municipio	Grupo de Formación	Inscritos	Asistentes por Taller			Aprobados	Inscritos Convocatoria
			I.S.	E.M.	P.D.V.		
Clemencia	Actores Sociales A	3	2	2	2	2	0
	Actores Sociales B	1	1	2	2	2	1
	Aprendices A	4	3	3	6	3	0
	Aprendices B	5	3	3	2	1	3
	Aprendices C	9	10	4	6	2	0
	Emprendedores	7	5	4	5	5	2
	Formadores	2	1	1	1	1	0

Municipio	Grupo de Formación	Inscritos	Asistentes por Taller			Aprobados	Inscritos Convocatoria
			I.S.	E.M.	P.D.V.		
María la Baja	Actores Sociales A	7	3	2	2	1	0
	Actores Sociales B	6	6	7	8	6	1
	Aprendices A	0	0	0	0	0	0
	Aprendices B	1	1	0	0	0	0
	Aprendices C	3	0	0	0	0	0
	Emprendedores	8	6	5	4	3	2
	Formadores	5	2	1	1	1	1
<b>TOTAL</b>		<b>61</b>	<b>43</b>	<b>34</b>	<b>39</b>	<b>27</b>	<b>10</b>

Fuente: elaboración propia

A continuación, se describen los principales logros alcanzados en la ejecución de los talleres de proyecto de vida, resaltando los aspectos positivos y aspectos a mejorar identificados, así como el impacto sobre los participantes:

#### 6.1.1. MUNICIPIO DE CLEMENCIA

Los talleres de proyecto de vida, para los participantes de la primera cohorte se realizaron en el municipio de Clemencia entre el cinco y el nueve de septiembre, en las instalaciones de la casa de la cultura del municipio. El primer taller dio inicio alrededor de las 2:00 p.m. con la asistencia de 14 participantes de diferentes grupos del programa de formación de los Laboratorios Vivos de Innovación y Cultura. Algunos de los aspectos resaltados por los asistentes luego de desarrollar la actividad “Rompe hielo” fueron: la observación, la coordinación y el apoyo mutuo que debe existir en los equipos de trabajo para el logro de los objetivos que se planteen.

Adicionalmente, algunos aspectos positivos que favorecieron la realización de las actividades por parte de los participantes fueron: la buena condición física y destrezas exhibidas en la ejecución de la pista de obstáculos, lo que les permitió destacarse en las pruebas diseñadas para evaluar su dimensión motora. Igualmente cabe resaltar, la alta motivación con la que encararon la prueba. Sin embargo, algunos aspectos a mejorar fueron entre otros: la comunicación y capacidad de concertación para la selección del líder, lo cual generó desorganización. De igual forma, los participantes no reaccionaron adecuadamente ante las situaciones de incertidumbre, manifestando un alto grado de ansiedad. Estas falencias cobraron especial relevancia a la hora de enfrentar escenarios de toma de decisiones, costándole tiempo y efectividad a los equipos de trabajo.

Como resultado general del taller, se evidenció que los participantes mostraron un buen nivel de apropiación de las características claves para la generación de un liderazgo efectivo, así como mayor conciencia sobre la necesidad de desarrollar competencias claves como: creatividad, tenacidad, adaptabilidad, y comunicación. Por último, se comprometieron a mantener una actitud positiva y a proyectarse como líderes empáticos, en contacto con las problemáticas de su comunidad.

El segundo taller inició a la 1:30 p.m., con la asistencia de 18 participantes de los diferentes grupos del programa de formación de los Laboratorios Vivos de Innovación y Cultura. En primer lugar, el facilitador hizo la apertura del taller, recordando brevemente las reglas de la sesión y motivando a los participantes a desarrollar las actividades con entusiasmo, asumiendo una actitud de apertura. Los participantes se mostraron receptivos y se comprometieron a motivar a los demás inscritos a vincularse activamente al desarrollo de los talleres en los próximos días.

Algunos de los aspectos destacados por los participantes después de la realización de las actividades fueron: la importancia del liderazgo y la comunicación como factor clave para el trabajo en equipo, así como la cohesión y la solidaridad como factores claves para el éxito de los equipos de trabajo, además del manejo de las emociones en situaciones de incertidumbre y estrés. Este último aspecto cobró particular relevancia, ya que en varias ocasiones tuvieron que retomar las actividades hasta completarlas, en tanto que perdían la calma y esto les impedía lograr el objetivo propuesto. Adicionalmente, cabe destacar que los participantes mostraron una reacción positiva frente al material presentado.

Como resultado general del taller, los participantes se mostraron comprometidos a mejorar sus habilidades comunicativas, tanto en la transmisión como en la recepción de los mensajes, ya que este fue identificado como un factor clave para la potencialización del trabajo en equipo. Adicionalmente, se comprometieron a incorporar el valor de la solidaridad como un elemento clave para la generación de cohesión en los equipos de trabajo. De igual manera, reconocieron la importancia de la estabilidad emocional en ambientes de alta incertidumbre y estrés, así como la importancia del liderazgo efectivo para la gestión de los equipos de trabajo.

