



Bucaramanga, 18 de enero 2024

Señores  
JUNTA FUNDADORES PROSPERAR ONG  
ATN. JUAN DIEGO RUIZ SANCHEZ  
Representante Legal  
Ciudad

Asunto: Entrega Informe final de actividades de la Fundación Prosperar ONG para el año 2023.

Apreciados señores reciban un cordial saludo:

Mediante el presente documento se hace entrega del informe final 2023, correspondiente a las actividades ejecutadas en la Fundación.

El informe consta de la presentación de las actividades de todo el año, detalladas por Estrategias, estas son las definidas y plasmadas en el plan de trabajo inicial. Cada estrategia muestra las evidencias de las actividades realizadas y estas actividades a su vez tienen la descripción del alcance definido para el cumplimiento de los objetivos de la Fundación.

Agradezco la atención prestada

Cordialmente,

Adriana Lucia Sánchez Uribe  
Coordinadora Logística y administrativa  
Contacto: 316 787 10 28

## 1. PLAN DE TRABAJO

### a. Presentación

Con el fin de dar cumplimiento al objeto principal de la Fundación: " Implementar acciones de fortalecimiento, acompañamiento y soporte (comunicacional, logístico, legal, entre otros) a las redes de apoyo ciudadano que a la fecha se han logrado consolidar (tanto en Soto Norte como en el Área Metropolitana de Bucaramanga) y así ejecutar estrategias sociales, comunicacionales, que aporten al conocimiento y bienestar de las comunidades."

### Del Alcance del Objeto

Se delimitaran las actividades según los siguientes alcances:

#### FORTALECIMIENTO DE LA PARTICIPACION CIUDADANA

- Fortalecer los procesos participativos regionales y al tejido social regional, mediante el apoyo logístico que permitan adelantar iniciativas de autogestión ciudadana.
- Formulación de estudios, investigaciones de campo y demás insumos que soporten las acciones ciudadanas enfocadas en la generación de opinión pública, posicionamiento de las organizaciones y visibilidad en temas de interés regional.
- Apoyar la generación de espacios de participación y colaboración, con el apoyo de consultores expertos, la contratación de equipos y recurso humano, para la formación de las comunidades donde se generen discusiones presenciales y virtuales que permitan la incorporación de herramientas tecnológicas.



## 2. Estrategias del Convenio

ESTRATEGIA 1

- ✚ Formulación de estudios, investigaciones de campo y demás insumos que soporten las acciones ciudadanas enfocadas en la generación de opinión pública, posicionamiento de las organizaciones y visibilidad en temas de interés regional.



MARZO

ALCANCE: CREACIÓN DE UNA RED DE PROFESIONALES EN EL MUNICIPIO DE SOTO NORTE, CON BASE EN UN DIAGNÓSTICO INICIAL QUE PERMITA IDENTIFICAR Y CARACTERIZAR LOS PROFESIONALES DEL MUNICIPIO, CON FINES ORGANIZATIVOS Y COOPERACIÓN PARA LA BÚSQUEDA DE OPORTUNIDADES PARA LA REGIÓN.

Soto Norte es una provincia con un potencial académico en desarrollo, donde nuestros profesionales en un alto porcentaje (sin definir) no se encuentran laborando en la región debido a las pocas oportunidades (sin definir) de ingreso al campo laboral ofrecido en la región.

Las principales fuentes del empleo para profesionales se encuentra en las instituciones públicas, entre las más destacadas, las alcaldías y los colegios, para lo cual deben presentar concurso o selección por mérito para cargos de carrera, y en los nombramientos directos según las necesidades de los municipios se contrata personal local que cuente con las capacidades para cubrir cargos

públicos que se requieren de forma temporal utilizando la modalidad de contratación de prestación de servicios.

Se encuentra entonces que los profesionales de la provincia deben emigrar a las ciudades aledañas y en algunos casos a regiones más alejadas para tener acceso al mercado laboral.

1. Identificar fuentes de información estadística relevantes:

Existen varias fuentes de información estadística relevantes para la conformación de una red de profesionales de la provincia de Soto Norte en Colombia. Algunas de ellas son:

a. Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE): El DANE es la entidad encargada de la producción y difusión de información estadística oficial en Colombia. En su sitio web se pueden encontrar datos sobre población, educación, salud, empleo, economía, entre otros temas relevantes para la conformación de una red de profesionales en Soto Norte.

b. Cámara de Comercio de Bucaramanga: La Cámara de Comercio de Bucaramanga es una entidad que agrupa a empresarios y comerciantes de la región y que ofrece servicios de asesoría y apoyo a las empresas locales. En su sitio web se pueden encontrar estadísticas y datos sobre el sector empresarial de la región, lo que puede ser de interés para la conformación de una red de profesionales interesados en el emprendimiento y el desarrollo empresarial.

c. Observatorio Regional de Desarrollo Humano Sostenible (ORDHS): El Observatorio es una iniciativa de la Universidad Industrial de Santander que tiene como objetivo promover el estudio y la reflexión sobre el desarrollo humano sostenible en Colombia y en la región andina. En su sitio web se pueden encontrar datos y análisis sobre temas políticos y sociales relevantes para la conformación

de una red de profesionales interesados en la participación ciudadana y la gobernanza, se encuentra información relevante en el siguiente link:

<https://uis.edu.co/fh-gruinv-ordhs-ve-es/>

Amanda Patricia Amorocho Pérez

Directora del Grupo de Investigación, Doctora en Trabajo Social [amorocho@uis.edu.co](mailto:amorocho@uis.edu.co)

Ana María Loaiza Giraldo

Doctora en Paz, Conflictos y Democracia [aloaiza@uis.edu.co](mailto:aloaiza@uis.edu.co)

Inés Valbuena Vanegas

Magíster en Trabajo Social con énfasis en Familia y Redes Sociales. [invalvan@correo.uis.edu.co](mailto:invalvan@correo.uis.edu.co)

Juan Carlos Aceros Gualdrón Doctor en Psicología Social

[jacerosg@uis.edu.co](mailto:jacerosg@uis.edu.co)

Catalina Ortega Zambrano Magíster en Derechos Humanos. [catalina.ortega@correo.uis.edu.co](mailto:catalina.ortega@correo.uis.edu.co)

d. Corporación Autónoma Regional para la Defensa de la Meseta de Bucaramanga (CDMB): La CDMB es la entidad encargada de la gestión ambiental en la región de la meseta de Bucaramanga, que incluye parte de la provincia de Soto Norte.

2. Recopilar y analizar los datos estadísticos de la región de Soto Norte.

a. Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE):

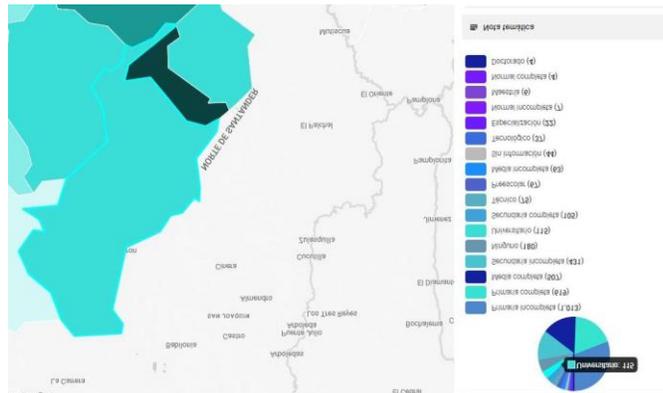


Imagen 1. Datos estadísticos de escolaridad en el municipio de Surata; 2018.



Imagen 2. Datos estadísticos de escolaridad en el municipio de Surata; 2018.

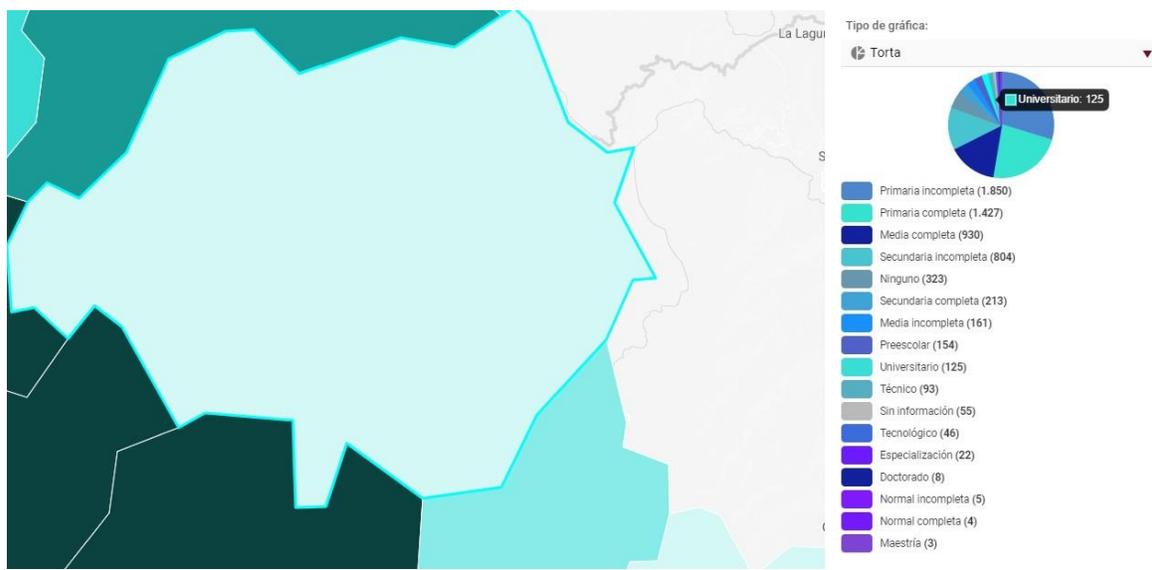


Imagen 3. Datos estadísticos de escolaridad en el municipio de Tona; 2018. DANE: buscando en esta plataforma gubernamental se encontró información relevante relacionada con los profesionales de la provincia de Soto Norte solo para los municipios de Suratá, Matanza y Tona, por lo que se requiere elaborar solicitud directa al área de Dirección de Censos y Demografía – DCD para solicitar se realice el censo de la información relacionada para los municipios restantes (California, Vetas y Charta) y la actualización de los municipios ya censados (Matanza, Suratá y Tona) para lo cual se cuenta con un contacto en la plataforma del DANE:

Javier Sebastián Ruiz Santacruz Director técnico

apvegal@dane.gov.co

Teléfono: (+57) 601 5978300

Dirección: Carrera 59 No. 26 – 70 interior I – CAN

Quien tiene como funciones:

- Diseñar y ejecutar las operaciones estadísticas que requiera el país para la planeación y toma de decisiones por parte del Gobierno Nacional y los entes territoriales, en materia de censos y demografía.
- Realizar, directamente o a través de terceros, las actividades de diseño, recolección, procesamiento y publicación de los resultados de las operaciones estadísticas que realiza el Departamento, en materia de censos y demografía.
- Elaborar los proyectos de las normas técnicas relativas al diseño, producción, procesamiento, análisis, uso y divulgación de la información estadística estratégica en materia de censos y demografía.
- Realizar los estudios de análisis demográficos para atender de manera permanente el proceso de elaboración, revisión y actualización de las proyecciones de población que se requieren en el país.

b. Cámara de Comercio de Bucaramanga:

En el Plan Regional de Competitividad (PRC) de Santander 2018-2032 en el documento emitido por la comisión regional de competitividad Santander Competitivo se plantean las siguientes iniciativas relacionadas con el propósito de la red de profesionales de soto norte:

<https://www.camaradirecta.com/media/cfdd037a0d25e0727912541d3e901717b1da08a0.pdf>

En el Índice departamental de competitividad 2022 se hace un balance del plan regional de competitividad y se realiza el proceso de mejora continua del IDC 2022:

<https://www.camaradirecta.com/media/0ad48dbed403eeb238a6b8be687a9177c746d46d.pdf>

La cámara de comercio de Bucaramanga utilizando la información de los entes territoriales formuló una comparación entre los principales municipios de la región de Santander y Norte de Santander para determinar su influencia en los Indicadores Clave del departamento, para lo cual de la provincia de Soto Norte solo se tomó al municipio de Matanza como capital de provincia para participar del ejercicio, aunque sirve para hacer notar los bajos índices que se ponderan en el territorio siendo Matanza la mejor equipada, lo cual deja entrever las dificultades de la provincia de Soto Norte.

