

**SISTEMATIZACIÓN DE LAS EXPERIENCIAS OBTENIDAS MEDIANTE EL  
APOYO A LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DEL PROGRAMA DE  
ARTICULACIÓN EMPRESARIAL DEL CENTRO DE LIDERAZGO DE LA  
UNIVERSIDAD DEL CAUCA**

**INFORME PRÁCTICA PROFESIONAL**

**UNIVERSIDAD DEL CAUCA  
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONOMICAS Y  
ADMINISTRATIVAS  
ADMINISTRACION DE EMPRESAS  
PRACTICA PROFESIONAL  
POPAYAN  
2014**

**SISTEMATIZACIÓN DE LAS EXPERIENCIAS OBTENIDAS MEDIANTE EL  
APOYO A LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DEL PROGRAMA DE  
ARTICULACIÓN EMPRESARIAL DEL CENTRO DE LIDERAZGO DE LA  
UNIVERSIDAD DEL CAUCA**

**MIGUEL ANGEL PIEDRAHITA TRIVIÑO**

**INFORME DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL**

**ASESOR EMPRESARIAL  
Mg. HÉCTOR ALEJANDRO SÁNCHEZ**

**ASESOR ACADEMICO  
Mg. JUAN MANUEL ARÉVALO VIVEROS**

**UNIVERSIDAD DEL CAUCA  
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONOMICAS Y  
ADMINISTRATIVAS  
ADMINISTRACION DE EMPRESAS  
PRACTICA PROFESIONAL  
POPAYAN  
2014**

## Contenido

1. INTRODUCCIÓN .....	5
2. OBJETO DE LA SISTEMATIZACIÓN.....	8
2.1. Problema de la Sistematización.....	8
2.2. Ejes De Sistematización .....	9
3. METODOLOGÍA DE LA SISTEMATIZACIÓN .....	11
3.1. Metodologías a utilizar .....	11
3.2. Enfoque de la sistematización .....	11
3.3. Camino a seguir para sistematizar la experiencia.....	11
3.4. Actores en la obtención del documento.....	13
4. ANALISIS DEL CONTEXTO.....	14
4.1. Contexto Institucional .....	14
4.1.1. Universidad del Cauca .....	14
4.1.2. Centro de liderazgo de la universidad del Cauca. ....	17
4.2. Entorno en el que se realizó el proyecto .....	18
4.2.1. Uoafroc.....	18
4.2.2. Innpulsa.....	19
4.2.3. Instituto De Astrobiología Colombia (IAC) .....	21
4.2.4. Asoves .....	21
4.3. Actores sociales relevantes en el proyecto.....	22
4.4. Proyecto de Intervención .....	22
4.4.1. Objetivo General .....	23
4.4.2. Objetivos Específicos .....	23
4.5. Consideraciones Teóricas .....	24
4.5.1. Sobre el concepto de la Administración: .....	24
4.5.2. Elementos de la mecánica administrativa .....	25
4.5.3. Elementos de la dinámica administrativa.....	32
4.5.4. Consideraciones Metodológicas .....	35
4.6. Equipo que realizo el Proyecto .....	37

5. DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA .....	38
5.1. Cátedra de Ciencias de la Tierra y del Espacio: Astrobiología.....	38
5.2. “Primer encuentro de pueblos afros” recuperemos la memoria para fortalecer nuestro liderazgo.....	40
5.3. Fortalecimiento de las capacidades institucionales de transferencia y comercialización de tecnologías en la universidad del cauca. ....	41
5.4. Proyecto Asoves .....	43
6. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LAS EXPERIENCIAS OBJETO DE SISTEMATIZACIÓN .....	44
7. EVALUACIÓN DE LAS EXPERIENCIAS OBJETO DE SISTEMATIZACIÓN .....	57
8. CONCLUSIONES .....	60
9. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA .....	63
10. ANEXOS .....	65

## 1. INTRODUCCIÓN

La presente sistematización de experiencias se realizó al proyecto de práctica profesional denominado “respaldo a los procesos administrativos del Centro de Liderazgo de la Universidad del Cauca”, el cual se ejecutó con el fin de contribuir a la solución de una problemática social, económica y de desarticulación de los actores de la región del Cauca (comunidad, gobierno, empresarios, instituciones). Con el presente informe se pretende sistematizar las experiencias que resultaron de la implementación del proyecto en mención.

Ahora bien, tanto el proyecto como su respectiva sistematización se realizó con el fin de desarrollar habilidades y destrezas e incrementar los niveles de competitividad del practicante. La experiencia desarrollada y sistematizada me permitirá obtener un óptimo desempeño profesional en el campo de la administración de empresas toda vez que complementa la formación académica obtenida a través de vivencias en el campo laboral, el acompañamiento de los asesores académico, empresarial y demás talento humano, recursos físicos y factores en general necesarios para la consecución del objetivo central de la práctica.

De igual forma, este proceso se realizó con el fin de reflexionar sobre las experiencias que se lograron mediante el apoyo a los procesos administrativos del programa de articulación empresarial del centro de liderazgo de la Universidad del Cauca, ello con el fin de contribuir al fortalecimiento de la dinámica de desarrollo en la región, mediante el potenciamiento de las

habilidades de liderazgo del talento humano, la gestión y asistencia de proyectos de alto impacto socioeconómico.

En el siguiente apartado se abordará lo concerniente al objeto de la sistematización, donde se mostrará el problema a tratar en el proyecto de intervención, además de los ejes que se van a sistematizar en este informe.

Seguidamente en el tercer acápite se dará a conocer la metodología de la sistematización, evidenciando el enfoque ontológico, epistemológico y metodológico de corte constructivista e interpretativo, mediante el cual se hará una lectura de la experiencia desde varios sujetos y actores de la práctica.

En el punto cuarto, se contextualizará el entorno en el que se realizó el proyecto de intervención, esto con el fin de analizar el ámbito y los grupos de interés que participaron en el mismo, así como evaluar los recursos y capacidades.

La narración de la experiencia se hará en el punto 5, ello con el fin de evidenciar el inicio de la labor, el proceso que se vivenció y finalmente los resultados obtenidos de cada objetivo propuesto en la presente práctica profesional.

Seguidamente en el punto 6 se realizará un análisis e interpretación de las experiencias objeto de sistematización para lo cual se retomaron la voces de los colaboradores del proyecto. De igual forma, en el punto 7 se adelantará una

evaluación de dicha experiencia, valorando los niveles de cumplimiento de los objetivos, así como los factores potencializadores y/u obstaculizadores de los mismos.

Finalmente este informe presenta las conclusiones de la práctica profesional del estudiante, las referencias bibliográficas que se utilizaron en la elaboración del informe final y los anexos pertinentes.

## **2. OBJETO DE LA SISTEMATIZACIÓN**

### **2.1. Problema de la Sistematización**

La presente sistematización de experiencias se aplicará al proyecto titulado “apoyo a los procesos administrativos del programa de articulación empresarial del Centro de Liderazgo de la Universidad del Cauca” el cual se ejecutó con el fin de contribuir a la solución de los desequilibrios sociales y con ello contribuir a la mejora del desarrollo regional del departamento del Cauca, aprovechando los efectos de vecindad para así alcanzar mayor competitividad regional y desarrollo social. Para enfrentar la situación en mención, el proyecto planteó los siguientes objetivos que pretenden contribuir a la solución de la problemática descrita:

Para enfrentar la situación en mención, el proyecto planteó los siguientes objetivos que pretenden contribuir a la solución de la problemática descrita:

- Apoyar en el perfeccionamiento del diagnóstico estratégico para la creación del planetario de la Universidad del Cauca en Popayán.
- Apoyar en la formulación del direccionamiento estratégico del proyecto de cultura ciudadana.



- Apoyar en la administración de la etapa dinámica o de ejecución de una actividad o evento del proyecto de cultura ciudadana, de la cátedra de pensamiento indígena y de la cátedra de pensamiento afrocolombiano.
- Apoyar en la planeación operativa de dos mecanismos que se tengan proyectados utilizar para la ejecución de la cátedra de pensamiento afrocolombiano y de la cátedra de pensamiento indígena.

## **2.2. Ejes De Sistematización**

Para desarrollar el proceso de sistematización del proyecto de intervención, se seleccionará como eje de sistematización la experiencia obtenida en el apoyo brindado al proceso investigativo del proyecto denominado “primer encuentro de pueblos afros recuperemos la memoria para fortalecer nuestros liderazgos dentro de la cátedra de pensamiento afro”, siendo los objetivos específicos de la sistematización los siguientes:

- Lecciones aprendidas en la ejecución del proyecto que nos pueden servir para mejorar los próximos encuentro de pueblos afros.
- Lecciones aprendidas en la planeación del proyecto que nos pueden servir para mejorar los próximos encuentro de pueblos afros.

Finalmente, resulta importante aclarar que el resto de la experiencia obtenida en el proyecto se describirá mediante una sistematización de datos que se presentará en el capítulo de la descripción de la experiencia.

### **3. METODOLOGÍA DE LA SISTEMATIZACIÓN**

#### **3.1. Metodologías a utilizar**

El presente informe fue elaborado mediante una combinación entre la sistematización de experiencias y la evaluación y sistematización de datos. Es de resaltar que la esta sistematización se realizó al final del proceso de la práctica profesional.

#### **3.2. Enfoque de la sistematización**

La sistematización de experiencias se realizará con un enfoque ontológico, epistemológico y metodológico de corte constructivista e interpretativo, mediante el cual se hará una lectura de la experiencia desde varios sujetos y actores de la práctica.

#### **3.3. Camino a seguir para sistematizar la experiencia**

- El punto de partida: vivir la experiencia, haber participado de la experiencia
- Responder las preguntas iniciales:
  - ¿Para qué se quiere sistematizar?
  - ¿Qué experiencias se quieren sistematizar?
  - ¿Qué aspectos centrales de esa experiencia interesa sistematizar?