El tercer taller dio inicio a la 1:30 p.m., con la asistencia de 20 participantes provenientes de diferentes grupos del programa de formación de los Laboratorios Vivos de Innovación y Cultura. Algunos de los aspectos resaltados por los participantes fueron: la importancia de comunicarse a través del cuerpo y de ser creativos a la hora de transmitir los mensajes para lograr un mayor impacto. Adicionalmente, los participantes se mostraron sensibles y conscientes sobre los diferentes factores que pueden bloquear la comunicación en el plano emocional, al igual que



sobre la necesidad de comunicarse sin prejuicios, teniendo en cuenta los estados emocionales propios y los de las demás personas involucradas en la relación comunicativa, así como la importancia de hacer peticiones de forma positiva, evitando las exigencias que bloquean el flujo de la comunicación. Cabe resaltar que algunos de los participantes compartieron reflexiones relacionadas con experiencias vividas frente a la temática abordada.

Como resultado general del taller, se evidenció en los participantes el compromiso frente a la utilización de un estilo de comunicación más creativo que integre los componentes verbales, no verbales y emotivos en la transmisión de los mensajes, al igual que un mayor compromiso en la generación de un estilo comunicativo que permita el desarrollo de los equipos de trabajo y la resolución alternativa de conflictos.

El cuarto taller inició a la 1:30 p.m., con la asistencia de 20 participantes provenientes de diferentes grupos del programa de formación de los Laboratorios Vivos de Innovación y Cultura, quienes se mostraron motivados frente a la actividad y resaltaron la importancia de los conceptos abordados, así como frente a la reflexión realizada en torno a sí mismos. Algunos de los aspectos resaltados por los participantes fueron: la escucha activa, la empatía y la creatividad como base fundamental para generar formas alternativas de solución de los conflictos. Cabe resaltar que los participantes mostraron un adecuado nivel en la apropiación del conocimiento, manifestaron sentirse muy cómodos con la metodología empleada y más conscientes sobre algunas situaciones al interior de sus redes de trabajo. Igualmente, se mostraron comprometidos a poner en práctica el concepto de concertación construido y apropiado en el curso de la sesión, como también a orientar sus procesos a partir del autoconocimiento positivo y la definición de un proyecto de vida sólido que les permita determinar su rol en las redes de las que hacen parte y, a su vez, aplicar las herramientas exploradas para la resolución de conflictos. Por último, manifestaron estar comprometidos con la identificación de las características de su entorno, sus actores y cómo influyen estos en las dinámicas comunitarias.

### **6.1.2. MUNICIPIO DE MARÍA LA BAJA**

Los talleres de proyecto de vida, para los participantes de la primera cohorte, se realizaron en el municipio de María la Baja entre el veintinueve de agosto y el dos de septiembre en las instalaciones de la casa de la cultura del municipio. El primer taller comenzó alrededor de la 1:30 p.m., con la asistencia de 12 participantes de diferentes grupos del programa de formación de los Laboratorios Vivos de Innovación y Cultura. Inicialmente, el facilitador relató en la apertura la importancia de realizar el ciclo de talleres de emprendimiento, al igual que los talleres de proyecto de vida para construir bases sólidas para sus emprendimientos culturales. Posteriormente, el facilitador realizó una breve explicación de las reglas del taller, implementando especialmente la

tecnología social del “Tótem de habla” para moderar el uso de la palabra y establecer una dinámica de respeto entre los compañeros. Por medio de dichas reglas se resaltó el valor del respeto, la libertad de expresión y el cuidado de los demás compañeros mediante el uso adecuado y moderado del lenguaje.

Algunos aspectos positivos a resaltar en los participantes fueron: la buena condición física y las destrezas exhibidas en la ejecución de la pista de obstáculos, lo que les permitió destacarse en las pruebas diseñadas para evaluar su dimensión motora. Entre algunos aspectos a mejorar, se encuentra la falta de herramientas para la comunicación, lo cual a su vez dificultó los procesos de concertación en los escenarios de toma de decisiones simulados durante los talleres de proyecto de vida.

Algunas de las características y conceptos a los que los participantes le otorgaron mayor importancia y a los que se refirieron con mayor frecuencia fueron: escucha activa, empatía, perseverancia, disciplina, creatividad y la capacidad para trabajar en equipo.

Como resultado general del taller, los participantes evidenciaron una mayor capacidad para identificar las características de un verdadero líder, así como aquellos aspectos a nivel personal que deben mejorar para potencializar sus capacidades. Igualmente, que manifestaron un alto nivel de compromiso para desarrollarlas en sí mismos e implementar acciones concretas para desarrollar el estilo de liderazgo más efectivo, que les permita gestionar sus equipos de trabajo.

El segundo taller inició a la 1:30 p.m., con la asistencia de 7 participantes de diferentes grupos del programa de formación de los Laboratorios Vivos de Innovación y Cultura. El facilitador hizo la apertura del taller con una breve explicación sobre la importancia de la asistencia a los talleres y sobre el esfuerzo del equipo humano del proyecto para asegurar la participación y la calidad de estas actividades, solicitando el apoyo de los presentes para motivar a los ausentes.