Cuadro 4. Estructura y ponderaciones del ICM 2020

VARIABLES	FUENTES
<b>INSTITUCIONES</b>	
INS-1-1 Actualización catastral Urbana	Instituto Geográfico Agustín Codazzi (IGAC) y DNP, cálculos propios
INS-1-2 Índice de Gobierno Digital	Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones
INS-2-1 Autonomía fiscal	DNP, cálculos propios
INS-2-2 Capacidad total de recaudo	Ministerio de hacienda y crédito público, cálculos propios
INS-2-3 Capacidad de ahorro	DNP, cálculos propios
INS-3-1 Tasa de homicidios	DNP, cálculos propios
INS-3-2 Tasa de Hurtos	DNP, cálculos propios
INS-3-3 Productividad de jueces	Unidad de Desarrollo y Análisis Estadístico del Consejo Superior de la Judicatura, cálculos propios
<b>INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO</b>	
INF-1-1 Cobertura de Acueducto	DNP, cálculos propios
INF-1-2 Cobertura de energía eléctrica	Unidad de Planeación Minero Energética, cálculos propios
INF-1-3 Costo de energía eléctrica	Sistema Único de Información de Servicios Públicos, cálculos propios
INF-1-4 Cobertura efectiva de gas natural	Ministerio de Minas y Energía, cálculos propios
INF-1-5 Cobertura de alcantarillado	DNP, cálculos propios
INF-2-1 Penetración de internet fijo banda ancha	DNP y MinTIC cálculos propios
INF-2-2 Ancho de banda de internet	DNP y MinTIC cálculos propios
INF-3-1 Proximidad a un aeropuerto	Google maps, cálculos propios
INF-3-2 Costo de transporte terrestre	RNDIC, Ministerio de Transporte, cálculos propios.
<b>EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA</b>	
EDU-1-1 Cobertura neta en preescolar	DNP, cálculos propios
EDU-1-2 Cobertura neta educación primaria	DNP, cálculos propios
EDU-1-3 Cobertura neta educación secundaria	DNP, cálculos propios
EDU-1-4 Cobertura neta educación media	DNP, cálculos propios
EDU-1-5 Deserción Escolar	DNP, cálculos propios
EDU-2-1 Puntaje pruebas saber 11	ICFES, cálculos propios
EDU-2-2 Puntaje pruebas saber 5	ICFES, cálculos propios
EDU-2-3 Puntaje pruebas saber 11 colegios oficiales	ICFES, cálculos propios
EDU-2-4 Bilingüismo	ICFES, cálculos propios
<b>SALUD</b>	
SAL-1-1 Cobertura aseguramiento en salud	Ministerio de salud y protección social y DANE, cálculos propios
SAL-1-2 Camas hospitalarias totales	Ministerio de salud y protección social, cálculos propios
SAL-1-3 Cobertura de vacunación triple viral	Ministerio de salud y protección social, cálculos propios
SAL-1-4 Cobertura de vacunación pentavalente	Ministerio de salud y protección social, cálculos propios
SAL-1-5 Amhilitaciones totales	Ministerio de salud y protección social, cálculos propios
SAL-2-1 Mortalidad infantil	Ministerio de salud y protección social, cálculos propios
SAL-3-1 Inversión pública protección y desarrollo de la primera infancia	Ministerio de hacienda y crédito público, cálculos propios
SAL-3-2 Inversión salud pública	Ministerio de hacienda y crédito público, cálculos propios
SAL-3-3 Tiempo asignación de citas médicas	Ministerio de salud y protección social, cálculos propios
<b>SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL</b>	
AMB-1-1 Tasa de deforestación	Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales (IDEAM) y DNP, cálculos propios
AMB-1-2 Proporción superficie cubierta de bosque	DANE, cálculos propios
AMB-1-3 Proporción de áreas protegidas	DNP, Registro Único Nacional de Áreas Protegidas (RUNAP), Instituto Geográfico Agustín Codazzi (IGAC), cálculos propios
AMB-1-4 Calidad del agua	Instituto Nacional de Salud, SINCAP, cálculos propios
AMB-2-1 Tasa de riesgo afectación desastres naturales	Unidad para la gestión del riesgo y desastres y DNP, cálculos propios
<b>EFICIENCIA DEL MERCADO FINANCIERO</b>	
EFI-1-1 Cobertura de establecimiento financieros	Banca de las oportunidades, cálculos propios
EFI-1-2 Saldos de cuentas de ahorro por cápita	Superintendencia financiera de Colombia, cálculos propios
EFI-1-3 Saldo cartera por cápita	Superintendencia financiera de Colombia, cálculos propios
EFI-2-1 Índice de profundización financiera de la cartera comercial	Superintendencia financiera de Colombia y DANE, cálculos propios
<b>INNOVACIÓN Y DINÁMICA EMPRESARIAL</b>	
INN-1-1 Investigación de alta calidad	COLCIENCIAS, cálculos propios
INN-2-1 Tasa de natalidad empresarial	Cámara de comercio de Bucaramanga, cálculos propios
INN-2-2 Densidad empresarial	Cámara de comercio de Bucaramanga, cálculos propios
INN-2-3 Participación de Medianas y Grandes empresas	Cámara de comercio de Bucaramanga, cálculos propios

c. Observatorio |

d. <sup>134</sup> Corporación Autónoma Regional para la Defensa de la Meseta de Bucaramanga (CDMB):

En su sitio web se pueden encontrar datos y estadísticas sobre el estado de los recursos naturales de la región, lo que puede ser de interés para la conformación de una red de profesionales interesados en la sostenibilidad y la conservación del medio ambiente.

La jurisdicción de la CDMB hace parte del nororiente del departamento de Santander, comprendiendo una superficie de 486.360 hectáreas, las cuales equivalen al 15,9% de la totalidad del Departamento.

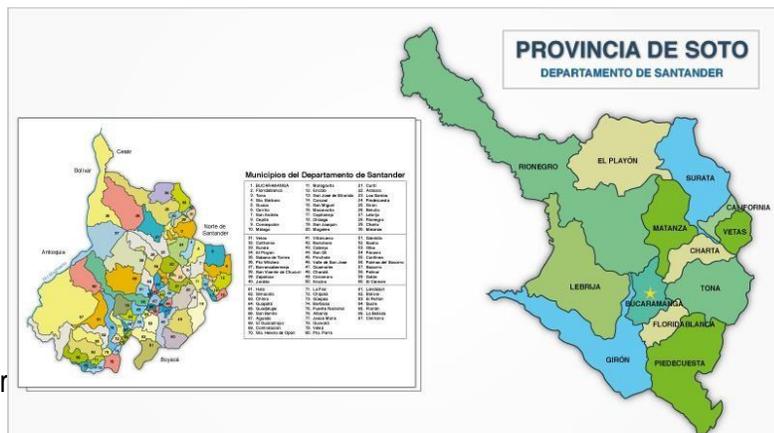
El área de influencia de la CDMB está integrada por los siguientes trece (13) municipios: Bucaramanga Floridablanca, Girón, Piedecuesta, Vetás, California, Suratá, Matanza, Charta, Tona, El Playón y Rionegro y Lebrija.

Como características ambientales y socioeconómicas del área de jurisdicción de la CDMB, el Plan de Gestión Ambiental Regional, PGAR, expresa que para la región nororiental santandereana se reconocen tres subregiones biogeográficas con características particulares.

El área metropolitana de Bucaramanga, constituye la primera subregión, la cual se caracteriza principalmente por un tejido poblacional urbano y grupos económicos funcionales, donde el gremio de la construcción es relevante, al igual que las empresas de servicios públicos, los grupos de salud, comerciales, institucionales, de turismo, transporte y comunicaciones; el residencial, especialmente las parcelaciones y las áreas suburbanas, al igual que infraestructuras de manejo de residuos como El Carrasco y las PTAR actuales.

La zona alta andina de la región, segunda subregión, identificada como Soto Norte comprende el territorio de zona andina, altoandina y páramos del sector nororiental y está conformada por los municipios de Suratá, California, Vetas, Matanza, Charta y Tona. En la subregión de Soto Norte está comprendida en su mayoría por municipios con asentamientos históricos de más de 400 años, con desarrollo de actividades relacionadas con explotaciones de oro y plata, generando alrededor de esta actividad minera el proceso de construcción de la subregión.

Los municipios de El Playón, Rionegro, Lebrija y el corregimiento de Umpalá (Piedecuesta), constituyen una tercera subregión, la zona baja, la cual se caracteriza principalmente por la conformación de tres sectores: cuenca baja del río Lebrija; cañón del río Manco en la cuenca del río Chicamocha; La Azufrada en el municipio de Lebrija en la cuenca del río Sogamoso.



### 3. Elaborar

Sobre la situación actual de la población escolarizada en la provincia de Soto Norte, teniendo en cuenta los datos recopilados en las encuestas realizadas por el DANE en el 2018, utilizando la metodología de recopilación de información por muestreo poblacional, se presenta a continuación:

Municipios de Suratá, Matanza, y Tona: Los resultados de la encuesta para los municipios de Suratá, Matanza y Tona indican que la mayoría de la población escolarizada se concentra en la educación primaria y secundaria. En Suratá, el mayor porcentaje de la población escolarizada se encuentra en la educación primaria incompleta (31.8%), mientras que, en Matanza y Tona, el mayor porcentaje se encuentra en la educación primaria incompleta (36.0%) y primaria completa (31.6%), respectivamente.