- Para qué se quiere realizar la sistematización, tener clara la utilidad de la sistematización.
  - Delimitar el objeto a sistematizar
  - Escoger que experiencia se va a sistematizar
  - Delimitar el espacio y el tiempo de la experiencia
  - Precisar el eje de la sistematización
  - Precisar el enfoque central y evitar la dispersión
  - Saber qué aspectos interesan más
  
- Recuperar el proceso vivido:
  - Se reconstruye de forma ordenada lo que sucedió, tal como sucedió
  - Se clasifica la información disponible
  - Se identifican las etapas del proceso
  
- Hacer la reflexión de fondo. ¿Por qué sucedió lo que sucedió? Es el momento más importante:
  - Análisis
  - Síntesis
  - Ver las relaciones, tensiones y contradicciones.
  
- Realizar la interpretación crítica:
  - Se analiza cada componente por separado
  - Se pregunta por las causas de lo que sucedió
  - Se observan las particularidades y el conjunto, lo personal y lo colectivo

- Los puntos de llegada: Formular conclusiones y comunicar los aprendizajes.

### **3.4. Actores en la obtención del documento**

Para realizar la sistematización de experiencias de este documento se van a utilizar la voz de todos los actores que hicieron parte del “primer encuentro de pueblos afros recuperemos la memoria para fortalecer nuestros liderazgos dentro de la cátedra de pensamiento afro”.

Específicamente se obtuvo la información de entrevistas realizada a los actores sociales que participaron en el desarrollo de la práctica y la información recolectada de la encuesta de satisfacción realizada al terminar el evento.

Entre los actores claves que tienen voz en la presente sistematización de experiencias están:

- Miguel Ángel Piedrahita Pasante del centro de liderazgo de la Universidad del Cauca
- Héctor Alejandro Sánchez Jefe del Centro de liderazgo de la Universidad del Cauca
- María del Mar Pérez asistente técnica del centro de liderazgo de la Universidad del Cauca
- Arie Arango representante de las comunidades negras de la Gobernación del Cauca

De igual forma para hacer esta sistematización se recuperaron y utilizaron las entrevistas y encuestas realizadas en el transcurso del trabajo.

## **4. ANALISIS DEL CONTECTO**

El proyecto titulado “apoyo a los procesos administrativos del programa de articulación empresarial del centro de liderazgo” el cual es objeto de la presente sistematización, se enmarca dentro del centro de liderazgo de la universidad del Cauca.

### **4.1. Contexto Institucional**

#### **4.1.1. Universidad del Cauca**

Esta institución es un ente universitario autónomo del orden nacional, vinculado al ministerio de educación, con régimen especial, personería jurídica, autonomía académica, administrativa y financiera y patrimonio independiente.

Fue creada el 24 de abril de 1827 mediante decreto dictado por el presidente de la República Francisco de Paula Santander, en desarrollo de la Ley del 18 de mayo de 1826. Se instaló el 11 de noviembre de 1827 y su nacionalización fue ratificada mediante la Ley 65 de 1964.

Como misión se resalta que la Universidad del Cauca es una institución de educación superior pública, autónoma, del orden nacional, creada en los orígenes de la República de Colombia.

La Universidad del Cauca, fundada en su tradición y legado histórico, es un proyecto cultural que tiene un compromiso vital y permanente con el desarrollo social, mediante la educación crítica, responsable y creativa.

La Universidad forma personas con integridad ética, pertinencia e idoneidad profesional, demócratas comprometidos con el bienestar de la sociedad en armonía con el entorno.

La Universidad del Cauca genera y socializa la ciencia, la técnica, la tecnología, el arte y la cultura en la docencia, la investigación y la proyección social.

De igual forma, con respecto a la visión de la institución se resalta que la Universidad del Cauca, fiel a su lema "PosterisLvmenMoritvrvsEdat" (Quién ha de

morir deje su luz a la posteridad), tiene un compromiso histórico, vital y permanente con la construcción de una sociedad equitativa y justa en la formación de un ser humano integral, ético y solidario. Consecuentemente a lo anterior, son objetivos de esta institución los siguientes:

- Promover la construcción y desarrollo de una sociedad justa que propicie el mejoramiento de la calidad de vida de las personas.
- Contribuir a la educación integral de los estudiantes con el propósito de formar ciudadanos capaces de interactuar positivamente en la sociedad bajo principios éticos y democráticos, fundamentados en los derechos humanos.
- Desarrollar planes, programas y proyectos de formación profesional en los niveles de pregrado y posgrado, con altos niveles de exigencia y calidad académica que coadyuven efectivamente al desarrollo sociocultural, científico y tecnológico de la región y del país.
- Adelantar estrategias de coordinación y apoyo interinstitucional, con la finalidad de articular la Universidad a los procesos de apropiación de ciencia y tecnología, desarrollo social, cultural y productivo en el ámbito regional, nacional e internacional.
- Promover y fomentar estrategias de articulación y cualificación académica con los niveles de educación formal, no formal e informal para contribuir con el cumplimiento de los objetivos, propósitos y finalidades de la Ley 115 de 1994.
- Propiciar, incentivar y fortalecer los grupos de investigación y la interacción con pares académicos, con el fin de producir y validar conocimientos específicos de las ciencias, la tecnología, las humanidades, el arte y la cultura, de tal manera que aporten efectivamente a la solución de los problemas del entorno y a mejorar las condiciones de vida.
- Desarrollar proyectos pedagógicos encaminados a la creación y fortalecimiento de una cultura ambiental para la conservación del entorno, así como también del patrimonio cultural e histórico de la región.

Por otra parte, los principios que enmarcan las operaciones de la institución son:

- La convivencia y la tolerancia, necesarios para la consecución de la paz nacional.
- La honestidad y la responsabilidad, dentro de la pluralidad ideológica y el respeto a los derechos individuales y sociales.
- La valoración integral del ser humano, superando toda forma de discriminación e inequidad.
- La libertad y la autonomía, principios esenciales para formar personas capaces de decidir en libertad y con responsabilidad.
- La Democracia y la participación, en el marco de un Estado Social de Derecho que garantice el pleno desarrollo individual y social.

Finalmente, con respecto a los propósitos que la institución define, se puede resaltar que la Universidad del Cauca, consciente del compromiso que tiene con el país y con la región en los procesos de mejoramiento de la calidad de la educación en términos de formación en valores, formación para el trabajo y la productividad, el desarrollo del pensamiento, la generación y apropiación de ciencia y tecnología, establece como grandes propósitos institucionales los siguientes:

- Reafirmar el liderazgo y la proyección de la Universidad en el contexto regional, nacional e internacional.
- Desarrollar planes, programas y proyectos de formación, investigación e interacción con la comunidad, con pertinencia académica y calidad para la excelencia y el mejoramiento continuo.



- Generar las condiciones institucionales para la adopción, adecuación y desarrollo de programas de ciencia y tecnología, con el fin de elevar los niveles de competitividad de sus procesos educativos.
- Consolidar mecanismos de participación democrática en el marco de los principios consagrados por la Constitución Política y la Ley 30 de 1992.
- Liderar procesos de desarrollo socio-cultural, científico y tecnológico, a través del cumplimiento de sus funciones de investigación, formación y servicio comunitario, procesos encaminados a mejorar las condiciones de vida de la población en la región.

#### **4.1.2. Centro de liderazgo de la universidad del Cauca.**

La Universidad del Cauca consciente del compromiso que tiene con el país y con la región en los procesos de mejoramiento de la calidad de la educación en términos de formación en valores, formación para el trabajo y la productividad, el desarrollo del pensamiento, la generación y apropiación de ciencia y tecnología, elementos fundamentales para alcanzar el propósito inaplazable de la Paz nacional, establece entre sus propósitos institucionales los siguientes:

- “Reafirmar el liderazgo y la proyección de la Universidad en el contexto regional, nacional, e internacional.
- Desarrollar planes programas y proyectos de formación, investigación e interacción con la comunidad, con pertinencia académica y calidad para la excelencia y mejoramiento continuo”

Coherentemente a estos propósitos, el centro de liderazgo de la institución universitaria es una apuesta interinstitucional de carácter académico, basada en la interacción de la triada sector privado, sector público y academia, que busca fortalecer las capacidades para el desarrollo de la región, mediante el potenciamiento de las habilidades de liderazgo del talento humano “global”, y la promoción de iniciativas de alto impacto social basadas en acciones de cooperación.

El Centro de Liderazgo, funciona como una plataforma colaborativa que facilita la cooperación y la interacción de los actores globales, buscando sinergias a partir de sus fortalezas y potencialidades.

## **4.2. Entorno en el que se realizó el proyecto**

El “Apoyo en la administración de la etapa dinámica o de ejecución de evento del proyecto de la cátedra de pensamiento afrocolombiano” objeto de la presente sistematización tuvo como objeto de intervención diversos entornos que se describen a continuación.

### **4.2.1. Uoafroc**

Es una organización no gubernamental de desarrollo social de segundo nivel, sin ánimo de lucro, que nace en el año 2003 por iniciativa de diferentes organizaciones en el seno del noveno encuentro de la cultura afro del suroccidente colombiano, como un espacio que asocia las diferentes expresiones organizativas afros del departamento y a su vez de interlocución con el estado y sus diferentes dependencias de análisis, construcción de directrices, defensa de los derechos

colectivos , de denuncia, concertación con otras etnias, defensa del territorio, de la seguridad, soberanía y autonomía alimentaria; buscando el bienestar social, económico, político, cultural y ambiental de los Afros en el departamento del Cauca.<sup>1</sup>

#### **4.2.2. Innpulsa**

Innpulsa es una institución del Gobierno Nacional, creada en febrero de 2012, para apoyar y promover el crecimiento empresarial extraordinario, es decir, a iniciativas de negocio que puedan crecer de manera rápida, rentable y sostenida.