Los participantes se mostraron receptivos, desarrollando actividades con entusiasmo y gran dinamismo. Algunos de los aspectos destacados por los participantes durante la actividad fueron los siguientes: la cooperación, la solidaridad, la concentración, la comunicación, la cohesión y el liderazgo para orientar a los equipos de trabajo. Algunos de los aspectos resaltados por los participantes fueron, entre otros: la comunicación como factor clave para el trabajo en equipo y el manejo de las emociones ante situaciones de incertidumbre o estrés.

Como resultado del taller, los participantes mostraron conocimientos más claros sobre el concepto de trabajo en equipo construido a partir de las habilidades personales identificadas y la

aplicación de las herramientas del taller de proyecto de vida, manifestando una mayor conciencia sobre la necesidad de incorporarlo en su vida y potenciar sus competencias en torno al mismo.

El tercer taller comenzó a la 1:30 p.m., con la asistencia de 11 participantes de diferentes grupos del programa de formación de los Laboratorios Vivos de Innovación y Cultura. Algunos de los aspectos resaltados por los participantes fueron: la importancia de tener en cuenta los elementos que componen la comunicación no verbal para evitar transmitir mensajes equivocados o poder potencializar el impacto de aquellos que queremos transmitir mediante el uso creativo del cuerpo y las herramientas que ofrece el entorno. Los participantes se mostraron sensibles y conscientes sobre el impacto negativo que tienen los gritos sobre la salud emocional de sus semejantes, así como de los diferentes factores que pueden bloquear la comunicación en el plano emocional. Algunos de los participantes compartieron reflexiones relacionadas con experiencias vividas y la temática abordada. Durante la realización de la actividad se permitió la liberación y expresión de los sentimientos, mientras el facilitador realizó la contención emocional de los participantes.

Como resultado del taller los participantes se mostraron receptivos y comprometidos frente a la utilización de un estilo de comunicación sin violencia y a resolver los conflictos de forma asertiva, mediante la implementación de valores como el respeto y la solidaridad. Adicionalmente, manifestaron mayor conciencia sobre la necesidad de implementar estrategias alternativas para la resolución de conflictos.

El cuarto taller inició a la 1:30 p.m., con la asistencia de 13 participantes provenientes de diferentes grupos del programa de formación de los Laboratorios Vivos de Innovación y Cultura. Algunos de los aspectos destacados por los participantes fueron: la capacidad de escucha, la empatía y la creatividad para generar soluciones alternativas a la solución de los conflictos. Los participantes mostraron un adecuado nivel en la apropiación del conocimiento y manifestaron sentirse muy cómodos con la metodología empleada.

Los participantes se mostraron comprometidos a poner en práctica el concepto de concertación construido y apropiado en el curso de la sesión. De igual manera, a orientar sus procesos a partir del autoconocimiento positivo y la definición de un proyecto de vida sólido que les permita determinar su rol en las redes de las que hacen parte y, a su vez, aplicar las herramientas exploradas para la resolución de conflictos. Por último, manifestaron estar comprometidos con la identificación de características de su entorno, sus actores y cómo influyen éstos en las dinámicas comunitarias.

### 6.1.3. AUTOEVALUACIÓN

La tabla 5 sintetiza el resultado del proceso de autoevaluación realizado por el facilitador, en conjunto con los demás compañeros del componente de inclusión productiva, después de la ejecución de los talleres de proyecto de vida de la primera cohorte del programa de formación del proyecto, en los municipios de Clemencia y María la Baja.

**Tabla 5. Autoevaluación taller proyecto de vida primera cohorte**

ASPECTOS A MEJORAR	ACCIONES DE MEJORA
Jornada de trabajo muy extensa.	Dividir la ejecución total en dos (2) bloques de cuatro horas, máximo.
Conservar copia de los ejercicios desarrollados en clase.	Recoger los resultados de los ejercicios y luego regresarlos a través de las coordinadoras de formación o en el siguiente taller.
Construir una mística de trabajo entre los facilitadores, previo al inicio de actividades.	Realizar una corta reunión de motivación y conexión antes de iniciar la sesión de trabajo, con el equipo facilitador.

**Fuente:** elaboración propia.

Dentro de los aspectos a mejorar se encuentra la forma en la que se distribuyó el tiempo de las sesiones, ya que la jornada de trabajo fue muy extensa. Debido a lo anterior, se propuso dividir la ejecución total de los talleres en bloques de cuatro horas máximo, y de esta manera evitar la fatiga y falta de concentración de los participantes. De igual manera, se identificó que sería óptimo poder conservar una copia de los productos desarrollados por los participantes en el desarrollo de las actividades. Y, por último, se propuso realizar una corta reunión entre el facilitador y su equipo de trabajo, en aras de que iniciaran altamente motivados las sesiones de trabajo.