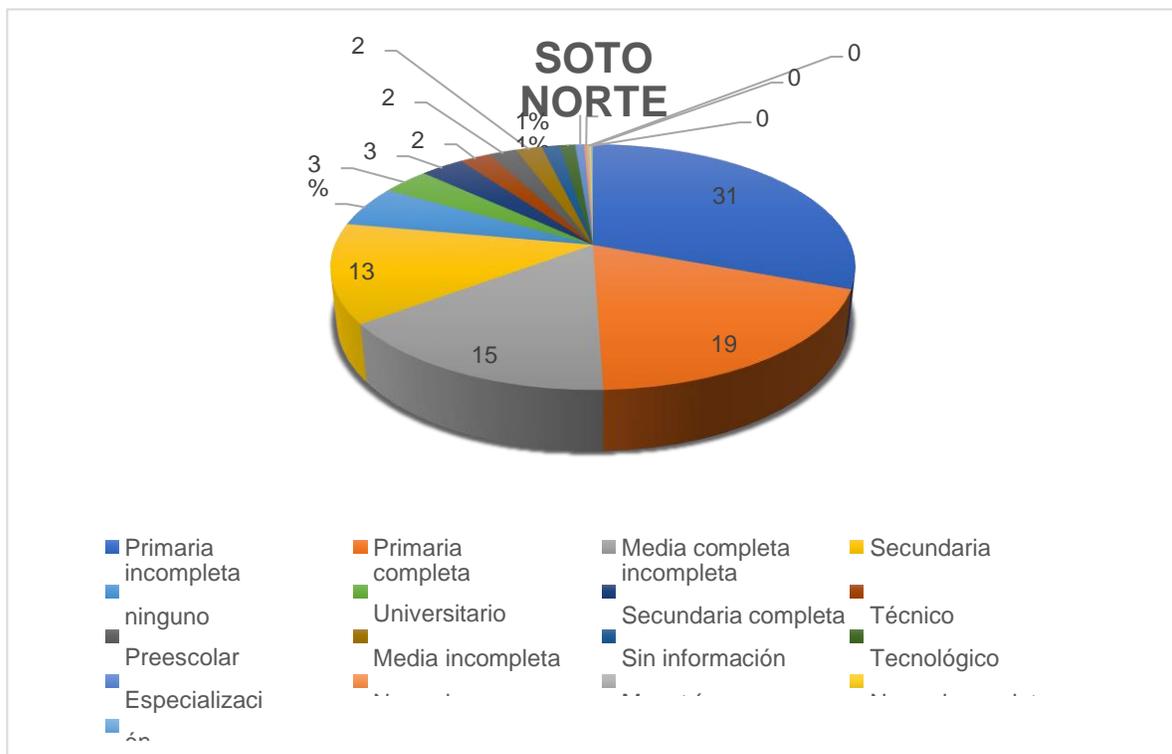
En términos de educación superior, los resultados indican que hay un bajo porcentaje de la población escolarizada en la provincia de Soto Norte que ha completado estudios universitarios o de posgrado.

El mayor porcentaje de la población escolarizada que ha completado estudios de educación superior se encuentra en el municipio de Tona, con un 2.1% de la población.

Municipios de California, Vetas y Charta: Para los municipios de California, Vetas y Charta, no se dispone de datos registrados en la encuesta del DANE del 2018. Por lo tanto, se procedió a extrapolar estadísticamente resultados para estos municipios.

Considerando que la población escolarizada en la provincia de Soto Norte se concentra principalmente en la educación primaria y secundaria, se asumió que la distribución de la población escolarizada en los municipios de California, Vetas y Charta sería similar a la distribución de Surata, Matanza y Tona.

Los resultados de la extrapolación indican que el mayor porcentaje de la población escolarizada en los municipios de California, Vetas y Charta se encuentra en la educación primaria incompleta, con un 34.0%, 36.0% y 31.6%, respectivamente.



**Situación actual de la provincia de Soto Norte:**

En general, los resultados de la encuesta del DANE indican que la mayoría de la población escolarizada en la provincia de Soto Norte se concentra en la educación primaria y secundaria. Además, el bajo porcentaje de la población escolarizada que ha completado estudios universitarios o de posgrado sugiere que hay una necesidad de fomentar la educación superior en la región.

Teniendo en cuenta lo anterior, se sugiere que para crear una red de profesionales en la provincia de Soto Norte se deben tomar medidas para mejorar la educación superior en la región, así como también fomentar la educación primaria y secundaria para que más estudiantes puedan acceder a la educación

superior. Es necesario también mejorar el acceso y la calidad de la educación en la región para poder mejorar el nivel educativo de la población y así mejorar su calidad de vida.

Teniendo en cuenta las acciones que se están dando en la actualidad en la provincia de Soto Norte, con respecto a los temas ambientales y considerando la necesidad de responder de forma oportuna y pertinente se requiere tomar acciones inmediatas relacionadas con los siguientes temas:

1. **Caracterización de la población escolarizada:** es importante determinar la cantidad de estudiantes que hay en cada municipio, el nivel educativo al que pertenecen, así como también las tasas de deserción escolar y los índices de repetición de año. Este análisis permitirá identificar las necesidades educativas de la población y establecer posibles soluciones.
2. **Estado de la infraestructura educativa:** se debe realizar un diagnóstico detallado sobre la situación de las instituciones educativas en la provincia de Soto Norte. Se deben identificar las condiciones de las aulas, mobiliario, servicios sanitarios, servicios básicos como el agua y la electricidad, entre otros aspectos. Este análisis permitirá identificar las necesidades de inversión y mejora en la infraestructura educativa de la zona.
3. **Accesibilidad a la educación:** es importante analizar la facilidad de acceso a la educación en cada uno de los municipios de la provincia de Soto Norte. Se deben identificar las barreras que enfrentan los estudiantes para acceder a la educación, como, por ejemplo, la lejanía de los centros educativos, la falta de transporte escolar, entre otros factores. Este análisis permitirá identificar posibles soluciones para garantizar la accesibilidad de la población escolarizada a la educación.
4. **Perfil de los profesionales interesados en la sostenibilidad y la conservación del medio ambiente:** se debe realizar un análisis de los profesionales que podrían estar interesados en formar parte de una red enfocada en la sostenibilidad y conservación del medio ambiente en la provincia de Soto Norte. Se deben identificar sus áreas de especialización, así como también sus intereses en la temática. Este análisis permitirá diseñar estrategias efectivas para la conformación de una red de profesionales.
5. **Caracterización de la región y su entorno ambiental:** es importante realizar un análisis detallado del entorno ambiental de la provincia de Soto Norte. Se deben identificar las especies animales y vegetales que habitan en la zona, los recursos hídricos y su estado actual, así como también los posibles impactos ambientales generados por la actividad minera en la zona. Este análisis permitirá identificar posibles riesgos ambientales y establecer estrategias para su mitigación y conservación.

En resumen, para trazar una estrategia efectiva para la creación de una red de profesionales interesados en la sostenibilidad y conservación del medio ambiente en la provincia de Soto Norte, es necesario realizar un diagnóstico detallado sobre la situación actual de la población escolarizada, la infraestructura educativa, la accesibilidad a la educación, el perfil de los profesionales interesados, así como también la caracterización de la región y su entorno ambiental. Con base en estos análisis, se podrán diseñar estrategias efectivas para la conformación de la red y la mejora de la calidad educativa y ambiental en la zona.

Luego de realizar un análisis de la información económica de los municipios de la provincia de Soto Norte, se pueden identificar algunas oportunidades y desafíos que deben ser abordados para trazar estrategias a corto, mediano y largo plazo, con el fin de crear una red de profesionales que permita la articulación con los diferentes entes gubernamentales. Algunas de las oportunidades y desafíos identificados son:

#### Oportunidades:

1. Potencial turístico: la provincia de Soto Norte cuenta con atractivos turísticos naturales y culturales que pueden ser aprovechados para desarrollar la actividad turística en la zona.
2. Recursos naturales: la provincia cuenta con una gran riqueza en recursos naturales, especialmente en minería y agricultura, que pueden ser aprovechados de manera sostenible para generar desarrollo económico y social.
3. Mano de obra calificada: en la provincia de Soto Norte hay una gran cantidad de personas con habilidades y conocimientos especializados que pueden ser aprovechados para desarrollar actividades económicas y sociales.

#### Desafíos:

1. Infraestructura vial: la infraestructura vial en la provincia es insuficiente y requiere de inversiones para mejorar la conectividad de los municipios y facilitar el transporte de bienes y servicios.
2. Falta de inversión en educación y capacitación: la falta de inversión en educación y capacitación limita el desarrollo de habilidades y conocimientos necesarios para el desarrollo económico y social.
3. Falta de articulación entre entidades gubernamentales: la falta de coordinación entre las entidades gubernamentales limita la capacidad de la provincia para aprovechar las oportunidades y enfrentar los desafíos de manera efectiva.

#### Estrategias a corto, mediano y largo plazo:

1. A corto plazo, se pueden establecer alianzas entre los diferentes actores económicos y sociales de la provincia de Soto Norte, con el fin de generar espacios de diálogo y coordinación que permitan identificar oportunidades y enfrentar los desafíos.
2. A mediano plazo, se pueden realizar inversiones en infraestructura vial y en capacitación y educación, con el fin de mejorar la conectividad y las habilidades y conocimientos de la población.
3. A largo plazo, se puede fomentar la diversificación económica y el desarrollo sostenible, a través de la promoción de actividades económicas y sociales que aprovechen los recursos naturales de manera sostenible y generen empleo y bienestar para la población.

En cuanto a la creación de una red de profesionales en la provincia de Soto Norte, se sugiere que dicha organización tenga como función principal la articulación de los diferentes actores económicos y sociales de la provincia, con el fin de generar espacios de diálogo y coordinación que permitan identificar oportunidades y enfrentar los desafíos de manera efectiva. Asimismo, se sugiere que se establezcan funciones y responsabilidades claras para la organización, con el fin de garantizar su eficacia y eficiencia en la gestión de los recursos y la toma de decisiones.

Informe sobre el objetivo específico “Realizar invitación a los profesionales de Soto Norte para conformación de la Red de Profesionales” Abril 30, 2023, California

1. Diseñar un plan de comunicación para invitar a los profesionales a la conformación de la red.

Para conformar una red de profesionales en la región de Soto Norte, se podría considerar la siguiente planificación de comunicación:

1.1. Definir el objetivo de la red: se debe definir claramente el propósito y objetivos de la red, para que los profesionales puedan entender su valor y motivación para unirse a ella. Algunos objetivos podrían ser compartir conocimientos y experiencias, colaborar en proyectos, establecer contactos profesionales, entre otros.

La región de Soto Norte está conformada por seis municipios: California, Charta, Matanza, Suratá, Tona y Vetas. Tiene una población de 35.653 habitantes y se caracteriza por su actividad agrícola (café, tomate), artesanal y minera (oro, plata).