En ese sentido, se trabaja para fomentar la innovación y el emprendimiento de alto impacto, entendiendo que estas son palancas que permiten dicha clase de crecimiento. Al respecto conviene indicar que Innpulsa tiene tres tareas para contribuir al crecimiento empresarial extraordinario, en los cuales sita los siguientes:

- Promover un cambio de mentalidad: para superar las barreras en nuestra forma de pensar que impiden más casos de crecimiento empresarial extraordinario.
- Corregir fallas del mercado: inyectamos recursos donde hacen falta y conectamos y activamos oferta y demanda.

---

<sup>1</sup> [http://www.pazdesdelabase.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=183&Itemid=55](http://www.pazdesdelabase.org/index.php?option=com_content&view=article&id=183&Itemid=55)

- Fortalecer a los actores en las regiones: para que promuevan el crecimiento extraordinario de las empresas en sus territorios.<sup>2</sup>

Innpulsa en concordancia a la contribución del fortalecimiento y el desarrollo económico creó la convocatoria IFR 002, la cual ofreció la oportunidad a las instituciones colombianas de contratar servicios de otras instituciones que cuentan con experiencia y trayectoria en procesos de transferencia y comercialización tecnológica para busca fortalecer las capacidades de transferencia y comercialización de tecnologías. Por ende, en el desarrollo del proyecto de intervención se consideró de alta relevancia esta convocatoria para la universidad del Cauca, debido a la importancia de atender la necesidad de fortalecer la capacidad de transferencia tecnológica dada la trascendental coyuntura que atraviesa la institución en la cual se busca incentivar el campo de la investigación desde hace aproximadamente 15 años. Para mejorar las capacidades institucionales la universidad del Cauca cuenta con el apoyo de la universidad estadounidense de Colorado, la cual instruirá a la universidad en mejorar dichas capacidades.

---

<sup>2</sup> <http://www.innpsacolombia.com/es/nuestra-organizacion>

### **4.2.3. Instituto De Astrobiología Colombia (IAC)**

El Instituto de Astrobiología Colombia es una entidad sin ánimo de lucro, que desde su idea fundamental busca incorporar el desarrollo de espacios que permitan el crecimiento, fomento e innovación en el ámbito educativo del país enmarcado dentro de su política de responsabilidad social. Para el logro de sus objetivos el Instituto de Astrobiología, cuenta con plataformas que le permitirán el logro de las mismas entre las que se encuentran el Programa STEM (Science, Technology, Engineering and Math) y el Sistema K- 12."

### **4.2.4. Asoves**

"ASOVES" es la Asociación de Vendedores Ambulantes de la Esmeralda que buscan, con el apoyo de varias instituciones (incluida el Centro de Liderazgo de la Universidad del Cauca) y el municipio de Popayán, crear un centro comercial en la ciudad de Popayán para formalizar y organizar a sus asociados logrando mejorar el bienestar social de los mismos. Dentro de los objetivos principales de la asociación se encuentran: 1. gestionar recursos externos para la ejecución del proyecto en mención, 2. crear oportunidades de empleo formal para los asociados, 3. generar una nueva alternativa de comercio en la zona de la esmeralda, 4. organizar y brindar seguridad y bienestar a las familias de los asociados mediante la creación del centro comercial, 5. brindar mayor movilidad peatonal y vial en las calles de la ciudad de Popayán y 6. Reubicar a más de 70 comerciantes estacionarios del perímetro de la esmeralda en un Centro Comercial.

### **4.3. Actores sociales relevantes en el proyecto.**

La población relevante en el proyecto de práctica profesional fueron los afrodescendientes miembros de las organizaciones adscritas a las dinámicas afros conformadas por hombres y mujeres que desarrollan roles de poetas, parteras, sobanderos, médicos tradicionales, rezanderos, palabreros, cuenteros y líderes de la comunidad dentro del departamento del Cauca.

### **4.4. Proyecto de Intervención**

Colombia se caracteriza por ser un país muy diverso en su geografía, cuenta también con condiciones culturales y sociales diversas. Así mismo, presenta brechas en el desarrollo de sus territorios. En este sentido, resulta pertinente lograr niveles de crecimiento y progreso socioeconómico, sostenible y convergente entre la comunidad, mediante los diferentes aportes sociales, culturales, institucionales e iniciativas de desarrollo regional. En esta dirección, el centro de liderazgo de la Universidad del Cauca, a través del apoyo administrativo de los practicantes profesionales busca reducir los desequilibrios sociales, mejorando el desarrollo regional, aprovechando los efectos de vecindad para así alcanzar mayor competitividad regional y desarrollo social. Para ello, se requiere aprovechar los recursos de manera responsable que ofrece nuestro país.

En este sentido se planteó el proyecto de intervención objeto de la presente sistematización, en el cual se plantearon los siguientes objetivos:

#### **4.4.1. Objetivo General**

Brindar apoyo a los procesos administrativos del programa de articulación empresarial que se llevan a cabo en el Centro de Liderazgo de la Universidad del Cauca.

#### **4.4.2. Objetivos Específicos**

- Apoyar en el perfeccionamiento del diagnóstico estratégico para la creación del planetario de la Universidad del Cauca en Popayán.
- Apoyar en la formulación del direccionamiento estratégico del proyecto de cultura ciudadana.
- Apoyar en la administración de la etapa dinámica o de ejecución de una actividad o evento del proyecto de cultura ciudadana, de la cátedra de pensamiento indígena y de la cátedra de pensamiento afrocolombiano.
- Apoyar en la planeación operativa de dos mecanismos que se tengan proyectados utilizar para la ejecución de la cátedra de pensamiento afrocolombiano y de la cátedra de pensamiento indígena.

## 4.5. Consideraciones Teóricas

### 4.5.1. Sobre el concepto de la Administración:

Un primer aspecto en el desarrollo de esta Práctica Profesional, tendrá como soporte teórico, los planteamientos del autor Agustín Reyes Ponce, que en su obra 'Administración moderna', le da la definición de administración como "el conjunto sistémico de reglas para lograr la máxima eficiencia en las formas de coordinar un organismo social" y más específicamente la Administración de Empresas como "la técnica que busca lograr resultados de máxima eficiencia en la coordinación de las cosas y personas que integran una empresa" (Ponce, 2008). Ahora bien, desde un punto de vista meramente conceptual, metodológico y con el fin de estudiar, comprender y aplicar mejor la administración, es conveniente y lógico separar aquellos elementos que, en una circunstancia dada, pueden predominar en un acto administrativo, porque de esta manera se pueden fijar mejor sus reglas y sus técnicas. Urwick (S.f., en Ponce, 2008) considera separarla fundamentalmente en dos fases que la llama la mecánica y la dinámica.<sup>3</sup>

**Fase mecánica:** analiza y estudia el cómo debe ser la coordinación en el organismo social.

**Fase dinámica:** analiza y estudia el cómo de hecho es la coordinación en el organismo social.

---

<sup>3</sup> (Reyes Ponce, 2008)



#### 4.5.2. Elementos de la mecánica administrativa

**Previsión:** consiste en la determinación, técnicamente realizada, de lo que se desea lograr por medio de un organismo social, y la investigación y valoración de cuáles serán las condiciones futuras en que dicho organismo habrá de encontrarse, hasta determinar los diversos curso de acción posible.<sup>4</sup>

**Planeación:** Antonio Francés incluye en la planeación el elemento de previsión de Agustín Reyes Ponce, argumentando que la planificación es un proceso en el cual se define de manera sistémica los lineamientos estratégicos, o líneas maestra, de la empresa u organización, y se los desarrolla en guías detalladas para la acción es decir se definen las estrategias para su cumplimiento, se asigna recursos y se plasma en documentos llamados planes<sup>5</sup>. Y se pueden determinar según Humberto Serna (Serna, 1997) en seis procesos del elemento de planeación: definición del horizonte de tiempo, principios corporativos, diagnostico estratégico, direccionamiento estratégico, proyección estratégica, plan operativo y monitorias estratégicas.

**Organización:** se refiere a la estructuración técnica de las relaciones que deben darse entre las funciones, jerarquías y obligaciones individuales necesarias en un organismo social para su mayor eficiencia en la ejecución de los planes formulados.

Cabe aclarar que para darle cumplimiento a los objetivos planteados en la práctica profesional entraremos a profundizar en 3 procesos del elemento de planeación enmarcándonos en las consideraciones teóricas de los autores Humberto Serna

---

<sup>4</sup> (Reyes Ponce, 2008)

<sup>5</sup> (Francés, 2001).

Gómez en su libro 'Gerencia estratégica' (Serna, 1997) y Antonio Francés de su libro 'Estrategia para América Latina' (Frances, 2001) los cuales son: Diagnostico Estratégico, Direccionamiento Estratégico y Planeación Operativa

### **Diagnostico Estratégico**

Proceso mediante el cual se investiga el entorno externo y el contexto interno de una organización social a fin de analizar las fortalezas y debilidades internas de aquella, así como sus amenazas y oportunidades<sup>6</sup>

De esta forma, el diagnóstico estratégico se puede clasificar en: el diagnostico interno y el diagnostico externo.

#### **Diagnostico interno**

Procedimiento para identificar fortalezas y debilidades de la organización o del área o unidad estratégica. El diagnostico lo integran el análisis de:

- Capacidades Directivas: todas aquellas fortalezas o debilidades que tengan que ver con el proceso administrativo.
- Capacidad competitiva: todos los aspectos relacionados con el área comercial.
- Capacidad Financiera: Esta incluye todos los aspectos relacionados con las fortalezas o debilidades financieras de la compañía.