### 6.1.4. EVALUACIÓN DE LOS PARTICIPANTES

De manera general, los participantes manifestaron a través del formato de evaluación, que los temas expuestos se desarrollaron con claridad y que los objetivos de la sesión fueron claramente comunicados. Adicionalmente, manifestaron que el facilitador realizó una buena labor en la solución de todas las dudas, dirigiéndose de forma positiva hacia los participantes. Algunos aspectos resaltados positivamente fueron: el dinamismo y proactividad de la metodología planteada para la sesión.

Por otra parte, los participantes calificaron los temas como llamativos e importantes para ellos, a nivel individual y comunitario. De igual manera, resaltaron que las sesiones se desarrollaron en el

horario previamente indicado y que se utilizaron diferentes elementos que enriquecieron el desarrollo de las sesiones.

## 6.2. RESULTADOS ALCANZADOS EN LA SEGUNDA COHORTE

Tal y como lo muestran las cifras presentadas en la tabla 6, en la segunda cohorte los talleres de proyecto de vida contaron con un número total de inscritos de 86 participantes de los diferentes grupos del programa de formación del proyecto Laboratorios Vivos de Innovación y Cultura, que representan el 88% del total de inscritos en el ciclo de talleres de emprendimiento. Es importante resaltar que el grupo que tuvo una mayor participación fue el de Aprendices B, seguido por los Aprendices A y el grupo de Actores Sociales A. Por otra parte, los grupos que tuvieron una menor participación fueron el de Emprendedores y Formadores.

En el caso de Clemencia, municipio en el que se contó con una asistencia del 51% (44) del total de los inscritos, los grupos que más participaron de los talleres fueron Aprendices A, seguido por Aprendices B y Actores Sociales; mientras que el grupo que participó menos fue el de formadores. En el caso de María la Baja, se contó con una asistencia del 49% (42), siendo el grupo que participó más, el de Aprendices B. Los que menos participaron fueron los Emprendedores y Formadores.

**Tabla 6. Resultados alcanzados en la segunda cohorte del programa de formación.**

Municipio	Grupo de Formación	Inscritos	Asistentes por Taller			Aprobados	Inscritos Convocatoria
			I.S.	E.C.	P.D.V.		
Clemencia	Actores Sociales A	4	4	3	5	4	0
	Actores Sociales B	4	1	2	1	1	0
	Aprendices A	11	10	12	11	8	0
	Aprendices B	12	16	10	16	11	0
	Aprendices C	4	6	5	6	5	0
	Emprendedores	7	4	3	4	3	0
	Formadores	2	0	0	1	0	0
María la Baja	Actores Sociales A	12	12	10	7	7	0
	Actores Sociales B	8	8	9	9	8	0
	Aprendices A	8	9	9	8	8	0
	Aprendices B	10	9	6	9	6	0
	Aprendices C	2	1	2	4	2	0
	Emprendedores	6	3	5	4	4	0
	Formadores	7	1	1	1	1	0
<b>TOTAL</b>		<b>97</b>	<b>84</b>	<b>77</b>	<b>86</b>	<b>68</b>	<b>0</b>

Fuente: elaboración propia.

A continuación, se describen los principales logros alcanzados en la ejecución de los talleres de proyecto de vida, resaltando los aspectos positivos y aspectos a mejorar identificados, así como el impacto sobre los participantes

### **6.2.1. MUNICIPIO DE CLEMENCIA**

El taller inició alrededor de las 2:30 p.m., con la asistencia de 26 participantes provenientes de diferentes grupos del programa de formación de los Laboratorios Vivos de Innovación y Cultura. En primer lugar, el facilitador realizó la apertura de la sesión, estableciendo las normas para el desarrollo de esta. Igualmente introdujo la herramienta del “Tótem del habla” como mecanismo para regular el uso de la palabra. Posteriormente, se llevó a cabo una actividad “*Rompe hielo*”, frente a la cual los participantes resaltaron como aspectos más relevantes la concentración, capacidad de observación y la intuición como herramienta clave para la lectura del entorno. En relación a las demás actividades desarrolladas durante la sesión, resaltaron como los aspectos más importantes: la importancia que desempeña la motivación en el liderazgo, al igual que la necesidad de mantener una buena condición física para poder enfrentar con vitalidad los retos que enfrentan diariamente. Entre los aspectos a mejorar, identificaron dificultades para comunicarse y concertar soluciones de manera conjunta, sobre todo en situaciones de estrés o incertidumbre. Por otra parte, cabe resaltar que los conceptos a los que los participantes se refirieron con mayor frecuencia en la construcción conjunta desarrollada durante la sesión fueron: comunicación, tenacidad, perseverancia, creatividad y empatía.

De manera general, a partir de la información recibida durante el taller, los participantes mostraron un buen nivel de apropiación de las características claves para la generación de un liderazgo efectivo, así como mayor conciencia sobre la necesidad de desarrollar competencias claves como: creatividad, tenacidad, adaptabilidad, comunicación, entre otras; en los dominios motor, cognitivo y emocional. Por último, se comprometieron a mantener una actitud positiva y a proyectarse como líderes empáticos, en contacto con las problemáticas de sus equipos de trabajo y comunidad.