La región también cuenta con una riqueza natural y cultural, al estar ubicada cerca al páramo de Santurbán, una fuente de agua vital para el departamento de Santander y el país. Además, tiene una tradición histórica y religiosa que se refleja en sus fiestas y celebraciones.

La red de profesionales de Soto Norte podría tener como propósito aprovechar estas fortalezas y oportunidades para generar proyectos que beneficien a la comunidad y al medio ambiente, así como para enfrentar los retos y desafíos que se presenten en el contexto regional y nacional.

Algunos ejemplos de posibles propósitos son:

- Impulsar la innovación y el emprendimiento en los sectores productivos de la región.
- Fortalecer la educación y la formación de los niños, jóvenes y adultos de Soto Norte.
- Promover la conservación y el uso sostenible de los recursos naturales y el páramo de Santurbán.
- Fomentar la participación ciudadana y el liderazgo social en los asuntos públicos de la región.
- Difundir la cultura y el patrimonio de Soto Norte a nivel local, nacional e internacional.

Estos son solo algunos ejemplos ilustrativos. El propósito real de la red dependerá de la visión y la misión que definan sus integrantes, así como de los objetivos específicos que se planteen. Lo importante es que el propósito sea claro, coherente y compartido por todos los miembros de la red.

#### Visión:

- Ser la organización líder que promueva el desarrollo sostenible y la innovación en la región de Soto Norte, en alianza con los actores locales y las entidades gubernamentales, para mejorar la calidad de vida de sus habitantes y fomentar su bienestar.

#### Misión:

- Conformar una red de profesionales de distintas áreas que promueva la colaboración, el intercambio de conocimientos y la identificación de oportunidades de desarrollo para la región de Soto Norte.
- Generar espacios de diálogo y reflexión sobre temas relevantes para la zona, que permitan la construcción colectiva de soluciones y proyectos sostenibles.
- Trabajar en alianza con otros actores locales y entidades gubernamentales para implementar proyectos y acciones que impacten positivamente en la región de Soto Norte, teniendo en cuenta su identidad cultural y sus recursos naturales.

#### Valores:

- Sostenibilidad: Promover un desarrollo económico, social y ambiental sostenible en la región de Soto Norte.
- Innovación: Fomentar la creatividad y la innovación en la búsqueda de soluciones para los retos de la región.
- Solidaridad: Trabajar de manera colaborativa y solidaria con los actores locales para lograr un beneficio colectivo.
- Integridad: Actuar con honestidad, transparencia y ética en todas las acciones y decisiones que se tomen en la organización.
- Respeto: Valorar y respetar la diversidad cultural y de pensamiento de la región.

#### Principios:

- Participación: Fomentar la participación activa de los profesionales de la región en la toma de decisiones y en la definición de las acciones a seguir.
- Trabajo en equipo: Promover el trabajo en equipo y la colaboración entre los miembros de la organización y con otros actores locales.
- Enfoque en resultados: Centrar el trabajo en la consecución de resultados tangibles y medibles para la región.

- Adaptabilidad: Ser capaces de adaptarnos a los cambios y a las nuevas realidades de la región.

Aspiraciones:

- Contribuir al desarrollo integral y sostenible de la región de Soto Norte.
- Ser reconocidos como una organización líder en la promoción de soluciones innovadoras para los retos de la región.
- Generar un impacto positivo en la calidad de vida de los habitantes de la región.

2. Identificar los profesionales clave: se debe identificar a los profesionales clave en la región, tales como líderes comunitarios, líderes empresariales, líderes académicos, líderes políticos, entre otros. Estos profesionales pueden ayudar a difundir la invitación a la red y motivar a otros profesionales a unirse.

Para identificar a los profesionales clave en la región de Soto Norte, se pueden tomar en cuenta algunos aspectos como su influencia en la comunidad, su experiencia y trayectoria en su campo laboral, su nivel de educación y su capacidad para colaborar en proyectos en beneficio de la región. Algunos ejemplos de profesionales clave en la región podrían ser:

- Líderes comunitarios: personas que tienen una amplia participación y conocimiento en las actividades comunitarias de la región, como presidentes de juntas de acción comunal, líderes de grupos sociales o representantes de organizaciones sin ánimo de lucro.
- Líderes empresariales: personas que se destacan en la región por su éxito en el ámbito empresarial y su capacidad para generar empleo y contribuir al desarrollo económico de la región.
- Líderes académicos: personas con experiencia y reconocimiento en el ámbito educativo de la región, como rectores de instituciones educativas, profesores universitarios o directores de centros de investigación.
- Líderes políticos: personas que han ocupado cargos de elección popular o que tienen una amplia participación en la política local o regional.

3. Diseñar el mensaje clave: se debe diseñar un mensaje claro y persuasivo para los profesionales, enfatizando los beneficios de unirse a la red. El mensaje debe ser atractivo y motivador, y destacar las oportunidades de colaboración y el valor de la red para el desarrollo profesional y personal; por ejemplo:

"Únete a nuestra red de profesionales de Soto Norte y sé parte de la transformación de nuestra región. Juntos podemos trabajar por el desarrollo económico, social y ambiental de nuestros municipios, compartiendo conocimientos, experiencias y oportunidades de negocio. Se parte de una comunidad de líderes comprometidos con el futuro de nuestra región."

4. Elegir los canales de comunicación: se debe elegir los canales de comunicación más efectivos para llegar a los profesionales. Algunos canales pueden ser las redes sociales, los correos electrónicos, los mensajes de texto, los folletos, las reuniones virtuales o presenciales, entre otros.

Para dar a conocer la red de profesionales de Soto Norte, se pueden utilizar varios canales de comunicación, tales como:

- a) Redes sociales: crear perfiles en las redes sociales más utilizadas por los profesionales de la región, como Facebook, LinkedIn, Twitter e Instagram, y utilizarlos para compartir información sobre la red y sus actividades.
- b) Correo electrónico: enviar correos electrónicos a los profesionales clave de la región y a aquellos que hayan mostrado interés en unirse a la red, con información sobre la red y su misión.
- c) Eventos: organizar eventos de lanzamiento de la red, reuniones informativas y talleres de capacitación para los profesionales de la región.
- d) Medios de comunicación: emitir comunicados de prensa y realizar entrevistas en los medios de comunicación locales, para dar a conocer la red y sus actividades.
- e) Página web: crear una página web de la red, en la que se pueda encontrar información sobre la misma, sus actividades, noticias y eventos.
- f) Publicidad: realizar publicidad en medios locales como periódicos, radios y televisión, para dar a conocer la red y atraer a más profesionales interesados.

5. Planificar la difusión del mensaje: se debe planificar cómo se difundirá el mensaje a los profesionales clave, utilizando los canales de comunicación elegidos. Se pueden enviar correos electrónicos personalizados, publicar en las redes sociales, hacer llamadas telefónicas o enviar mensajes de texto.

Existen diversas actividades y eventos que se pueden organizar para dar a conocer la red de profesionales de la región de Soto Norte. Algunas opciones podrían incluir:

5.1. Charlas o conferencias: Se pueden organizar charlas o conferencias sobre temas de interés para los profesionales de la región, como tendencias del mercado laboral, tecnología, emprendimiento, entre otros. Estos eventos podrían incluir la participación de expertos en los temas, lo que podría ser una oportunidad para que los profesionales clave se involucren y conozcan la red.

5.2. Encuentros de networking: Los eventos de networking son una excelente oportunidad para que los profesionales clave se conozcan entre sí y puedan establecer relaciones de colaboración. La red podría organizar encuentros periódicos para que los miembros se reúnan y se conozcan mejor.

5.3. Talleres o capacitaciones: Se pueden organizar talleres o capacitaciones sobre temas específicos que sean relevantes para los profesionales de la región. Estos eventos podrían ser una oportunidad para que los miembros de la red compartan sus conocimientos y habilidades.

5.4. Actividades sociales: Además de actividades relacionadas con el trabajo, también se pueden organizar actividades sociales, como cenas o salidas a lugares turísticos, que permitan a los profesionales clave conocerse de manera más informal.

En general, se recomienda organizar eventos que sean interesantes y relevantes para los profesionales de la región, y que les brinden la oportunidad de conocerse, compartir conocimientos y habilidades, y establecer relaciones de colaboración.

6. Monitorear la respuesta: se debe monitorear la respuesta de los profesionales, llevando un registro de los interesados en unirse a la red. Es importante responder a las preguntas y comentarios de los profesionales interesados y mantenerlos informados sobre el proceso de conformación de la red.

Existen varias estrategias que se pueden implementar para monitorear la respuesta a la invitación a la red de profesionales de Soto Norte, entre ellas:

6.1. Encuestas: se pueden realizar encuestas a los profesionales que se han invitado a la red para conocer su nivel de interés y obtener comentarios y sugerencias para mejorar la red.

6.2. Seguimiento personalizado: se puede hacer un seguimiento personalizado a los profesionales que han mostrado interés en la red para conocer sus necesidades y expectativas y ofrecerles información adicional y apoyo en su proceso de integración a la red.

6.3. Análisis de métricas digitales: se pueden analizar las métricas digitales de la campaña de difusión de la red, como el número de visitas al sitio web, el número de descargas de materiales promocionales, el alcance y la interacción en las redes sociales, entre otros indicadores

6.4. Evaluación del impacto: se puede evaluar el impacto de la red en la comunidad de profesionales de Soto Norte, por ejemplo, a través de encuestas de satisfacción y de la identificación de oportunidades de colaboración y proyectos conjuntos.

6.5. Monitoreo de la participación: se puede realizar un seguimiento de la participación de los profesionales en las actividades y eventos de la red para identificar áreas de mejora y asegurar que se están cumpliendo los objetivos y metas de la red.

7. Mantener la red: una vez conformada la red, se debe mantenerla activa, incentivando la participación y colaboración entre los miembros. Es importante crear espacios de interacción y comunicación, y organizar actividades y eventos para fortalecer la red y sus objetivos.

7.1. Organizar eventos y reuniones periódicas: es importante mantener una comunicación constante y cercana entre los miembros de la red. Por ello, se pueden organizar reuniones presenciales o virtuales para intercambiar ideas, compartir experiencias y establecer colaboraciones.

7.2. Fomentar la colaboración entre los miembros: es importante que la red no sea solo un espacio para establecer contactos, sino también para desarrollar proyectos y colaboraciones entre los miembros. Para ello, se pueden promover iniciativas conjuntas y proyectos que involucren a varios miembros de la red.

7.3. Mantener una comunicación constante: es importante mantener a los miembros informados sobre las novedades de la red y sobre los proyectos en los que se está trabajando. Se pueden utilizar herramientas como boletines electrónicos, redes sociales o grupos de WhatsApp para mantener una comunicación fluida y constante.

7.4. Promover la participación: es importante que los miembros de la red se sientan involucrados y parte de esta. Por ello, se pueden promover la participación en las reuniones y eventos, y fomentar la contribución de ideas y propuestas.