---

<sup>6</sup> (Serna Gomez H. , 1997)

- Capacidad Técnica o Tecnológica: aquí se incluyen todos los aspectos relacionados con el proceso de producción en las empresas industriales y con la infraestructura y los procesos de operación en las empresas de servicio.
- Capacidad del talento humano: se refiere a todas las fortalezas y debilidades relacionadas con el talento humano

Para lograr un análisis interno confiable se utiliza una herramienta llamada Perfil de Capacidad interna o matriz de PCI. El PCI es un medio para evaluar las fortalezas y debilidades de la compañía en relación con las oportunidades y amenazas que le presentan el medio externo.

### **Diagnostico externo**

Procedimiento mediante el cual se identifica las oportunidades o amenazas de la organización, unidad estratégica o departamento en el entorno. El diagnostico externo se desarrolla mediante el análisis de clasificar los entornos general y específico.

El entorno general se entiende como el conjunto de factores que afectan de la misma manera a todas las empresas de una determinada sociedad o ámbito geográfico y está constituido por los siguientes factores:

- Factores Económicos. Aquellos relacionados con el comportamiento de la economía, tanto a nivel nacional como internacional.
- Factores Políticos: aquellos que se refieren al uso del poder.
- Factores Sociales: los que afectan el modo de vivir de la gente, incluso sus valores

- Factores Tecnológicos: Los relacionados con el desarrollo de máquinas, herramientas, materiales (Hardware), así como los procesos (Software).
- Factores Geográficos: los relativos a la ubicación, espacio, topografía, clima, bases naturales, etc.

Por su parte el entorno específico se entiende como aquellos factores que influyen sobre un grupo específico de empresas, que tienen unas características comunes y que concurren en un mismo sector de actividad y contiene los factores competitivos que son aquellos determinados por la competencia, los productos, el mercado, la calidad y el servicio, todos ellos en comparación con los competidores.

Para lograr un análisis externo confiable se utiliza una herramienta llamada Perfil de las oportunidades y amenazas en el medio o matriz POAM. El POAM es la metodología que permite identificar y valorar las amenazas y oportunidades potenciales de una empresa.<sup>7</sup>

### **Direccionamiento Estratégico**

Proceso mediante el cual se investiga y se define en una organización social el horizonte estratégico hacia el cual aquella va a dirigir sus recursos, capacidades, competencias y todas sus actividades desarrolladas, en términos generales el direccionamiento estratégico constituye los postulados fundamentales que plasma los principales aspectos de la estrategia de una empresa u organización, de acuerdo con las prácticas generalmente establecidas. Normalmente su definición es realizada durante el proceso formal de planificación estratégica. No tienen un carácter inmutable y requieren revisiones conforme ocurren cambios en el entorno.

---

<sup>7</sup> (Serna Gomez H. , 1997)

El direccionamiento estratégico se clasifica de acuerdo con su horizonte de tiempo,<sup>8</sup> o periodo de validez así:

**Lineamientos Permanentes** (pueden cambiar al cabo de 10-20 años)

- Fines: Son objetivos permanentes de la empresa, que representan su razón de ser desde el punto de vista del interés propio de sus accionistas y trabajadores
- Misión: Definición global y permanente del área de actividad de la empresa o corporación
- Valores: Plantean el marco ético-social dentro del cual la empresa lleva a cabo todas sus acciones.

**Lineamientos Semipermanente** (cambian cada 5-10 años)

- Visión: Imagen-objetivo de la empresa o corporación (u organismo) a ser alcanzado en un horizonte de tiempo dado.
- Políticas: Son reglas o guías que se definen para cada una de las áreas o procesos de la organización y que expresan los límites dentro de los cuales determinadas acciones deben ocurrir.

---

<sup>8</sup> (Francés, 2001)

**Lineamientos Temporales** (de corto, mediano y largo plazo revisados anualmente)

- **Objetivos:** Son situaciones específicas a ser alcanzadas en un periodo determinado para el cumplimiento de la visión.
- **Indicadores:** son variables asociadas con los objetivos que se utilizan para medir su logro y para expresar las metas
- **Metas:** Son valores que se asignan a los indicadores para especificar el nivel de logro deseado para los objetivos a los cuales están asociados y mínimamente deben expresar cantidad, unidad de medida y horizonte temporal de medición.

Los lineamientos constituyen los elementos básicos para desarrollar el pensamiento estratégico acerca de una empresa u organización. Ellos nos suministran un lenguaje para expresar las ideas que sirven para orientar la actividad futura de la empresa.<sup>9</sup>

### **Planeación Operativa**

La planeación operativa ocurre, como su nombre lo indica, a nivel de las unidades de operación propiamente dicha, las cuales deben formular su plan estratégico operativo dentro de los lineamientos de los planes estratégicos funcionales.

Estas unidades estratégicas operativas deben por tanto:

- Realizar un diagnóstico estratégico el cual se incorpore en el diagnóstico estratégico funcional
- Definir clara y explícitamente su misión. Esta le dará dirección a las actividades que realice cada unidad.

---

<sup>9</sup> (Francés, 2001)

- Establecer sus objetivos. Han de ser el medio para alcanzar los objetivos funcionales y corporativos
- Realizar un detallado plan de acción. Estas deben ser explícitas en términos de:
  - Qué debe hacerse (tareas-acciones)
  - Cuándo se debe hacer (tiempo)
  - Quién lo debe hacer (responsable)
  - Con qué recursos (recursos-presupuesto estratégico)
  - Qué resultados se esperan (objetivos, indicadores y metas específicas)

En este plan el alcance debe ser detallado y cubrir las actividades programadas en un lapso de tiempo definido. La monitoria estratégica permitirá hacer los ajustes si ello es necesario, durante el periodo de desarrollo del proceso.

### 4.5.3. Elementos de la dinámica administrativa

**Integración:** Consiste en los procedimientos para dotar al organismo social de las personas y cosas materiales ó tecnologías, que la mecánica administrativa señala como necesarios para su más eficaz funcionamiento, escogiéndolos, introduciéndolos, articulándolos y buscando su mejor desarrollo.

De acuerdo con la definición, la integración de las personas abarca los siguientes procesos:

- Selección: técnicas para encontrar y escoger las personas y cosas materiales ó tecnologías más adecuadas.
- Introducción: hace referencia a la mejor manera de lograr que las personas y cosas materiales ó tecnologías se articulen de forma óptima al organismo social.
- Desarrollo: Todo elemento en un organismo social busca y necesita progresar, mejorar, esto es lo que estudia esta etapa, la que comprende, por lo mismo, la capacitación, el adiestramiento y la formación del personal.

**Dirección:** “es aquel elemento de la administración en el que se logra la realización efectiva de todo lo planeado, por medio de la autoridad del administrador, ejercida a base de decisiones, ya sea tomadas directamente o delegando dicha autoridad y vigilando que se cumplan en forma adecuada las ordenes emitidas” (Ponce, 2008). Por tanto comprende los siguientes procesos:

- Autoridad y mando: se entiende por autoridad a la facultad para tomar decisiones que produzcan efectos. (Reyes, 2008) Por su parte el mando hace



referencia al ejercicio de la autoridad respecto a cada función determinada, puede decirse que es "la autoridad puesta en acto"(Reyes, 2008)

- **Comunicación:** es el proceso mediante el cual el emisor y el receptor establecen una conexión en un momento y espacio determinados para transmitir, intercambiar o compartir ideas, información o significados que son comprensibles para ambos.
- **Delegación:** es la forma técnica para comunicar a los subordinados la facultad de decidir sin perder el control de lo que se ejecuta.
- **Supervisión:** La función última de la dirección es revisar si las cosas se están haciendo tal y como se habían planeado y ordenado.

**Control:** Consiste en el establecimiento de sistemas que permitan medir los resultados actuales y pasados, en relación con los esperados, con el fin de saber si se han obtenido lo que se esperaba a fin de corregir y mejorar, y además para formular nuevos planes. Comprende cuatro procesos:

- **Establecimiento de estándares y controles:** Es conceptualizado como la definición clara de un modelo, criterio, regla de medida o de los requisitos mínimos aceptables para ejecutar el control organizacional, es importante asegurar que tal modelo sea consecuente con la realidad de la organización.
- **Operación de los controles:** Hace referencia a la ejecución de los controles establecidos previamente mediante una combinación de técnicas que permiten validar que el control esté operando tal y como fue diseñado y si la persona

que lo realiza, posee la autoridad y competencia requerida para asegurar la efectividad en la operación del control. Resulta importante resaltar que la ejecución de los controles debe ser clara flexible y reportar rápidamente las desviaciones.

- **Valoración e interpretación de resultados:** Este proceso se condensa los datos obtenidos con el proceso de control para darles una significación.
- **Evaluación y utilización de resultados:** En este proceso se analizan los hechos que desvían los resultados obtenidos para tomar decisiones concretas que permitan corregir defectos, mejorar los buenos resultados y emprender nuevos procesos de planificación.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> (Reyes, 2008)

#### 4.5.4. Consideraciones Metodológicas

- Diseñar instrumentos de recolección de información (cuestionarios, observación participante y no participante, entrevista estructurada y no estructurada)
- Rastreo de información documental y referencial (fuentes primarias y secundarias), sistematización de la información, selección y clasificación de información.
- Planear y ejecutar sesiones estratégicas con actores relevantes (líderes, expertos, usuarios y demás colaboradores)
- Organizar, Analizar e Implementar la información obtenida.
- Formular el direccionamiento estratégico del proyecto de cultura ciudadana, el diagnóstico estratégico para la creación de un planetario de la Universidad del Cauca y planes operativos para la ejecución de la cátedra de pensamiento afrocolombiano e indígena.
- Ejecución de la etapa dinámica de la administración de una actividad o evento del proyecto de cultura ciudadana, de la cátedra de pensamiento indígena y de la cátedra de pensamiento afrocolombiano.