El segundo taller inició a la 2:30 p.m., con la asistencia de 35 participantes de diferentes grupos del programa de formación de los Laboratorios Vivos de Innovación y Cultura. Para esta sesión, se llevaron a cabo todas las actividades planeadas, en el tiempo estipulado y cumpliendo con los objetivos establecidos para cada una. Los participantes se mostraron receptivos y agradecidos por el aprendizaje logrado hasta el momento, recalando que no habían tenido la oportunidad de recibir este tipo de formación, la cual la consideraron además de pertinente, necesaria. Algunos de los aspectos más relevantes destacados por los participantes fueron: la fuerza, tenacidad, la

importancia de la comunicación y la capacidad que debe tener el líder para manejar las emociones del equipo en situaciones de incertidumbre. Cabe resaltar que lograron ejecutar las actividades con gran facilidad gracias a la coordinación y el liderazgo emergente ejercido por algunos miembros del grupo; las características que resaltaron con mayor frecuencia los participantes fueron: la coordinación, la comunicación, y el liderazgo.

Como resultado del taller, los participantes se mostraron comprometidos a mejorar sus habilidades comunicativas, tanto en la transmisión como en la recepción de los mensajes, ya que identificaron este como un factor clave para la potencialización del trabajo en equipo. Igualmente, se comprometieron a incorporar el valor de la solidaridad como un elemento clave para la generación de cohesión en los equipos de trabajo. Adicionalmente, reconocieron la importancia de la estabilidad emocional en ambientes de alta incertidumbre y estrés, así como la importancia de la alta motivación que debe manejar el líder para la gestión de los equipos de trabajo.

El tercer taller inició a la 2:30 p.m., con la asistencia de 33 participantes de diferentes grupos del programa de formación de los Laboratorios Vivos de Innovación y Cultura. Como resultado de los ejercicios de conceptualización desarrollados en diferentes momentos de la sesión, los participantes manifestaron: mayor conciencia acerca del impacto negativo que tienen los gritos sobre la comunicación en la medida en que constituyen una forma de violencia, que además de lesionar emocionalmente a las partes involucradas, bloquea los canales de transmisión de los mensajes. Adicionalmente, cabe destacar la coordinación exhibida por el grupo y el liderazgo asumido por algunos para distribuir roles y asignar, especialmente en relación con algunas situaciones que surgieron durante la realización de la actividad en la que aquellas personas que asumieron el liderazgo lograron realizar contención emocional de algunos participantes que se vieron altamente frustrados. Sin embargo, algunos aspectos a mejorar son la pasividad asumida por algunos miembros del equipo en la realización de las actividades y la baja tolerancia a la frustración exhibida en la ejecución de las tareas asignadas, cuando no se lograban los resultados de manera inmediata.

Los participantes se mostraron más conscientes sobre la importancia de la comunicación para la gestión efectiva de sus equipos de trabajo, y que no solo se refiere al componente verbal; por el contrario, es necesario mejorar la habilidad para transmitir los mensajes corporalmente de forma clara y emocionalmente sana. Igualmente, manifestaron su compromiso frente a la no violencia en sus formas de comunicación y frente a la implementación de valores, como la tolerancia y el respeto.

El cuarto taller inició a la 2:30 p.m., con la asistencia de 35 participantes de diferentes grupos del programa de formación de los Laboratorios Vivos de Innovación y Cultura, quienes, a través de las actividades desarrolladas, exhibieron un alto grado de apropiación de conceptos como: zona de confort y tensión creativa, proyectando cambios necesarios en su proyecto de vida, en aras de alcanzar objetivos alguna vez propuestos, pero que quizás habían olvidado. De igual manera, manifestaron gratitud debido a que algunas actividades les habían permitido recordar situaciones que les generaron emociones positivas asociadas a algunos familiares y amigos.

Algunos de los aspectos destacados por los participantes fueron: la empatía, tolerancia, respeto, comunicación, liderazgo y la creatividad como herramientas clave en la resolución de conflictos a través de mecanismos alternativos. Igualmente, los participantes rescataron la importancia que juega la diversidad en los equipos de trabajo, así como la capacidad de trabajar desde las virtudes, más que desde las deficiencias de las personas.

En términos generales, los participantes se mostraron sensibles frente a la importancia de generar un proyecto de vida sólido que les permita dirigir sus acciones en torno a la consecución de metas específicas que estén conectadas con sus intereses y motivaciones. Igualmente, exhibieron un alto grado de apropiación de las herramientas exploradas en la sesión, especialmente aquellas referidas a la concertación como mecanismo para la resolución alternativa de conflictos.