7.5. Realizar seguimiento y evaluación: es importante realizar un seguimiento de las acciones y proyectos desarrollados por la red, y evaluar su impacto y efectividad. De esta forma, se pueden identificar oportunidades de mejora y ajustar la estrategia en consecuencia.



## ABRIL

Diseñar un plan de comunicación para invitar a los profesionales a la conformación de la red.

Para conformar una red de profesionales en la región de Soto Norte, se podría considerar la siguiente planificación de comunicación:

1.1. Definir el objetivo de la red: se debe definir claramente el propósito y objetivos de la red, para que los profesionales puedan entender su valor y motivación para unirse a ella. Algunos objetivos podrían ser compartir conocimientos y experiencias, colaborar en proyectos, establecer contactos profesionales, entre otros.

La región de Soto Norte está conformada por seis municipios: California, Charta, Matanza, Suratá, Tona y Vetás. Tiene una población de 35.653 habitantes y se caracteriza por su actividad agrícola (café, tomate), artesanal y minera (oro, plata).

La región también cuenta con una riqueza natural y cultural, al estar ubicada cerca al páramo de Santurbán, una fuente de agua vital para el departamento de Santander y el país. Además, tiene una tradición histórica y religiosa que se refleja en sus fiestas y celebraciones.

La red de profesionales de Soto Norte podría tener como propósito aprovechar estas fortalezas y oportunidades para generar proyectos que beneficien a la comunidad y al medio ambiente, así como para enfrentar los retos y desafíos que se presenten en el contexto regional y nacional.

Algunos ejemplos de posibles propósitos son:

- Impulsar la innovación y el emprendimiento en los sectores productivos de la región.
- Fortalecer la educación y la formación de los niños, jóvenes y adultos de Soto Norte.
- Promover la conservación y el uso sostenible de los recursos naturales y el páramo de Santurbán.
- Fomentar la participación ciudadana y el liderazgo social en los asuntos públicos de la región.
- Difundir la cultura y el patrimonio de Soto Norte a nivel local, nacional e internacional.

Estos son solo algunos ejemplos ilustrativos. El propósito real de la red dependerá de la visión y la misión que definan sus integrantes, así como de los objetivos específicos que se planteen. Lo importante es que el propósito sea claro, coherente y compartido por todos los miembros de la red.

Visión:

- Ser la organización líder que promueva el desarrollo sostenible y la innovación en la región de Soto Norte, en alianza con los actores locales y las entidades gubernamentales, para mejorar la calidad de vida de sus habitantes y fomentar su bienestar.

#### Misión:

- Conformar una red de profesionales de distintas áreas que promueva la colaboración, el intercambio de conocimientos y la identificación de oportunidades de desarrollo para la región de Soto Norte.
- Generar espacios de diálogo y reflexión sobre temas relevantes para la zona, que permitan la construcción colectiva de soluciones y proyectos sostenibles.
- Trabajar en alianza con otros actores locales y entidades gubernamentales para implementar proyectos y acciones que impacten positivamente en la región de Soto Norte, teniendo en cuenta su identidad cultural y sus recursos naturales.

#### Valores:

- Sostenibilidad: Promover un desarrollo económico, social y ambiental sostenible en la región de Soto Norte.
- Innovación: Fomentar la creatividad y la innovación en la búsqueda de soluciones para los retos de la región.
- Solidaridad: Trabajar de manera colaborativa y solidaria con los actores locales para lograr un beneficio colectivo.
- Integridad: Actuar con honestidad, transparencia y ética en todas las acciones y decisiones que se tomen en la organización.
- Respeto: Valorar y respetar la diversidad cultural y de pensamiento de la región.

#### Principios:

- Participación: Fomentar la participación activa de los profesionales de la región en la toma de decisiones y en la definición de las acciones a seguir.
- Trabajo en equipo: Promover el trabajo en equipo y la colaboración entre los miembros de la organización y con otros actores locales.
- Enfoque en resultados: Centrar el trabajo en la consecución de resultados tangibles y medibles para la región.
- Adaptabilidad: Ser capaces de adaptarnos a los cambios y a las nuevas realidades de la región.

#### Aspiraciones:

- Contribuir al desarrollo integral y sostenible de la región de Soto Norte.
- Ser reconocidos como una organización líder en la promoción de soluciones innovadoras para los retos de la región.
- Generar un impacto positivo en la calidad de vida de los habitantes de la región.

2. Identificar los profesionales clave: se debe identificar a los profesionales clave en la región, tales como líderes comunitarios, líderes empresariales, líderes académicos, líderes políticos, entre otros. Estos profesionales pueden ayudar a difundir la invitación a la red y motivar a otros profesionales a unirse.

Para identificar a los profesionales clave en la región de Soto Norte, se pueden tomar en cuenta algunos aspectos como su influencia en la comunidad, su experiencia y trayectoria en su campo laboral, su nivel de educación y su capacidad para colaborar en proyectos en beneficio de la región. Algunos ejemplos de profesionales clave en la región podrían ser:

- Líderes comunitarios: personas que tienen una amplia participación y conocimiento en las actividades comunitarias de la región, como presidentes de juntas de acción comunal, líderes de grupos sociales o representantes de organizaciones sin ánimo de lucro.

- Líderes empresariales: personas que se destacan en la región por su éxito en el ámbito empresarial y su capacidad para generar empleo y contribuir al desarrollo económico de la región.
- Líderes académicos: personas con experiencia y reconocimiento en el ámbito educativo de la región, como rectores de instituciones educativas, profesores universitarios o directores de centros de investigación.
- Líderes políticos: personas que han ocupado cargos de elección popular o que tienen una amplia participación en la política local o regional.

3. Diseñar el mensaje clave: se debe diseñar un mensaje claro y persuasivo para los profesionales, enfatizando los beneficios de unirse a la red. El mensaje debe ser atractivo y motivador, y destacar las oportunidades de colaboración y el valor de la red para el desarrollo profesional y personal; por ejemplo:

"Únete a nuestra red de profesionales de Soto Norte y sé parte de la transformación de nuestra región. Juntos podemos trabajar por el desarrollo económico, social y ambiental de nuestros municipios, compartiendo conocimientos, experiencias y oportunidades de negocio. Se parte de una comunidad de líderes comprometidos con el futuro de nuestra región."

4. Elegir los canales de comunicación: se debe elegir los canales de comunicación más efectivos para llegar a los profesionales. Algunos canales pueden ser las redes sociales, los correos electrónicos, los mensajes de texto, los folletos, las reuniones virtuales o presenciales, entre otros.

Para dar a conocer la red de profesionales de Soto Norte, se pueden utilizar varios canales de comunicación, tales como:

- a) Redes sociales: crear perfiles en las redes sociales más utilizadas por los profesionales de la región, como Facebook, LinkedIn, Twitter e Instagram, y utilizarlos para compartir información sobre la red y sus actividades.
- b) Correo electrónico: enviar correos electrónicos a los profesionales clave de la región y a aquellos que hayan mostrado interés en unirse a la red, con información sobre la red y su misión.
- c) Eventos: organizar eventos de lanzamiento de la red, reuniones informativas y talleres de capacitación para los profesionales de la región.
- d) Medios de comunicación: emitir comunicados de prensa y realizar entrevistas en los medios de comunicación locales, para dar a conocer la red y sus actividades.
- e) Página web: crear una página web de la red, en la que se pueda encontrar información sobre la misma, sus actividades, noticias y eventos.
- f) Publicidad: realizar publicidad en medios locales como periódicos, radios y televisión, para dar a conocer la red y atraer a más profesionales interesados.

5. Planificar la difusión del mensaje: se debe planificar cómo se difundirá el mensaje a los profesionales clave, utilizando los canales de comunicación elegidos. Se pueden enviar correos electrónicos personalizados, publicar en las redes sociales, hacer llamadas telefónicas o enviar mensajes de texto. Existen diversas actividades y eventos que se pueden organizar para dar a conocer la red de profesionales de la región de Soto Norte. Algunas opciones podrían incluir:

5.1. Charlas o conferencias: Se pueden organizar charlas o conferencias sobre temas de interés para los profesionales de la región, como tendencias del mercado laboral, tecnología, emprendimiento, entre otros. Estos eventos podrían incluir la participación de expertos en los temas, lo que podría ser una oportunidad para que los profesionales clave se involucren y conozcan la red.

5.2. Encuentros de networking: Los eventos de networking son una excelente oportunidad para que los profesionales clave se conozcan entre sí y puedan establecer relaciones de colaboración. La red podría organizar encuentros periódicos para que los miembros se reúnan y se conozcan mejor.

5.3. Talleres o capacitaciones: Se pueden organizar talleres o capacitaciones sobre temas específicos que sean relevantes para los profesionales de la región. Estos eventos podrían ser una oportunidad para que los miembros de la red compartan sus conocimientos y habilidades.

5.4. Actividades sociales: Además de actividades relacionadas con el trabajo, también se pueden organizar actividades sociales, como cenas o salidas a lugares turísticos, que permitan a los profesionales clave conocerse de manera más informal.

En general, se recomienda organizar eventos que sean interesantes y relevantes para los profesionales de la región, y que les brinden la oportunidad de conocerse, compartir conocimientos y habilidades, y establecer relaciones de colaboración.

6. Monitorear la respuesta: se debe monitorear la respuesta de los profesionales, llevando un registro de los interesados en unirse a la red. Es importante responder a las preguntas y comentarios de los profesionales interesados y mantenerlos informados sobre el proceso de conformación de la red.

Existen varias estrategias que se pueden implementar para monitorear la respuesta a la invitación a la red de profesionales de Soto Norte, entre ellas:

6.1. Encuestas: se pueden realizar encuestas a los profesionales que se han invitado a la red para conocer su nivel de interés y obtener comentarios y sugerencias para mejorar la red.

9

6.2. Seguimiento personalizado: se puede hacer un seguimiento personalizado a los profesionales que han mostrado interés en la red para conocer sus necesidades y expectativas y ofrecerles información adicional y apoyo en su proceso de integración a la red.

6.3. Análisis de métricas digitales: se pueden analizar las métricas digitales de la campaña de difusión de la red, como el número de visitas al sitio web, el número de descargas de materiales promocionales, el alcance y la interacción en las redes sociales, entre otros indicadores.

6.4. Evaluación del impacto: se puede evaluar el impacto de la red en la comunidad de profesionales de Soto Norte, por ejemplo, a través de encuestas de satisfacción y de la identificación de oportunidades de colaboración y proyectos conjuntos.

6.5. Monitoreo de la participación: se puede realizar un seguimiento de la participación de los profesionales en las actividades y eventos de la red para identificar áreas de mejora y asegurar que se están cumpliendo los objetivos y metas de la red.

7. Mantener la red: una vez conformada la red, se debe mantenerla activa, incentivando la participación y colaboración entre los miembros. Es importante crear espacios de interacción y comunicación, y organizar actividades y eventos para fortalecer la red y sus objetivos.