La metodología se pretende realizar mediante la gestión, acompañamiento y trabajo en equipo de las personas que hacemos parte del Centro de Liderazgo de la universidad del Cauca.

Prepuesto establecido para la práctica profesional:

<b>PRESUPUESTO</b>			
<b>ÍTEM</b>	<b>UNICAUCA</b>	<b>PROPIO</b>	<b>TOTAL</b>
<b>PERSONAL</b>			
Practicante		<b>\$3'080.000</b>	<b>\$3'080.000</b>
Asesores Académicos	<b>\$2'200.000</b>		<b>\$2'200.000</b>
<b>EQUIPOS</b>			
Computador	<b>\$300.000</b>		<b>\$300.000</b>
Memoria USB		<b>\$30.000</b>	<b>\$30.000</b>
<b>MATERIALES</b>			
Papelería	<b>\$60.000</b>		<b>\$60.000</b>
<b>SERVICIOS TECNICOS</b>			
Comunicaciones (Internet, llamadas)	<b>\$150.000</b>		<b>\$150.000</b>
Impresiones	<b>\$150.000</b>		<b>\$150.000</b>
<b>TOTALES</b>	<b>\$ 2'860.000,00</b>	<b>\$ 3'110.000,00</b>	<b>\$ 5'970.000,00</b>

#### **4.6. Equipo que realizo el Proyecto**

El proyecto de intervención contó con el apoyo de los integrantes del Centro de Liderazgo de la universidad del Cauca, conformando un equipo con las siguientes características:

- Mg. Héctor Alejandro Sánchez: docente y director, su función consistió en guiar y crear las condiciones propicia para gestionar y realizar los diversos proyectos del centro de liderazgo de la universidad del Cauca
- María del Mar Pérez: Asiste en el desarrollo actividades de planeación y ejecución de las actividades dentro de los proyectos del centro de liderazgo de la universidad del Cauca.
- Miguel Ángel Piedrahita: Pasante del Centro de Liderazgo, su función consistía desarrollar tareas de apoyo administrativo y técnico dentro de los proyectos del centro de liderazgo de la universidad del Cauca.

## **5. DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA**

En el desarrollo de la práctica profesional se obtuvo experiencia que enriquece los conocimientos adquiridos en las aulas de la universidad. El ambiente organizacional interno y externo es muy complejo, dinámico y cambiante, implica muchas responsabilidades, y operar en aquel, enseña a estar en una dinámica de trabajo colectivo que hace anteponer los intereses del grupo a los personales, valorando y aceptando los buenos aportes de los demás, pero a su vez exige el ser capaz de expresar opiniones propias con el conocimiento requerido

### **5.1. Cátedra de Ciencias de la Tierra y del Espacio: Astrobiología**

En el transcurso del proyecto de práctica profesional se dio continuidad al proceso de práctica académica que realicé en el segundo periodo académico de 2013 el cual consistió en un ciclo de conferencias organizadas por la Agrupación para el Impulso y Desarrollo de la Astronomía (AIDA) y la División de Articulación con el Entorno (DAE) que tenían como eje temático la astronomía y otras ciencias del espacio. El objetivo de estas charlas fue generar apropiación de estos conocimientos por parte de la comunidad universitaria. Para dar continuidad a este proceso, Como primera actividad de la práctica profesional se realizó un acercamiento con el director de AIDA, con el fin dar continuidad al vínculo establecido entre tal institución y la División de Articulación con el Entorno de la universidad del Cauca. AIDA daba el respaldo temático, disponiendo de conferencistas especializados para la realización del ciclo de conferencias y el DAE gestionaba el respaldo administrativo y logístico para la realización del ciclo. Como resultado del vínculo establecido, se efectuaron 4 conferencias, las cuales

se realizaron todos los viernes al final de cada mes en las instalaciones de la facultad de ciencias contables de la universidad del Cauca.

<b>Ciclo de conferencias “ASTRONOMIA: UN TEMA QUE NOS INTERESA A TODO”</b>		
<b>FECHA</b>	<b>TEMA</b>	<b>CONFERENCISTA</b>
Febrero 25	Atmósferas de Venus y Marte: ¿espejos cercanos del cambio	Mario Solarte
Marzo 20	Asteroides: Posibilidad de colisión con la Tierra?	Iván E. Paz
Abril 24	La posición de la Tierra en el Universo.	Carlos Tautiva
Mayo 20	Teorías sobre el Origen de Universo	Iván E. Paz

Adicionalmente, en el transcurso de la práctica profesional se realizó contacto con el Instituto de Astrobiología de Colombia (IAC)<sup>11</sup>, específicamente se adelantaron reuniones virtuales con el señor Jorge Enrique Bueno Prieto quien funge como director general de la institución. A partir de estas reuniones se creó una

---

<sup>11</sup> El Instituto de Astrobiología de Colombia (IAC) es actualmente la única entidad nacional asociada de manera oficial a la NASA en el programa de Astrobiología. Este asocio busca establecer el desarrollo y fortalecimiento de la educación, investigación y divulgación de la ciencia como eje articulador del pensamiento científico en cualquier nivel de la formación académica de los estudiantes.

propuesta de trabajo conjunta entre el Instituto de Astrobiología de Colombia y la universidad de Cauca, con el objetivo de establecer un convenio marco que permitiera generar un ambiente interdisciplinario experimental y práctico, entorno al conocimiento científico. Como resultado del proceso con el IAC, se obtuvo el convenio en el cual se estableció la creación de la “catedra de ciencias de la tierra y del espacio: astrobiología” y el taller de “creatividad e innovación científica” el cual se encuentra en trámite de revisión para firma por parte del rector de la Universidad. Las características de convenio marco, así como los soportes del ciclo de conferencia, se presentan en el capítulo de los anexos (ver anexo 1).

## **5.2. “Primer encuentro de pueblos afros” recuperemos la memoria para fortalecer nuestro liderazgo**

La realización del primer encuentro del pueblo afro dentro del proyecto de práctica profesional se llevó a cabo a partir del contacto de Arie Aragón (quien funge como encargado de la comunidad afro en la gobernación del Cauca) con el profesor Héctor Alejandro Sánchez director del centro de liderazgo de la universidad del Cauca. Dicho contacto se efectuó para crear una relación de cooperación en la cual la universidad apoyaría a la gobernación en la planeación y realización del encuentro. Seguidamente se realizaron una serie de reuniones en las cuales se estableció un cronograma y un proyecto, que tendría como meta contribuir a la visibilización de la identidad, la incidencia y la contribución afro descendiente en la región, por medio de un encuentro enfocado en recuperar la memoria histórica y determinar la forma de organización de estos pueblos.

Posteriormente, con el proyecto y el cronograma establecido, se invitaron organizaciones no gubernamentales que con antelación habían colaborado en



dinámicas de la comunidad afro, para que entraran a apoyar económicamente el encuentro. De esta manera, se vincularon y apoyaron económicamente, organizaciones como el Consejo Noruego de Refugiado, Save the Children, ACDI VOCA, Broederlik Denle, Consejo Comunitario Palenque- raíces Africanas, UOAFROC, Brot Fur Die Welt y ayuda internacional de los Estados Unidos.

El encuentro se realizó los días 15 y 16 de mayo de 2014 en las instalaciones de la facultad de ciencias contables, económicas y administrativas de la universidad del Cauca, se contó con la participación de curanderos, parteros, representantes culturales, rezanderos, étnoeducadores y médicos tradicionales del pueblo afro caucano. Cabe mencionar que al evento se convocaron 100 personas de las cinco (5) zonas donde está concentrada la población afro del departamento del Cauca, es decir: norte, sur, oriente y centro. Como resultados dentro del proyecto de práctica profesional se obtuvo una relatoría de talleres realizados durante el encuentro y una encuesta de satisfacción que se anexarán a este documento (anexo 2).

### **5.3. Fortalecimiento de las capacidades institucionales de transferencia y comercialización de tecnologías en la universidad del cauca.**

La convocatoria de Innpulsa IFR 002, permite fortalecer las capacidades institucionales de transferencia y comercialización de tecnologías, ofreciendo la oportunidad a las instituciones colombianas de contratar servicios de otras instituciones que cuentan con experiencia y trayectoria en dichos procesos. Por su parte, la universidad del Cauca considera importante atender la necesidad de fortalecer su capacidad de transferencia tecnológica dada la importante coyuntura que atraviesa la institución, en la cual se ven reflejados los esfuerzos por

incentivar el campo de la investigación iniciados hace aproximadamente 15 años, y que hoy en día empiezan a dar sus primeros frutos.

Por tal razón y debido a la envergadura que representa para la universidad, se decidió apoyar en el marco del proyecto de práctica profesional, la realización del proyecto, el cual fue aprobado el día 30 de diciembre de 2013 en el contrato IFR002-045.

En el transcurso de la ejecución del proyecto “fortalecimiento de las capacidades institucionales de transferencia y comercialización de tecnologías de la universidad del Cauca” se presenta el retiro de la primera institución acompañante el día 15 de enero de 2014. Dicha institución iba a realizar la capacitación en transferencia y comercialización de tecnologías. Ante tal eventualidad, mi función como practicante consistió en apoyar administrativamente las gestiones necesarias para incorporar a una nueva institución que brindará la capacitación, para lo cual se realizó el contacto con la universidad estatal de Colorado. De igual forma, mediante la práctica profesional se realizó la gestión de todos los requerimientos administrativos que el cambio de institución implicó esto implicaba, esto fue la creación de un nuevo presupuesto, un nuevo equipo de trabajo, un nuevo cronograma y la realización de todos los trámites necesarios para se efectuara dicho cambio.