### **6.2.2. MUNICIPIO DE MARÍA LA BAJA**

El primer taller inició a las 2:30 p.m., con una asistencia de 31 participantes provenientes de diferentes grupos del programa de formación de la segunda cohorte de los Laboratorios Vivos de Innovación y Cultura. Inicialmente, el facilitador comentó la importancia de realizar el ciclo de talleres a cargo del área de inclusión productiva, al igual que los talleres de proyecto de vida, con un doble propósito: el primero de ellos relacionado con adquirir herramientas valiosas que les permitan desarrollar competencia claves para liderar de forma efectiva sus vidas y sus emprendimientos culturales; el segundo, cumplir con el requisito para participar en la convocatoria de estímulos al emprendimiento cultural, a cargo del Instituto de Cultura y Turismo del departamento de Bolívar – ICULTUR, en el marco del proyecto Laboratorios Vivos de Innovación y Cultura.

Posteriormente, el facilitador realizó una breve explicación de las reglas del taller, implementando especialmente la tecnología social del “Tótem de habla” para moderar el uso de la palabra. En la exposición, realizó especial énfasis en usar el lenguaje de manera constructiva y dirigirse a los compañeros siempre con una intención respetuosa. Dentro de los aspectos más destacados por



los participantes se encuentran: la atención y la concentración como atributos claves en un líder, en la medida en que a partir de la información captada del entorno se pueden tomar decisiones más efectiva, así como un análisis más preciso de las situaciones. Igualmente, cabe resaltar que los participantes se mostraron altamente motivados, lo cual permitió que aquellos compañeros que no tenían una condición física óptima persistieran en la actividades hasta lograr el objetivo planteado. Sin embargo, también es importante tener en cuenta que en las actividades se evidenció falta de comunicación y coordinación, lo cual se tradujo en el resultado final obtenido.

De manera general, los participantes se mostraron sensibles y conscientes de la necesidad de desarrollar competencias en torno a la comunicación, la capacidad para trabajar en equipo, la perseverancia y la creatividad, para así lograr una gestión más efectiva por parte de sus grupos de trabajo. De igual manera, exhibieron un mayor nivel de introspección sobre aquellos aspectos que debían mejorar a nivel personal para lograr mayor efectividad como líderes.

El segundo taller comenzó a las 2:00 p.m., contando con la asistencia de 35 participantes de los distintos grupos de formación del programa de formación de los laboratorios vivos de innovación y cultura. Un factor clave en el desarrollo de esta sesión fue la motivación mostrada por el grupo, ya que, a pesar que en algunas actividades tuvieron dificultades para alcanzar los objetivos pudieron salir adelante en su propósito. Adicionalmente, algunos de los aspectos destacados por los participantes durante la actividad fueron: la comunicación, solidaridad, la concentración, el liderazgo asumido por algunos y una alta motivación para orientar los equipos de trabajo. Algunos de los aspectos a mejorar fueron el orden y la comunicación, ya que en principio el grupo mostró una tendencia precipitada a tomar decisiones individualmente sin tener en cuenta el direccionamiento que los líderes realizaban.

Como resultado del taller, los participantes mostraron conocimientos más claros sobre el concepto de trabajo en equipo, construido a partir de las habilidades personales identificadas y la aplicación de las herramientas del taller de proyecto de vida, con el fin de incorporarlo en su vida y potenciar sus competencias en torno al mismo.

El tercer taller inició alrededor de las 2:00 p.m. con la asistencia de 40 participantes de diferentes grupos del programa de formación de los Laboratorios Vivos de Innovación y Cultura. Algunos de los aspectos resaltados por los participantes fueron los siguientes: el talento para expresar mensajes a través de su corporalidad, la creatividad para comunicar una determinada intención o mensaje, la importancia de comunicarse sin prejuicios, así como a realizar peticiones de forma positiva, evitando las exigencias que bloquean el flujo de la comunicación.

Como resultado del taller, los participantes se mostraron receptivos y comprometidos frente a la utilización de un estilo de comunicación más creativo, integrando diferentes elementos verbales, no verbales y emotivos en la transmisión de los mensajes. De igual manera, se comprometieron a implementar las herramientas exploradas para la construcción de un estilo comunicativo sin violencia y a resolver los conflictos de forma asertiva, mediante la implementación de valores como el respeto y la solidaridad.

El cuarto taller dio inicio alrededor de las 1:30 p.m. con la asistencia de 35 participantes de diferentes grupos del programa de formación de los Laboratorios Vivos de Innovación y Cultura. Algunos de los aspectos destacados por los participantes fueron: la capacidad de escucha, la empatía y la creatividad para generar soluciones alternativas a la solución de los conflictos.

Al finalizar la actividad, los participantes mostraron un adecuado nivel de apropiación del conocimiento y manifestaron sentirse muy cómodos con la metodología empleada, así como más conscientes sobre algunas situaciones al interior de sus redes de trabajo.

### 6.2.3. AUTOEVALUACIÓN

La tabla 6 sintetiza el resultado del proceso de autoevaluación realizado por el facilitador y el equipo de trabajo del componente de inclusión productiva, después de la ejecución de los talleres de proyecto de vida de la segunda cohorte del programa de formación del proyecto, en los municipios de Clemencia y María la Baja.