7.1. Organizar eventos y reuniones periódicas: es importante mantener una comunicación constante y cercana entre los miembros de la red. Por ello, se pueden organizar reuniones presenciales o virtuales para intercambiar ideas, compartir experiencias y establecer colaboraciones.

7.2. Fomentar la colaboración entre los miembros: es importante que la red no sea solo un espacio para establecer contactos, sino también para desarrollar proyectos y

10

colaboraciones entre los miembros. Para ello, se pueden promover iniciativas conjuntas y proyectos que involucren a varios miembros de la red.

7.3. Mantener una comunicación constante: es importante mantener a los miembros informados sobre las novedades de la red y sobre los proyectos en los que se está trabajando. Se pueden utilizar herramientas como boletines electrónicos, redes sociales o grupos de WhatsApp para mantener una comunicación fluida y constante.

7.4. Promover la participación: es importante que los miembros de la red se sientan involucrados y parte de esta. Por ello, se pueden promover la participación en las reuniones y eventos, y fomentar la contribución de ideas y propuestas.

7.5. Realizar seguimiento y evaluación: es importante realizar un seguimiento de las acciones y proyectos desarrollados por la red, y evaluar su impacto y efectividad. De esta forma, se pueden identificar oportunidades de mejora y ajustar la estrategia en consecuencia.



MAYO

### Taller 1 “Organizar taller de capacitación sobre asociatividad”

1. Identificar expertos en asociatividad y definir los contenidos del taller.

Según el estado del arte realizado con respecto a las iniciativas relacionadas a la Red de Jóvenes y Profesionales de Soto Norte, se encontró que han existido en el territorio iniciativas individuales por separado que han intentado aunar esfuerzos para el desarrollo de la provincia, pero ninguna iniciativa a vinculado concretamente a los profesionales y a los jóvenes de la región, sino más bien han sido enfocadas a unificar esfuerzos entre los líderes preexistentes, especialmente los elegidos democráticamente en los procesos electorales de alcaldías, juntas de acción comunal, asociaciones de comerciantes, transportadores, y demás agremiaciones presentes en el territorio, por lo que ha existido un vacío especialmente en la vinculación de los jóvenes, pues la mayoría de profesionales salen del territorio desde su etapa de estudio para acceder a la educación superior y en la mayoría de los casos no regresan al territorio de forma permanente, por lo que el contenido del taller debería ir enfocado a la generación de liderazgo en los jóvenes, el empoderamiento de los procesos productivos por parte de los profesionales y en la creación de identidad territorial para que los profesionales que en la mayoría de los casos quedan en el territorio por falta de oportunidades laborales y realizando trabajos que no son propiamente relacionados con su profesión identifiquen sus fortalezas y puedan aportarle al propósito de ASOPROSOTO desde sus potencialidades.

Para el caso del contenido de asociatividad existen en el territorio varias opciones gratuitas para acceder a esa información y es realizando por medio del SENA el curso de asociatividad, que es virtual y se puede solicitar para las 56 personas que demostraron su interés.

Para el contenido del taller y la persona o equipo responsable de su realización se han identificado 3 propuestas interesantes que pueden ayudar con el proceso de consolidación de ASOPROSOTO:

Yokoi Kenji: El evento espera poder generar empatía entre los asistentes, y promover el trabajo en conjunto para empoderar a los jóvenes y profesionales de la región que están interesados en generar desarrollo para la provincia de Soto Norte, la cual se encuentra en la región Nor-oriental del departamento de Santander, y agrupa a 6 municipios (California, Vetás, Surata, Matanza, Charta y Tona (entre 24.000 y 36.000 habitantes, no hay datos precisos)) los cuales están interconectados por una vía nacional que inicia en el Norte (Zona de tolerancia de gran influencia en la provincia de Soto

Norte) de la ciudad de Bucaramanga y en forma ascendente por el borde del Rio Suratá va conectando primero por una variante donde se une con el rio Charta con el municipio de Charta, y por otra variante que continua por el rio Surata conecta con el municipio de Matanza, y siguiendo por el rio Suratá conecta con el municipio de Suratá, luego conectando con el rio Vetas conecta con el municipio de California y continuando por el rio Vetas conecta con el municipio de Vetas, y continua por el páramo conectando con el corregimiento de Berlín del municipio de Tona en la vía nacional que comunica a Bucaramanga con la ciudad de Cúcuta, luego regresando hacia la ciudad de Bucaramanga por esta vía nacional en el kilómetro 18 se conecta al municipio de Tona. Esta característica geográfica produjo que en el 2015 se separara a esta región de la provincia de Soto (Por ordenanza departamental decisión del Gobernador) que ahora se llama provincia metropolitana que agrupa a los municipios que conforman al distrito capital de Bucaramanga lo cual ha generado un vacío administrativo que requiere ser suplido por un organismo administrativo que se encargue de engranar a la región y generar la gestión gubernamental que esta requiere, no solo para dar cumplimiento a los requerimientos de gobierno, sino para encadenar todos los procesos productivos que se dan en la región, que a pesar de haber sido separados, siguen fuertemente arraigados a las decisiones administrativas que se toman en la provincia metropolitana, entre estas las regulaciones ambientales que están controladas por la CAR regional que administrativamente tiene jurisdicción en Soto Norte a pesar que ya no se encuentran en la misma provincia, lo cual ha generado que las decisiones vayan orientadas solo a las necesidades de la provincia metropolitana ignorando las necesidades de la provincia de Soto Norte.

Mario Varón (Consultor de Gestión Humana) con un programa de coaching de liderazgo que puede replicar un ejercicio realizado por medio del periódico Construyendo Región que en el año 2016 realizó con líderes del municipio de California.

Alix Mercasur (Consultora) Coaching de liderazgo con enfoque empresarial de la ciudad de Bucaramanga, quien en su proceso de Coaching ha logrado consolidar una empresa sostenible en la capital Santandereana aplicando los principios de liderazgo en cada una de sus áreas.

2. El taller se realizó el 15 de julio de 2023 de forma presencial.
3. Se realizó un taller virtual de sondeo, donde se manejó la temática de asociatividad para demostrar las fortalezas de trabajo en equipo con un propósito común donde participaron alrededor de 56 personas de los 337 convocados, lo que significó un 16,6% de participación lo cual como muestra estadística, es relevante para toma de decisiones respecto a un evento presencial.

¿Cuál es tu nombre completo?	¿Cuál es tu número de documento de identidad?	¿De que municipio de la provincia de Soto Norte eres?	¿Cuál es tu correo electrónico?	¿Cuál es tu número de contacto?	¿Cuál es tu profesión base? o ¿Qué te gustaría estudiar?	¿Tienes experiencia en formulación de proyectos?	¿Relacionado a tu profesión base, cuéntanos que proyecto de tipo regional te gustaría proponer para el desarrollo de Soto Norte?
Chehin Alexis Arias Maldonado	1097850119	California	chehin_@hotmail.com	3163636098	Ingeniero Metalúrgico	Si	Planta de beneficio comunitario para los
Carlos Augusto Latorre Mendoza	13514466	California	Carloslatorre77@hotmail.com	3134886888	Ingeniero de	Si	NA
Sergio Andres Gelvez Rojas	1098782139	California	sagandres96@gmail.com	3187574378	Ingeniero ambiental	No	Consultoría
Andrea Mallerly Roballo Orejarena	63537050	California	agroforestalandrea@hotmail.com	3214688148	Ingeniera	No	Restauración
Edinson José Arias Maldonado	1098733539	California	Ing.edinson.arias@gmail.com	3138725578	Ingeniería Civil	Si	Mejoramiento vial Bucaramanga -
Juan David Arias Lizcano	1005238667	California	Juandavidarias72@gmail.com	3134004873	Ingeniería mecánica	No	Mantenimiento de maquinaria
GERARFO GARCIA	31272169	California	geradario@gmail.com	3112190854	Ingeniero	Si	Infraestructura - Vias
Julín Vivei Arias Maldonado	1097850202	California	Julin.arias@minesa.com	3125619660	Diseño Gráfico	No	Proyecto de reconocimiento
Lelily Viviana García parada	1098776618	California	leilygarcia1@gmail.com	3138501405	Ingeniero ambiental	Si	Manejo de residuos sólidos
Kelly Yorley Pico Vestlin	1098677189	California	glennyorley@hotmail.com	3164750090	Bacteriología y Lab clínico	Si	Un laboratorio de 3 nivel que preste
Carolina Cuadros leon	1098802223	California	astrid-carolina11@hotmail.com	3002629257	Ing civil	Si	Planta de tratamiento de RCD en los municipios cercanos
Sirley Dayanna Pico Pabon	1098723664	California	sdppabon@gmail.com	3006374711	Derecho	Si	Fortalecimiento de medidas de
Yolimar rojas	1098746479	California	Chatik203@hotmail.com	3213227492	Ambiental	No	Proyecto



Imagen 2: Interesados Charta

¿Cuál es tu nombre completo?	¿Cuál es tu número de documento de Identidad?	¿De que municipio de la provincia de Soto Norte eres?	¿Cuál es tu correo electrónico?	¿Cuál es tu número de contacto?	¿Cuál es tu profesión base? o ¿Qué te gustaría estudiar?	¿Tienes experiencia en formulación de proyectos?	¿Relacionado a tu profesión base, cuántanos que proyecto de tipo regional te gustaría proponer para el desarrollo de Soto Norte?
Edgar Ochoa Flórez	91262923	Charta	ochoajudicatura@gmail.com	3115736979	Abogado	Si	Soto Norte como un departamento Independiente
José Joaquín barrios	5628901	Charta	Josejoaquinbarrios2@gmail.com	3183042612	Transporte	No	Vías
William Jaimes	91526957	Charta	cafedaltura2880@gmail.com	3177569543	Comerciante caficultor	Si	Centro agroturístico del café de altura en esta región
Edgar Ochoa Flórez	91262923	Charta	ochoajudicatura@gmail.com	3115736979	Abogado	Si	Hacer de Soto Norte una región más Independiente
Slendy katerin Gelvez	1010002150	Charta	Slen_14@hotmail.com	3134347096	Técnica en Primera Infancia. Me gustaría estudiar trabajo social	No	Mas apoyo al campesino
Leidy Tatiana villabona villamizar	1099622293	Charta	ecomiradosanantonio@gmail.com	3208675845	Me gustaría estudiar administración de empresas turísticas	No	Proyectos de ecoturismo