Como resultado se pueden resaltar y soportar (anexo 3) el convenio marco firmado por la nueva institución acompañante Universidad Estatal de Colorado y la Universidad del Cauca, el nuevo presupuesto, el nuevo cronograma, la creación de otrosí N°1 y N°2 y la gestión del primer desembolso en calidad de anticipo a fecha de 5 septiembre de 2014 para la ejecución del mismo, por valor de doscientos treinta y ocho millones ciento cuarenta y ocho mil seiscientos ochenta pesos (\$238.148.680).

#### **5.4. Proyecto Asoves**

Finalmente, en el marco del proyecto de práctica profesional, se efectuó el apoyo al “proyecto ASOVES”, mediante el cual, se realizó un acercamiento con la Asociación de Vendedores de la Esmeralda, ASOVES, con el fin de brindarles asesoramiento para la creación de un centro comercial en la ciudad de Popayán, que les permita a este grupo de vendedores ambulantes su formalización y progreso.

En el transcurso de la práctica profesional se llevaron a cabo 2 reuniones en las que los asociados de ASOVES presentaron las ideas que tenían. Con esta información se recurrió a la alcaldía del municipio de Popayán para conocer los procesos necesarios para la presentación de un proyecto de éste tipo. Una vez se tuvo claro el conducto regular a seguir, se procedió a la elaboración del proyecto, de igual forma, se buscó asesoría para la elaboración del presupuesto. Como resultado del proceso, se obtuvo el “proyecto para la creación de un nuevo Centro Comercial en la ciudad de Popayán”. Las características del proyecto, así como el informe en extenso, se presentan en el capítulo de los anexos (ver anexo 4).

## **6. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LAS EXPERIENCIAS OBJETO DE SISTEMATIZACIÓN**

Este punto se trata de una interpretación crítica de la experiencia incluyendo las voces de los diversos actores sociales que participaron en el proyecto de intervención (estudiantes, docentes, actores institucionales, actores de las comunidades, etc.) Para conocer desde las diferentes perspectivas cómo fue el proyecto de la práctica profesional. Se trata así de realizar un análisis crítico de la práctica para entender el por qué se desarrolló el proceso como lo hizo, razonar sobre la lógica del proceso vivido, los factores que intervinieron, cómo se relacionaron y porqué lo hicieron de ese modo.

En otras palabras se trata de capturar los significados de la acción, no solo describirla sino entender y analizar el por qué pasó así, el por qué paso lo que pasó. Todo esto implica mirar la práctica con cierta distancia y reflexionar sobre ella, esto para poder extraer aprendizajes.

Cabe resaltar que dada la diversidad de puntos de vista de los actores relevantes que intervinieron en el proyecto con respecto al análisis e interpretación de las experiencias objeto de sistematización, se revisará cada postura presentada a fin de no depreciar ninguno de los aportes obtenidos.

## **Miguel Ángel Piedrahita**

Para la realización del proyecto -“PRIMER ENCUENTRO DE PUEBLOS AFROS” recuperemos la memoria para fortalecer nuestro liderazgo- lo primero que se realizó fue informarse y documentarse sobre lo que consistía e implicaba el proyecto, puesto que ya se había adelantado alguna parte con la pasante del centro de liderazgo María del Mar Pérez

Seguido se realizó un listado de las instituciones y organizaciones que podrían apoyar al proyecto y se les invito a asistir a las reuniones de organización del evento. A continuación se apoyó las reuniones con los gestores del proyecto, organizadores, patrocinadores y actores de las comunidades afro caucanas, dichas reuniones se realizaban todos los miércoles en las instalaciones de la Vicerrectoría de Investigaciones o en las instalaciones de la Gobernación del Cauca, en las cuales se apoyó en la planeación tanto como del lugar, elementos logísticos, alimentación, hospedaje de las personas claves que irían al evento, ponentes, tiquetes de los ponentes, gestión del presupuesto, presupuesto y temáticas a tratar en el evento.

Al respecto cabe mencionar que el evento estaba planeado para ser realizado el día 2 y 3 de mayo pero debido a la situación pública, producto del paro agrario que comenzaba el día 1 de mayo se decidió posponerse puesto que los invitados provenían de distintas comunidades de todo el departamento del Cauca en las cuales iban a tener dificultades en transportarse a la ciudad de Popayán donde se iba a realizar el evento. Por lo tanto se decidió que se realizar los días 15 y 16 de mayo, lo cual implicó la modificación del lugar de realización del evento, el transporte de los conferencistas y demás temáticas de logística que estaban listo para la primera fecha planteada.

En consecuencia el “PRIMER ENCUENTRO DE PUEBLOS AFROS” se realizó el día 15 y 16 de mayo de 2014 con ciertas demoras debido al transporte y alojamiento de los invitados los cuales debían llegar y acomodarse en los hoteles antes de llegar al recinto donde se iba a realizar el evento. Por otro lado la ubicación no fue la indicada puesto que si es verdad que el auditorio de la facultad de ciencias contables, económicas y administrativas de la universidad del Cauca

es muy solemne, está ubicado en una zona donde el transporte no es de fácil acceso y está en un cuarto piso por lo cual no es idóneo para invitados de avanzada edad que no saben el manejo del ascensor y les costaba mucho trabajo subir los 4 pisos. Por otra parte esto no fue impedimento para que se realizara el evento con satisfacción y la presencia de cien (100) integrantes de las comunidades afro caucanas de distintas partes del departamento.

Durante el evento se realizaron las siguientes actividades:

- Presentación de agrupaciones de marimba del pacífico, cantadoras y violines negros del Cauca donde los participantes de distintas comunidades pudieron compartir con los integrantes de otras comunidades del Cauca.
- Conferencias etnoeducación, cultura y liderazgo.
- Trabajo de grupo sobre etnoeducación, cultura y liderazgo en las comunidades afrocaucanas.
- La presentación del primer software que enseña la cultura afrocolombiana.

Así mismo se contó con la presencia de dos padres del continente africano los cuales incentivaron las preguntas indagando los orígenes de las comunidades negras, la cultura, leyes y demás ámbitos de los afros en el continente de África.

Para terminar el evento se realizó una encuesta de satisfacción de los invitados sobre los temas tratados en el evento, logística y sugerencias para mejorar los para próximos eventos.

## **Lecciones Aprendidas**

- Se creó una sinergia significativa por parte de los organizadores y los patrocinadores, los cuales propusieron, colaboraron e incentivaron a otros patrocinadores hacer parte de este proyecto.
- Los invitados trabajaron enérgicamente en los talleres realizados en la ejecución del evento.
- La importancia de la información recolectada en los talleres, puesto que va ser de suma importancia rescatando las memorias y liderazgos de la misma comunidad.
- Se crea una red para la realización del segundo encuentro de pueblos afros.

## **Aspectos por mejorar**

- Falta de recursos económicos para mejorar aspectos logísticos.
- Incumplimiento de personas y de algunas instituciones que no eran constates en las reuniones.
- Tiempo reducido, puesto que no era el único objetivo en la pasantía.
- Falta del personal necesario por parte de la facultad de ciencias contables, económicas y administrativas de la universidad del Cauca para ejecutar actividades de aseo en las instalaciones del evento.
- El menú que se les brindó a los invitados no era indicado de acuerdo a su gastronomía.

## Héctor Alejandro Sánchez

La actividad surgió con la llegada del encargado de los temas afro de la gobernación del Cauca por medio de la vicerrectora de Cultura y Bienestar, para tratar de generar apoyo por parte de la Universidad del Cauca a los temas afro. Se realizaron una serie de reuniones y dentro de las discusiones surgió la necesidad de identificar cuáles son las características específicas de la cultura, lo cual implicaba la realización de unos eventos para mirar dichas características y el otro tema fue el del liderazgo. Como la actividad se estaba haciendo desde el centro de liderazgo, se especificó que la actividad era Identificar los diferentes tipos de liderazgo de las comunidades afro del Cauca y unimos las dos ideas de mirar la parte cultural con el liderazgo. Por consiguiente, se decidió hacer un evento que nos permita recuperar esos liderazgos que no se ven pero que están actuando allá en las comunidades por ejemplo el liderazgo de los profesores, los liderazgos de gente que no está dentro de la vida política porque generalmente se identifica es el liderazgo político, ósea quienes de las comunidades afro son políticos y ellos son la cara visible de los afro, entonces dijimos no, tratemos de identificar otro tipo de liderazgo que hay en la región de las comunidades afro y en esa idea fue que salió la realización del Primer encuentro del pueblo afro del Cauca, entonces la idea era traer afros de todas las regiones del Cauca y ponerlos a conversar un poco sobre sus prácticas, experiencias desde las diferentes actividades culturales propias de sus comunidades por ejemplo los temas de las parteras, palabreros, mayores, educación, un poco tratando de mirar cómo se hacen esos liderazgos que son los que generan la identidad de los afro, y esa fue la filosofía del evento.

Por otro lado el representante de las Comunidades afro en la gobernación menciona que había gente que venía trabajando con las comunidades afro del Cauca, por lo cual se los invito, y esa fue la razón por la cual se vincularon organizaciones como el Consejo Noruego de Refugiado, Save the Children, ACIDI VOCA, Broederlik Denle, Consejo Comunitario Palenque- raíces Africanas, UOAFROC, Brot Fur Die Welt y ayuda internacional de los Estados Unidos. A ellos les intereso que se podría hacer un evento bueno y entonces aparte del tema cultura y liderazgo se incluyó el tema de educación porque ellos trabajan el tema de educación y de esta manera se creó un pull de instituciones que se encargaron de organizar el Primer encuentro del pueblo afro del Cauca.