**Tabla 6. Autoevaluación taller proyecto de vida segunda cohorte**

ASPECTOS A MEJORAR	ACCIONES DE MEJORA
Propiciar un ambiente más tranquilo y ordenado en las sesiones de trabajo	Dividir los grupos de acuerdo a los perfiles para ajustar los contenidos en función de la etapa del ciclo vital de los participantes.
Contar con espacios más amplios para la realización de las actividades	Disponer de lugares más amplios, incluso por fuera de la casa de la cultura para el desarrollo de algunas actividades

**Fuente:** elaboración propia

Dentro de los aspectos a mejorar, se encuentra la distribución de los participantes por grupo debido a que, si no se hace la composición etaria del grupo puede ser muy heterogénea, lo cual implica personas en diferentes etapas del ciclo vital que poseen necesidades metodológicas y en contenido igualmente diversas.

Por otra parte, debido al incremento en el número de asistentes para la segunda cohorte se hizo más visible la necesidad de disponer de espacios más amplios que permitan un desarrollo más fluido de las actividades. Aun cuando pudieron realizarse sin ningún contratiempo, para algunos hubiese sido óptimo contar con espacios más amplios.

#### **6.2.4. EVALUACIÓN DE LOS PARTICIPANTES**

De manera general, los participantes manifestaron, a través del formato de evaluación, que los temas expuestos se desarrollaron con claridad y que los objetivos de la sesión fueron claramente comunicados. Adicionalmente, manifestaron que el facilitador realizó una buena labor en la solución de todas las dudas, dirigiéndose de forma positiva hacia los participantes. Algunos aspectos resaltados positivamente fueron el dinamismo y proactividad de la metodología planteada para la sesión.

Por otra parte, los participantes calificaron los temas como llamativos e importantes para ellos a nivel individual y comunitario. De igual manera, resaltaron que las sesiones se desarrollaron en el horario previamente indicado y que se utilizaron diferentes elementos que enriquecieron el desarrollo de las sesiones.

### **7. CONCLUSIONES**

A manera de conclusión, se debe reconocer, después de la buena acogida y los resultados arrojados por la experiencia de la implementación de los talleres de proyecto de vida en los municipios de Clemencia y María la Baja, la pertinencia de este tipo de espacios formativos para todas aquellas personas relacionadas con el sector de la industria cultural y creativa, especialmente para aquellas que aspiren a consolidar iniciativas innovadoras y exitosas de emprendimiento cultural.

En este sentido, el ciclo de talleres cumplió con el objetivo de enriquecer la mirada que los participantes del proyecto tenían sobre sí mismos y sobre su cultura, al igual que brindarles herramientas que potencialicen sus capacidades al servicio de los objetivos trazados en el desarrollo de su proyecto de vida y su emprendimiento cultural, teniendo en cuenta que las intervenciones de los participantes realmente dieron cuenta de un alto nivel de apropiación de la temática.

Adicionalmente, se pudieron evidenciar ciertas deficiencias en competencias claves en los participantes, tales como: la falta de organización y capacidad de concertación, escizas

herramientas para manejar situaciones que impliquen un alto grado de estrés, baja tolerancia a la frustración, limitaciones en su capacidad para comunicarse y gestionar adecuadamente sus equipos de trabajo. En muchos casos, estos factores limitan el desarrollo e impacto de sus emprendimientos culturales pues, a pesar de contar con la formación básica en torno a su oficio y con muchísimo talento, estas características personales juegan un rol fundamental en la consecución de los objetivos trazados para sus emprendimientos. De tal forma que, es urgente e indispensable que todas las iniciativas de inclusión productiva que busquen trabajar con actores del sector cultural como estrategia para superar las trampas de la pobreza, a través de la cultura como herramienta para el desarrollo comunitario, incluyan, dentro de sus propuestas, contenidos y metodologías que ayuden a los emprendedores a afianzar sus proyectos de vida y a gestionar de forma más efectiva sus emprendimientos.

Por otra parte, fue muy valioso el aporte que este grupo de personas realizó en la construcción de los conceptos, marcando una hoja de ruta para todos aquellos que decidan transitar el camino del emprendimiento cultural. En este sentido, características como la perseverancia, la creatividad, la comunicación, la empatía y la tenacidad, se muestran como conceptos claves e ineludibles para construir el estilo de liderazgo necesario para que los emprendedores logren gestionar exitosamente sus iniciativas. De igual manera, los resultados revelan la necesidad de construir una cultura emprendedora en el sector creativo y cultural, que tenga sus cimientos en valores como solidaridad y el respeto, en la medida en que desempeñan un papel fundamental en la cohesión de los equipos de trabajo.

Por otra parte, no se puede dejar de lado la importancia de plantear este tipo de procesos de cara a la generación de capacidades humanas que le permita a las personas, a pesar de las condiciones de vulnerabilidad objetiva que ofrecen sus entornos, generar estrategias con miras a su autorrealización como individuos y como comunidad. De esta manera, es necesario que además de las competencias que deben desarrollar para el fortalecimiento empresarial, como el liderazgo, la comunicación asertiva, capacidad de concertación, y el trabajo en equipo, desarrollen una relación sana con ellos mismo, guiada por el autoconocimiento y una autoconciencia positiva que reconozca en ellos las potencialidades y virtudes con las que cuentan, permitiéndoles así su autorrealización y la oportunidad verdaderamente transformar sus comunidades.