Imagen 3: Interesados Matanza

¿Cuál es tu nombre completo?	¿Cuál es tu número de documento de Identidad?	¿De que municipio de la provincia de Soto Norte eres?	¿Cuál es tu correo electrónico?	¿Cuál es tu número de contacto?	¿Cuál es tu profesión base? o ¿Qué te gustaría estudiar?	¿Tienes experiencia en formulación de proyectos?	¿Relacionado a tu profesión base, cuántanos que proyecto de tipo regional te gustaría proponer para el desarrollo de Soto Norte?
Diego Armando Quintana Solano	1098286378	Matanza	diegoarmando201073@hotmail.com	3115913720	Sistemas	No	Me encuentro participando en un proyecto junto con la cámara de comercio como de fáctos
YESIKA DURAN LEON	1098776144	Matanza	yesikaduranleon@gmail.com	3214443130	Ing. Ambiental	No	Turismo
Pedro Daniel Sanchez Guette	91540052	Matanza	pedrodanny@hotmail.com	3133341796	Abogado	Si	Proyecto Educativos Tecnológicos
Neyla Carolina Cifuentes salamanca	1098823816	Matanza	neccasisa021999@gmail.com	3046264203	Soy profesional en deportes	Si	Me gustaría promover el deporte y los estilos de vida saludable, que el deporte sea mas accesible para todos
							Pleno que nuestra provincia tiene gran potencial, donde se pueden llevar a cabo grandes proyectos, pero es triste ver el estado de nuestra vía principal donde se han venido presentando graves



Imagen 4: Interesados Surata

¿Cuál es tu nombre completo?	¿Cuál es tu número de documento de identidad?	¿De que municipio de la provincia de Soto Norte eres?	¿Cuál es tu correo electrónico?	¿Cuál es tu número de contacto?	¿Cuál es tu profesión base? o ¿Qué te gustaría estudiar?	¿Tienes experiencia en formulación de proyectos?	¿Relacionado a tu profesión base, ¿cuántos que proyecto de tipo regional te gustaría proponer para el desarrollo de Soto Norte?
DANIEL MALDONADO LIZCANO	309505606	Suratá	maldonadoizcanodaniel@gmail.com	3108523230	CONTADURIA PUBLICA	SI	Educación ambiental, Economías Sostenibles, Asistencia Técnica Agropecuaria.
Laura María Rodríguez Villamizar	310274574	Suratá	lola-1104@hotmail.com	3254821882	Profesional en Ciencias de la Información Documental, Bibliotecología y Archivística	No	Creación de la Memoria Histórica de Soto Norte
DANIEL MALDONADO LIZCANO	309505606	Suratá	maldonadoizcanodaniel@gmail.com	3108523230	CONTADOR PUBLICO	SI	PROYECTOS AMBIENTALES
Camillo Andrés Paredes Zambrano	1098...84	Suratá	camilopez.17@gmail.com	3138245808	Estudiante de derecho	No	Tengo un par de ideas innovadoras que me gustaría compartir
Josefin pulido	0773883	Suratá	Josefinpulido8@gmail.com	323040057	Ing Minera	SI	Derecho Minero Especial en soto norte
René Alexander Villalba García	01492832	Suratá	real.villalbagarda@gmail.com	3184352436	Arquitecto	SI	Todo lo relacionado con arquitectura e Ingeniería
Edwin Alberto Blanco Portilla	01540278	Suratá	edwinblancoesambles@gmail.com	3155386795	Graduado en educación básica con énfasis en educación física, recreación y deportes	No	Fortalecimiento de los JAC de Soto Norte
Laura Natalia Durán León	410274983	Suratá	lauranatalialeon2015@gmail.com	0175375476	Administración	No	Unificación y consolidación de un esquema asociativo donde se se desarrollen diferentes acciones sociales, económicas, etc, en aras de formular proyectos a nivel territorial, departamental y nacional
Elber Portilla Blanco	310274222	Suratá	elbo_53.1@hotmail.com	3233838830	Derecho	SI	El mejoramiento de vías
Carlos amulfo mao villamizar	0774249	Suratá	tecnicar_19@hotmail.com	3100277257	Administrador publico	No	Más convenios con el campo
Daniela Blanco Villamizar	300565753	Suratá	danielaiba40@gmail.com	3137991551	Agroindustrial	No	De servicio
GLORIA ARIAS	2634232	Suratá	gloriaarias.contaduria@gmail.com	3134546454	Contadora Publica	No	Asistente técnica agropecuaria, pago por servicios ambientales
DANIEL MALDONADO LIZCANO	309505606	Suratá	maldonadoizcanodaniel@gmail.com	3108523230	Especialista en gestión de proyectos	SI	Economía verde, bonos de carbono, pago por servicios ambientales
Camillo Andrés González Rueda	109870580	Suratá	ingeniero.camilgonzalez@gmail.com	3138452545	Ing ambiental	SI	Asociar a los contadores para capacitar y mejorar la productividad de la provincia en temas financieros y contables
Elkin Duarte Mendoza	3098050511	Suratá	elkinedm305@gmail.com	3144078382	Contador Publico	No	....
Camillo Andrés Paredes Zambrano	1098809...	Suratá	camilopez.17@gmail.com	3138245808	Derecho	No	....
Ihson Elmer Maldonado Landacabal	3095052772	Suratá	ihsonelmermaldonadolandacabal@gmail.com	324520072	Derecho	No	Vías, minería.
Megda Milene Zambrano Guerrero	63.397.	Suratá	Meg316008@gmail.com	0208162052	Psicóloga	No	....

Imagen 5: Interesados Tona

¿Cuál es tu nombre completo?	¿Cuál es tu número de documento de identidad?	¿De que municipio de la provincia de Soto Norte eres?	¿Cuál es tu correo electrónico?	¿Cuál es tu número de contacto?	¿Cuál es tu profesión base? o ¿Qué te gustaría estudiar?	¿Tienes experiencia en formulación de proyectos?	¿Relacionado a tu profesión base, ¿cuántos que proyecto de tipo regional te gustaría proponer para el desarrollo de Soto Norte?
Hernerson Arvey Escalante Peña	1005062401	Tona	hernersonescalante@gmail.com	3219866228	estudiante de Ingeniería civil	No	sería interesante desarrollar infraestructuras ecoturísticas (como parques y atracciones) enfocadas en el desarrollo de la región y conservación ambiental

Imagen 6: Interesados Vetas

¿Cuál es tu nombre completo?	¿Cuál es tu número de documento de identidad?	¿De que municipio de la provincia de Soto Norte eres?	¿Cuál es tu correo electrónico?	¿Cuál es tu número de contacto?	¿Cuál es tu profesión base? o ¿Qué te gustaría estudiar?	¿Tienes experiencia en formulación de proyectos?	¿Relacionado a tu profesión base, cuéntanos que proyecto de tipo regional te gustaría proponer para el desarrollo de Soto Norte?
Débora Yolima Suárez Guemero	1101340129	Vetas	Yoli.4152@gmail.com	3143372158	Comunicadora Social - Periodista	No	Realizar una red comunitaria que tenga en cuenta toda la provincia y que a través de ella se mantenga informada y apoyada en cuanto al trabajo y la intervención social comunitaria.
Mabel Rodríguez Santander	1101340041	Vetas	mabyn29@hotmail.com	3134826984	Seguridad y salud en el trabajo	No	Generar Empresa

- Se formuló la invitación a la reunión por medio de la plataforma teams donde se formuló el siguiente orden del día:

"Únete a nuestra red de profesionales de Soto Norte y sé parte de la transformación de nuestra región. Juntos podemos trabajar por el desarrollo económico, social y ambiental de nuestros municipios, compartiendo conocimientos, experiencias y oportunidades de negocio. Se parte de una comunidad de líderes comprometidos con el futuro de nuestra región."

#### Orden del día.

- Definición del objetivo principal del taller: "Conformar la red de jóvenes y profesionales de Soto Norte".
- Definición de objetivos específicos del taller: a. "Promover la cooperación y el trabajo en equipo"; b. "Fomentar la creatividad y el intercambio de ideas". c. "Identificar desafíos y oportunidades para la colaboración en la provincia de Soto Norte".
- Presentación del propósito, misión, visión, valores, principios, y aspiraciones de ASOPROSOTO.
- Sesión de trabajo en grupo por municipio (Vetas, California, Suratá, Charta, Tona) de 20 minutos con el fin de identificar mínimo 50 proyectos prioritarios que se deben gestionar ante los organismos gubernamentales para dar solución a las problemáticas de la región.

- Entrega de material didáctico sobre los mecanismos de gestión de proyectos que existen para la provincia de Soto Norte.
- Conformación de grupos de trabajo por municipio donde se impartan tareas específicas de profundización para el estudio de las propuestas planteadas.
- Generar un resumen del taller resaltando los requerimientos de los asistentes para un próximo evento.

Como actividad inicial se planteó la evaluación de conocimientos previos por medio de la plataforma Forms de Microsoft, para lo cual se plantearon las siguientes preguntas de opción

¿Qué se entiende por asociatividad?

- a) La capacidad de trabajar en equipo.
- b) La colaboración entre diferentes organizaciones.
- c) La competencia entre empresas del mismo sector.
- d) La individualidad en la toma de decisiones.

¿Cuál es uno de los principales beneficios de la asociatividad?

- a) Mayor competencia entre las organizaciones.
- b) Mayor control sobre los recursos disponibles.
- c) Mayor acceso a recursos y oportunidades.
- d) Mayor aislamiento de las demás organizaciones.

¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor un ejemplo de asociatividad?

- a) Un grupo de pequeñas empresas del mismo sector que se unen para mejorar su poder adquisitivo en la compra de materiales.
- b) Una empresa que compite agresivamente contra otras empresas del mismo sector.
- c) Un individuo que toma todas las decisiones sin consultar a los demás.
- d) Una organización que se mantiene aislada de otras organizaciones similares.

¿Cuáles son los elementos clave para establecer una asociación exitosa?

- a) Confianza, comunicación y colaboración.
- b) Competencia, individualidad y independencia.
- c) Control, centralización y jerarquía.
- d) Desconfianza, rivalidad y aislamiento

¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor un desafío común en la asociatividad?

- a) Falta de recursos y financiamiento.
- b) Falta de competencia entre los socios.
- c) Exceso de comunicación y colaboración.
- d) Excesiva dependencia de los demás.

¿Cuál de las siguientes opciones NO es un tipo de asociatividad?

- a) Asociación empresarial.
- b) Asociación comunitaria.
- c) Asociación competitiva.
- d) Asociación estratégica.

¿Cuál de los siguientes factores es fundamental para establecer una asociación exitosa?

- a) Objetivos y valores compartidos.
- b) Competencia y rivalidad.
- c) Jerarquía y control centralizado.
- d) Individualidad y autonomía.

¿Cuál es el propósito principal de la asociatividad?

- a) Promover la cooperación y el trabajo en equipo.
- b) Maximizar los beneficios económicos para una sola organización.
- c) Excluir a otras organizaciones del mismo sector.
- d) Minimizar la comunicación y la colaboración.

¿Cuáles son los posibles beneficios económicos de la asociatividad?

- a) Reducción de costos y economías de escala.
- b) Mayor competencia y exclusividad en el mercado.
- c) Mayor individualidad y autonomía en la toma de decisiones.
- d) Aumento de barreras de entrada para otras organizaciones.

¿Cuál es un ejemplo de una iniciativa de asociatividad a nivel internacional?