## **Lecciones Aprendidas**

- La identificación de la comunidad afro del Cauca dentro del encuentro.
- La metodología utilizada en los grupos de trabajo resultó ser muy eficiente para la obtención de la información.
- La presencia de la Universidad del Cauca y la fuerza que tiene como integradora.
- Se generaron expectativas dentro de la comunidad afro para próximos eventos
- Se puso a circular dentro del ambiente el tema de liderazgo afro.
- Se generaron memorias y se identificaron las características en temas como cultura, liderazgo y etnoeducación de la misma comunidad afro.

## **Aspectos por mejorar**

- La coordinación de las entidades para conseguir los recursos financieros.
- La falta de compromiso financiero por parte de la gobernación del Cauca.
- La división y falta de compromiso en las mismas organizaciones afro.
- Focalizar los temas porque se trabajaron muchos aspectos dentro de los temas abordados.
- Impactar más de forma categórica con publicidad por los niveles de racismo en Popayán.
- No se puede hacer un evento muy sofisticado académico puesto que los niveles educativos dentro de la comunidad son muy básicos.

## **Arie Arango**

La idea de la creación del primer encuentro afro del Cauca surgió como una necesidad de visibilizar la problemática que tiene actualmente la comunidad afro del departamento del Cauca. Otra razón es que seguimos con dificultades, especialmente para construir una política pública, generalmente los afro, cada uno vive en su zona, pero la marginalidad hace que la problemática nuestra no aparezca en los presupuestos municipales. Por ejemplo cuando uno lee cualquier presupuesto municipal o departamental aparece como claro la problemática de los afro pero no aparece reflejado el presupuesto, entonces ahí el error de política pública que nosotros necesitamos solucionar.

Otro elemento que da origen a la creación del evento hace referencia a que se está perdiendo mucho los elementos que hacen parte del legado de la cultura afro y muchas de estas cosas se pierden porque nuestros abuelos mueren. En segundo lugar, porque no hay validación, se siguen presentando casos de racismo entonces cuando se hacen eventos como este hay la posibilidad de surgir, creo que los que estuvimos en el evento nos dimos cuenta de cómo hay tantas cosas que estaban escondidas, yo por ejemplo en ese evento cuando escuche el poeta, no sabía que existía y él vive en Puerto Tejada, es de Guachene y yo vivo en Villarrica, comunidades muy cercanas, y he participado en muchos eventos y no conocía esta demostración de nuestra cultura.

Esto nos demuestra que hay muchas cosas que hacen parte de nuestro legado y a veces se desligan, Finalmente todos estos elementos coayudaron para que se hiciera el primer evento pero también lo teníamos como una alternativa y era de

mostrar y presentarlo, para que tanto la cooperación que ha sido solidaria y como el gobierno departamental para que se dieran cuenta que muchas fortalezas que son invisibilizadas y si tuviéramos la posibilidad de hacerlo visible estamos seguros de que la comunidad gozaría de mejores condiciones.

Como comunidad tenemos mucho potencial, hay mucho liderazgo femenino y masculino, pero ese liderazgo está escondido y a veces esta está por allá invisibilizado en su comunidad, entonces el evento tenía como un reto de no traer a siempre los mismos, sino otra gente y por eso también cundimos que era necesario hacer unos paneles de trabajo en grupo donde gente que ya tuvieran algo de experiencia pudiera ir mostrando la ruta para que las personas pudieran participar.

Al mismo tiempo tuvimos la tarea de hacer contraste en ese África de ayer y de hoy con la problemática de los afro, es debe como en África como se han cambiado el horizonte, la cosmovisión y la cosmogonía comparado un poco con los retos que tiene la comunidad afro hoy del departamento del cauca. En ese orden de ideas hay se construyó el evento y no era tarea fácil pero se aceptó el reto.

La planeación del evento no solamente nos tratamos de vincular los afro, sino que vinculamos las instituciones que se querían también apoyar y eso con el objetivo que lo que nosotros queríamos hacer el primer elemento de rescate de construir política pública que permitiera también el desarrollo estuviera muy conectado con lo que querían las instituciones que nos estaban apoyando, era unir la mirada de todos los actores del evento.

El evento tenía tres temas centrales: etnoeducación, liderazgo y elementos culturales. Si uno lo mira cada tema tenía como una orientación, en el tema de participación ciudadana lo que se quería era ver cómo estamos en términos de los liderazgos, cual es el pensamiento de los liderazgos, si los liderazgos están muy unidos con las políticas públicas tradicional y hay mismo de lo del liderazgo está relacionado con lo etnoeducativo, que calidad de organizaciones tenemos nosotros, hacia donde van las organizaciones, hacia el futuro se puede pensar en un movimiento social afro, esa era la orientación y por eso se habló de una persona que estuviera liderando, que recogiera como estamos en términos de proceso organizativo individual y colectivo para luego generar acuerdos.

El segundo tema que se trabajo era de mirar la educación, por ahí dice que un pueblo que quiere avanzar debe comenzar ese proceso desde la educación. En las comunidades afro en los últimos años, se han venido trabajando mucho en la etnoeducación, entonces lo que se quería era mirar en el espectro del departamento del cauca que tantas experiencias etnoeducativas hay, pero también como esas experiencias están conectadas de acuerdo a las 5 zonas que están la población afro, entonces se invitó a uno de los expertos en etnoeducación para que hablar, pudiera comentar y luego la gente en grupo pudiera trabajar en contar la experiencia que había por zona y si la etnoeducación tiene conexión con lo organizativo y si se está recogiendo los elementos culturales, entonces las preguntas adrede tenían las formas de cruzar.

El tercer tema era el cultural y pues obviamente que casi todas las dinámicas que nosotros desarrollamos como pueblo afro parte teniendo en cuenta la cultura, entonces en el evento se quería mirar cómo estamos de cultura, que se ha perdido, que se mantiene y que se puede rescatar, y en las preguntas se estaba

mirando que teníamos ayer, que tenemos hoy y que podemos rescatar para el futuro, entendiendo que ya se perdieron cosas y que van a ser muy difíciles de rescatar además porque el contexto no nos permite recoger muchas cosas. Finalmente el evento se pensó en 2 días para revalidar la cultura y se trajeron varios grupos y se quería mirar hasta donde la cultura nos une.

### **Lecciones Aprendidas**

- Con las conclusiones del primer encuentro afro sirven para construir la agenda de desarrollo afro del Cauca, próxima a crearse.
- La sinergia y participación de las personas que asistieron de las distintas comunidades.
- La creación del equipo que trabajó para la realización del evento y el número de organizaciones comprometidas en la planeación del evento.

### **Aspectos por mejorar**

- La parte logística de los alojamientos puesto que se presentó hacinamiento en algunos lugares
- La logística de que lleguen las personas un día antes para que no lleguen tan cansadas a realizar las actividades.
- Un lugar alejado de Popayán para que las personas no se vayan a ser diligencias personales.

- Problemas con algunos grupo, con algunas personas que fueron indisciplinada llegaban un ratico y se iban y volvían y eso hacía que los grupos no tuvieran un comportamiento rítmico en la construcción colectiva de los talleres.
- Mucha gente no tenía la capacidad de hacer exposiciones magistrales y de trabajar en grupo.

## **María del Mar Pérez**

La realización del primer encuentro del pueblo afro se hizo a partir del primer contacto de Arie Aragón con el profesor Héctor Alejandro Sánchez, cuando yo comencé a trabajar ya había un convenio marco que se estaba realizando para poder trabajar en equipo en este proyecto, una vez realizado el convenio, se comenzó a trabajar en buscar entidad que pudieran colaborar porque se tenía claro que se quería hacer un evento grande donde se resaltarán las personas que tal vez nunca se tienen en cuenta pero no se tenía el dinero. Lo primero que se hizo fue buscar las entidades que pudieran colaborar con el evento. La planeación se realizó llevando a cabo una reunión cada 8 días, se empezó por organizar un presupuesto para saber cuántas personas se podían traer y cuanto se necesitaba para el evento. Una vez se tuvo el presupuesto, una programación y un proyecto, se empezó a invitar a las organizaciones que ya habían trabajado con este pueblo, una vez identificados las institución, se les mando invitación vía internet y en físico para algunas que nos quedaban más fácil, una vez aceptaron se empezó a trabajar en la programación dependiendo de lo que quería cada organización y se inició con el trabajo del equipo trabajado.

La realización del evento fue muy bueno, tuvimos una que otra faya que obviamente no fue muy grande, pero aprendimos de ellas, que es lo más importante, de resto estuvo sobre lo planteado desde un principio. En el transcurso del evento se manejaron los tres temas principales liderazgo, cultura y etnoeducación en los cuales se llevó a cabo dentro de lo planteado lo cual resulto muy provechoso el evento.

### **Lecciones Aprendidas**

- Se alcanzó el objetivo que era conocer los líderes que tiene este pueblo que ni entre ellos se conocen.
- Se conoció la cultura y se rescataron algunos aspectos de la cultura .
- El equipo organizador del evento funciono muy bien pese al poco tiempo.
- Se entregó un informe del trabajo en grupo del evento

### **Aspectos por mejorar**

- Falto administrar mejor el tiempo de los ponentes, horas de almuerzo y comienzo de actividades.



## **7. EVALUACIÓN DE LAS EXPERIENCIAS OBJETO DE SISTEMATIZACIÓN**

Del apoyo administrativo al primer encuentro de pueblos afros “recuperemos la memoria para fortalecer nuestros liderazgos” dentro de la cátedra de pensamiento afro, se puede realizar la siguiente evaluación de la experiencia:

### **Objetivos planteados y resultados obtenidos**

- El primer encuentro del pueblo afro, contó con la participación como se tenía planeado de más de 100 personas de las cinco (5) zonas donde está concentrada la población afro del departamento del Cauca. Asimismo, por medio del reconocimiento de los líderes invisibilizados y de la metodología de trabajo en grupo que se realizó en el transcurso del encuentro, se conocieron y se rescataron algunos aspectos del liderazgo, la cultura y la etnoeducación de esta comunidad afrocaucana, alcanzando el objetivo planteado de este encuentro. Cabe mencionar que esta información recopilada servirá para construir la agenda de desarrollo afro del cauca, próxima a crearse por parte de esta comunidad.