## **8. ANEXOS**

Durante el periodo de ejecución de esta actividad, del mes ocho (8) al dieciocho (18), se presentaron diferentes documentos de soporte y evidencia, relacionados con la planeación,

diseño, promoción y ejecución de los talleres de Proyecto de Vida, de acuerdo con el plan de trabajo del proyecto, en las dos cohortes del programa de formación en los municipios de Clemencia y María la Baja.

A continuación, se presenta el listado de anexos (en formato digital) que han alimentado durante este tiempo, a la actividad relacionada con los talleres.

**Tabla 7. Documentos elaborados, soportes y evidencias de la ejecución de los talleres de proyecto de vida (ver anexos digitales)**

Nº ANEXO	ACTIVIDAD	REPORTE
1	Revisión de fuentes bibliográficas relacionadas con el tema de proyecto de vida.	Informe Mes 8. Anexo 12.
2	Formato Diligenciado de Planeación de los Talleres de Proyecto de Vida – Versión 1.	Informe Mes 9. Anexo 11.
3	Formato Diligenciado de Planeación de los Talleres de proyecto de vida – Versión 2.	Informe Mes 10. Anexo 8.
4	Estrategia de comunicación para promover la vinculación de los participantes del programa de formación de los Laboratorios Vivos de Innovación y Cultura a los talleres de Estrategias Comerciales, Proyecto de Vida e Innovación Social en Cultura.	Informe Mes 10. Anexo 10.
5	Formato Diligenciado de Planeación de los Talleres de proyecto de vida – Versión 3.	Informe Mes 11. Anexo 10.
6	Reporte de implementación de la estrategia de comunicación para promover la vinculación de los participantes del programa de formación de los Laboratorios Vivos de Innovación y Cultura, a los talleres de Estrategias Comerciales, Proyecto de Vida e Innovación Social en Cultura.	Informe Mes 11. Anexo 12.
7	Registro de inscripciones en línea a los talleres de estrategias comerciales, proyecto de vida e innovación social - Corte al mes 11.	Informe Mes 11. Anexo 14.
8	Reporte de implementación de la estrategia de comunicación para promover la vinculación de los participantes del programa de formación de los	Informe Mes 12. Anexo 8.

Nº ANEXO	ACTIVIDAD	REPORTE
	Laboratorios Vivos de Innovación y Cultura, a los talleres de Estrategias Comerciales, Proyecto de Vida e Innovación Social en Cultura.	
9	Registro de inscripciones en línea a los talleres de estrategias comerciales, proyecto de vida e innovación social - Corte al mes 11.	Informe Mes 12. Anexo 9.
10	Planeación general de los talleres de Proyecto de Vida – Versión 4.	Informe Mes 12. Anexo 12.
11	Reporte de Implementación de los Talleres de proyecto de vida en el municipio de María la Baja.	Informe Mes 13. Anexo 7.
12	Reporte de Implementación de los Talleres de proyecto de vida en el municipio de Clemencia.	Informe Mes 13. Anexo 8.
13	Actualización de la revisión de fuentes bibliográficas, relacionadas con los temas de coaching y proyecto de vida.	Informe Mes 14. Anexo 8.
14	Planeación general de los talleres de Proyecto de Vida – Versión 5.	Informe Mes 15. Anexo 7.
15	Estrategia de comunicación para promover la vinculación de los participantes de la segunda cohorte del programa de formación de los Laboratorios Vivos de Innovación y Cultura, a los talleres de estrategias comerciales, proyecto de vida e innovación social en cultura.	Informe Mes 16. Anexo 8.
16	Registro de inscripciones en línea a los talleres de estrategias comerciales, proyecto de vida e innovación social de la segunda cohorte del programa de formación de los Laboratorios Vivos de Innovación y Cultura.	Informe Mes 16. Anexo 9.
17	Reporte de implementación de la estrategia de comunicación para promover la vinculación de los participantes de la segunda cohorte del programa de formación de los Laboratorios Vivos de Innovación y Cultura, a los talleres de estrategias comerciales, proyecto de vida e innovación social en cultura.	Informe Mes 17. Anexo 9.

Nº ANEXO	ACTIVIDAD	REPORTE
18	Registro de inscripciones en línea a los talleres de estrategias comerciales, proyecto de vida e innovación social de la segunda cohorte del programa de formación de los Laboratorios Vivos de Innovación y Cultura.	Informe Mes 17. Anexo 10.
19	Reporte de Implementación de los Talleres de proyecto de vida en el municipio de María la Baja, en la segunda cohorte.	Informe Mes 18. Anexo 12.
20	Reporte de Implementación de los Talleres de proyecto de vida en el municipio de Clemencia, en la segunda cohorte.	Informe Mes 18. Anexo 13.

**Fuente:** elaboración propia.