### **Factores facilitadores**

- La cooperación entre la universidad y la gobernación del Cauca, que se comprometieron para la planeación y la realización del evento, y la posterior

incorporación de las ONGs, que contribuyeron en la creación de la metodología de trabajo en grupo y en el apoyo económico, fueron los facilitadores para que se lograra con éxito el evento.

- La metodología utilizada de trabajos en grupos, que resultó ser muy eficiente para la obtención de la información, puesto que los grupos pequeños de personas motivaron la opinión y la participación de sus integrantes. Adicionalmente los grupos de trabajo se conformaron con personas de distintas zonas del departamento, lo cual daba como resultado un trabajo muy rico en cuestión de puntos de vista pese a que todas las personas pertenecían a una misma comunidad.
- Uno de los factores que facilitaron la realización del evento fue el afán de la comunidad de contribuir a la visibilización de la identidad, de resaltar la incidencia y las contribuciones de los afrodescendiente en la región caucana. Además, las expectativas dentro de la comunidad para la generación de un documento que contribuirá en la creación de la agenda de desarrollo afro del Cauca y la realización de próximos eventos impulsaron que este evento fuera un éxito.

### **Factores obstaculizadores**

- Falta de recursos económicos por parte de la gobernación del Cauca para la realización de este tipo de evento, puesto que no destina recurso o son lo demasadamente complicado de gestionar.

- Uno de los factores obstaculizadores fue la falta de control en el manejo de los tiempos en las actividades del encuentro, por causa de las demoras presentadas por los asistentes del encuentro. En principio, una de las causas era el tiempo de desplazamiento del lugar de alojamiento al lugar de realización del evento y eventualmente los asistentes aprovechaban la visita a la capital del departamento para realizar diligencias personales.
- En relación al manejo académico del evento, no se puede hacer un evento muy sofisticado, puesto que los niveles educativos dentro de la comunidad son muy básicos. Asimismo, se deben focalizar los temas a trabajar, porque se trabajaron temas muy amplios dentro del liderazgo, la etnoeducación y la cultura.

## 8. CONCLUSIONES

En primera instancia es importante resaltar que con el desarrollo de la práctica profesional objeto de la presente sistematización se alcanzaron los siguientes resultados en relación a los objetivos específicos planteados:

- Se cumplió el objetivo de apoyar en la planeación operativa y en la administración de la etapa dinámica o de ejecución del “Primer encuentro de pueblo afro, recuperemos la memoria para fortalecer nuestro liderazgo”, dentro de la cátedra de pensamiento afro, el cual congregó a más de 100 personas y generó un texto, en el cual se rescata el liderazgo, la educación étnica y la cultura de esta comunidad (Anexo2).
- Para el proyecto de “Cátedra de Ciencias de la Tierra y del Espacio: Astrobiología” se efectuaron 4 conferencias entre la agrupación AIDA y División de Articulación con el Entorno, las cuales se realizaron todos los viernes al final de cada mes en las instalaciones de la facultad de ciencias contables de la universidad del Cauca y se creó una propuesta de trabajo conjunta entre el Instituto de Astrobiología de Colombia y la universidad de Cauca, la cual dio como resultado un convenio en el cual se estableció la creación de la “cátedra de ciencias de la tierra y del espacio: astrobiología” y el taller de “creatividad e innovación científica” (Anexo 1).
- Con el proyecto Innpulsa IFR 002 “Fortalecimiento de las capacidades institucionales de transferencia y comercialización de tecnologías en la universidad del cauca” se realizó la gestión de todos los requerimientos administrativos para el cambio de institución acompañante como se explica en el apartado 5.3. de la presente sistematización. Como resultado se pueden resaltar y soportar (Anexo 3) el convenio firmado por la nueva institución acompañante Universidad Estatal de Colorado y la Universidad del Cauca, el nuevo presupuesto, el nuevo cronograma, la creación de otrosí N°1 y N°2 y la gestión del primer desembolso en calidad de anticipo a fecha de 5 septiembre de 2014.

- Se brindó asesoramiento para creación de un Centro Comercial en la ciudad de Popayán para los asociados a ASOVES con el fin de que estos vendedores ambulantes puedan formalizarse (Anexo 4).

Ahora bien, es de mencionar que como lecciones aprendidas en el desarrollo de la práctica profesional se encuentran:

- Las excelentes relaciones socio profesionales con los compañeros de trabajo, lo que propició un trabajo en equipo eficiente, siendo esto fundamental en la consecución de los objetivos propuestos y enriqueciendo aún más la práctica.
- Gracias a la dinámica del Centro de Liderazgo, se delegaron funciones y esto condujo a que se le brindara libertad de criterios al practicante, lo que permitió mayor flexibilidad en el desarrollo de las tareas asignadas. Dicha flexibilidad permitió un mayor aprendizaje, complementando la formación académica, profesional y personal, hubo contante interacción entre el asesor empresarial y el practicante lo que generó una mayor capacidad crítica para resolver situaciones específicas y generales.
- Durante la carrera de administración de empresas se adquieren muchos conocimientos que serán aplicados en el ejercicio de la vida profesional; al interactuar en el campo de trabajo se adquiere un mayor grado de responsabilidad y se potencian los conocimientos adquiridos.
- Después de esta práctica profesional, se ha aprendido a tener más en cuenta a la sociedad en los proyectos, ya que, desde muchos puntos de vista, sólo si se beneficia la comunidad es cuando se ha cumplido una función social y se ha hecho una excelente labor.

Finalmente, como sugerencias derivadas de la práctica profesional se presentan las siguientes:

- Que se mantenga informado sobre los respectivos reglamentos y fechas límites para la elaboración del informe por parte del Centro de Estudios y Servicios de la universidad del Cauca, para no tener comprometida los logro de sus objetivos
- Que las próximas prácticas profesionales tengan mayor tiempo de duración ello a fin de poder desarrollar todo lo que conlleva este trabajo de grado.
- Se recomienda que se le dé seguimiento a los informes de las prácticas profesionales para que los proyectos planteados se continúen y no se estanquen.
- Que la Universidad del Cauca apoye con recursos económicos a los proyectos planteados por los estudiantes, ya que esta es una limitante muy fuerte que encuentran los practicantes al realizar su trabajo

## 9. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Carazo, P. C. (2006). Recuperado el 25 de Febrero de 2014, de [http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/pensamiento\\_gestion/20/5\\_El\\_metodo\\_de\\_estudio\\_de\\_caso.pdf](http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/pensamiento_gestion/20/5_El_metodo_de_estudio_de_caso.pdf)

Colciencias, I. d. (2010). *Región Socialmente Responsable Norte del Cauca*.

Francés, A. (2001). *Estrategia para la empresa en America Latina*. Caracas: IESA.

Frances, A. (2001). *Estrategia para la Empresa en America Latina* . Caracas: Ediciones IESA.

gomez. (1997).

Guzman, H. (1997).

Hamel, G. (2012). *Lo que importa ahora*. Jossey-Bass.

Icesi, U. (2011). *1o Años de la ley Páez: Impacto Económico. Resumen ejecutivo*.

Mendez, P. (2000).

Ponce, A. R. (2008). *Administración Moderna*. Mexico D.F.: Limusa S.A.

Reyes Ponce, A. (2008). *Administración Moderna*. México D.F.: Limusa.

Reyes, A. (2008). *Administración Moderna*. Mexico D.F.: Limusa S.A.

Serna Gomez, H. (1997). *Gerencia Estrategica*. Santafé de Bogota: 3R Editores.

Serna Gomez, H. S. (1997). *Gerencia Estratégica-Planeación y Gestión estratégica*. Santafé de Bogotá: 3r editores.

Serna, H. (1997). *Gerencia Estratégica-Planeación y Gestión estratégica*. Santafé de Bogotá: 3r editores.

<http://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/enconfianza/articulosytemas/documentos/Las%20Veedurias%20Ciudadanas.pdf>

<http://www.dane.gov.co/index.php/cuentas-economicas/cuentas-departamentales>

[http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/pib/departamentales/B\\_2005/presentacion\\_2012\\_preli.pdf](http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/pib/departamentales/B_2005/presentacion_2012_preli.pdf)

<http://definicion.de/foro/#ixzz2XvHfC1pP>

<http://definicion.de/catedra/#ixzz2cjEuz3UM> [Visitado el 1/ de febrero de 2014]

<http://www.definicionabc.com/general/conferencia.php#ixzz2coBlybcE> [Visitado el 1 de febrero de 2014]

<http://www.portalciencia.net/museo/planetario.html>

[https://www.dnp.gov.co/Portals/0/archivos/documentos/2019/Documentos/documento\\_cultura\\_ciudadana.pdf](https://www.dnp.gov.co/Portals/0/archivos/documentos/2019/Documentos/documento_cultura_ciudadana.pdf)

[http://biblio3.url.edu.gt/IDIES/nuevo\\_enfo/4.pdf](http://biblio3.url.edu.gt/IDIES/nuevo_enfo/4.pdf)

[http://www.pazdesdelabase.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=183&Itemid=55](http://www.pazdesdelabase.org/index.php?option=com_content&view=article&id=183&Itemid=55)



## **10. ANEXOS**

El manejo de los anexos se realizara en el cd que se encontrara en el informe final de la práctica profesional debido a lo extenso de este capítulo.