- a) Acuerdo de libre comercio entre países vecinos.
- b) Competencia directa entre empresas del mismo sector.
- c) Disolución de una organización para operar de forma independiente.
- d) Control estricto de la información dentro de una organización.

Y se realiza la adecuación del formulario para la evaluación de respuestas mediante el siguiente link:  
<https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=DQSIkWdsW0yxEjajBLZtrQAAAAAAAAAAAYAAIu9lw1UN0ozUkJKQVJMODQyQlhSRVIKQUtSRksyQy4u>

Y se hizo la retroalimentación describiendo los conceptos de cada pregunta:

¿Qué entiende por asociatividad?

La asociatividad se refiere a la colaboración y cooperación entre personas, organizaciones o entidades con el fin de trabajar juntas hacia objetivos comunes. Es un concepto que promueve la unión de esfuerzos, recursos y conocimientos para alcanzar resultados que serían difíciles de lograr de manera individual.

En el contexto de la asociatividad, las partes involucradas se unen de manera voluntaria, estableciendo relaciones basadas en la confianza, la reciprocidad y la complementariedad. La asociatividad puede manifestarse en diferentes formas, como la creación de alianzas estratégicas, redes de colaboración, consorcios, federaciones, cooperativas y otras estructuras organizativas.

La asociatividad puede tener diversos objetivos, como el fortalecimiento y la defensa de intereses comunes, la búsqueda de beneficios económicos, la promoción de proyectos conjuntos, la generación de sinergias, el intercambio de conocimientos y recursos, la mejora de la competitividad y la influencia en decisiones y políticas relevantes.

Es importante destacar que la asociatividad no implica la pérdida de identidad o autonomía de las partes involucradas, sino que busca potenciar sus capacidades individuales a través de la colaboración y la interacción mutuamente beneficiosa.

En resumen, la asociatividad se refiere a la cooperación voluntaria entre individuos u organizaciones con el objetivo de trabajar juntos para lograr objetivos comunes, compartiendo recursos, conocimientos y esfuerzos en beneficio mutuo.

¿Cuál es uno de los principales beneficios de la asociatividad?

Uno de los principales beneficios de la asociatividad es el fortalecimiento y la potenciación de los participantes involucrados. Al trabajar de forma colaborativa y unirse en una asociación, se pueden obtener los siguientes beneficios:

**Acceso a recursos y oportunidades:** La asociatividad permite a los participantes acceder a recursos compartidos, como conocimientos, habilidades, contactos, financiamiento y tecnología. Al unir fuerzas, se amplían las posibilidades de obtener recursos que pueden ser difíciles de obtener individualmente.

**Mayor influencia y poder de negociación:** Al unirse en una asociación, los participantes pueden aumentar su influencia y poder de negociación en el mercado, ante las autoridades, proveedores y otros actores relevantes. Esto les permite tener una voz más fuerte y poder tomar decisiones conjuntas en beneficio de sus intereses comunes.

**Compartir riesgos y costos:** La asociatividad permite distribuir los riesgos y costos entre los participantes. Al trabajar juntos, se pueden compartir los gastos operativos, la inversión en proyectos y la gestión de riesgos, lo que reduce la carga individual y aumenta la capacidad de afrontar desafíos y oportunidades de manera más eficiente.

**Aprendizaje y desarrollo conjunto:** Al colaborar con otros profesionales y jóvenes de la provincia de Soto Norte, se crea un ambiente propicio para el intercambio de conocimientos, experiencias y buenas prácticas. Esto estimula el aprendizaje y el desarrollo conjunto, permitiendo adquirir nuevas habilidades y perspectivas.

**Sinergias y oportunidades de crecimiento:** La asociatividad facilita la generación de sinergias entre los participantes, lo que puede impulsar la creación de nuevos proyectos, la mejora de la competitividad y el crecimiento colectivo. Al unir fuerzas, se pueden aprovechar oportunidades que de otra manera serían difíciles de alcanzar de forma individual.

Estos beneficios de la asociatividad pueden contribuir al logro de objetivos comunes, a la generación de valor agregado y al fortalecimiento del tejido profesional y juvenil en la provincia de Soto Norte.

¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor un ejemplo de asociatividad?

a. Un grupo de pequeñas empresas del mismo sector que se unen para mejorar su poder adquisitivo en la compra de materiales.

En este ejemplo, las pequeñas empresas del mismo sector deciden unirse y colaborar para mejorar su poder adquisitivo al comprar materiales de manera conjunta. Al unir sus recursos y negociar en conjunto, pueden obtener mejores precios y condiciones de compra que si cada empresa actuara de forma individual. Esta colaboración entre las empresas refleja los principios de la asociatividad, donde se busca la cooperación y la potenciación de los resultados a través del trabajo conjunto.

¿Cuáles son los elementos clave para establecer una asociación exitosa?

Para establecer una asociación exitosa, es importante tener en cuenta los siguientes elementos clave:

**Objetivos claros y compartidos:** Ambas partes deben tener una comprensión clara de los objetivos que desean lograr con la asociación y deben estar alineados en cuanto a su visión y propósito. Esto ayudará a establecer una base sólida para la colaboración.

**Comunicación efectiva:** La comunicación abierta, transparente y constante es esencial para una asociación exitosa. Ambas partes deben estar dispuestas a compartir información, expresar sus

expectativas y mantener una comunicación clara para evitar malentendidos y resolver problemas de manera oportuna.

**Confianza mutua:** La confianza es fundamental en cualquier asociación. Ambas partes deben confiar en la integridad, habilidades y compromiso del otro. Esto se logra a través del cumplimiento de las promesas, la transparencia en las acciones y la capacidad de trabajar juntos de manera confiable.

**Roles y responsabilidades definidos:** Es esencial establecer roles y responsabilidades claros para cada parte involucrada en la asociación. Cada entidad debe comprender y aceptar sus funciones específicas, así como las expectativas sobre su contribución a los objetivos compartidos.

**Beneficios mutuos:** Una asociación exitosa se basa en el principio de beneficio mutuo. Ambas partes deben recibir un valor significativo y equitativo de la colaboración. Esto implica identificar y acordar los beneficios esperados y asegurarse de que ambas partes estén satisfechas con los resultados obtenidos.

**Gestión eficaz de conflictos:** En toda asociación, pueden surgir desacuerdos y conflictos. Es importante abordarlos de manera constructiva y resolverlos de forma justa y equitativa. Una gestión adecuada de los conflictos fortalece la asociación y permite avanzar hacia soluciones y resultados positivos.

**Evaluación y mejora continua:** Es necesario realizar evaluaciones periódicas para analizar el progreso y los resultados de la asociación. Identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias según sea necesario es fundamental para mantener una asociación exitosa a largo plazo.

Recuerda que establecer una asociación exitosa requiere compromiso, colaboración y esfuerzo continuo por parte de todas las partes involucradas.

¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor un desafío común en la asociatividad?

La falta de recursos y financiamiento es un desafío común en la asociatividad debido a que la colaboración entre diferentes entidades implica costos y gastos que deben ser cubiertos de alguna manera. Estos recursos pueden ser necesarios para financiar actividades conjuntas, proyectos, iniciativas o incluso para mantener el funcionamiento de la asociación misma.

Algunas de las razones por las cuales la falta de recursos y financiamiento puede ser un desafío son:  
**Limitaciones económicas:** Las organizaciones pueden tener presupuestos limitados o restricciones financieras que dificultan la asignación de recursos adicionales a la asociación. Esto puede resultar en la incapacidad de financiar adecuadamente las actividades o proyectos conjuntos.

**Diferencias en la capacidad financiera:** Las entidades asociadas pueden tener diferentes niveles de capacidad financiera. Algunas pueden tener más recursos disponibles que otras, lo que puede generar desequilibrios en la contribución económica y dificultar la financiación equitativa de la asociación.

**Dependencia de fuentes de financiamiento externas:** En algunos casos, las asociaciones dependen de la obtención de fondos o subvenciones externas para financiar sus actividades. Si estas fuentes de financiamiento no están disponibles o son limitadas, puede generar dificultades para mantener y expandir la asociación.

**Sostenibilidad a largo plazo:** La falta de recursos y financiamiento adecuados puede afectar la sostenibilidad a largo plazo de la asociación. Si no se encuentran soluciones para cubrir los costos necesarios, la asociación puede enfrentar dificultades para mantenerse en el tiempo y lograr los objetivos establecidos.

Es importante abordar este desafío mediante la búsqueda de fuentes de financiamiento alternativas, como la diversificación de ingresos, la búsqueda de patrocinadores o el establecimiento de alianzas estratégicas. Además, una gestión eficiente de los recursos disponibles y la planificación cuidadosa de las actividades pueden ayudar a maximizar el impacto de la asociación con los recursos disponibles.

¿Cuál de las siguientes opciones NO es un tipo de asociatividad?

La opción que NO es un tipo de asociatividad es:

- Asociación competitiva.

A diferencia de las otras opciones mencionadas, la "asociación competitiva" no es un tipo de asociatividad, ya que implica una perspectiva de competencia y rivalidad en lugar de colaboración y cooperación. La asociatividad se basa en la colaboración y el trabajo conjunto para alcanzar objetivos comunes, mientras que la competencia se centra en superar a otros actores o empresas en el mercado. Por lo tanto, la opción "Asociación competitiva" no es un tipo de asociatividad.

Aquí tienes una lista con diferentes tipos de asociatividad:

- Asociatividad empresarial: Cooperación entre empresas y organizaciones empresariales para mejorar la competitividad, compartir recursos y promover proyectos conjuntos.

- Asociatividad comunitaria: Colaboración entre miembros de una comunidad o localidad para mejorar la calidad de vida, organizar actividades y proyectos comunitarios.

Asociatividad educativa: Colaboración entre instituciones educativas, docentes y estudiantes para mejorar la calidad de la educación, compartir conocimientos y recursos.

- Asociatividad tecnológica: Cooperación entre empresas, emprendedores y actores del sector tecnológico para impulsar la innovación, desarrollar productos y promover la tecnología.

- Asociatividad cultural: Colaboración entre organizaciones, artistas y promotores culturales para impulsar actividades artísticas, preservar el patrimonio y promover la cultura.

- Asociatividad científica: Cooperación entre investigadores, académicos y centros de investigación para promover el intercambio de conocimientos, realizar proyectos conjuntos y generar avances científicos.

- Asociatividad financiera: Colaboración entre instituciones financieras, como bancos y cooperativas de crédito, para compartir riesgos, desarrollar productos financieros y promover la estabilidad del sector.

- Asociatividad deportiva: Cooperación entre clubes, federaciones y deportistas para promover eventos deportivos, intercambios y el desarrollo de infraestructuras deportivas.

- Asociatividad político-partidaria: Colaboración entre partidos políticos, coaliciones y movimientos políticos para alcanzar objetivos comunes y promover ideas políticas.

- Asociatividad medioambiental: Cooperación entre organizaciones y entidades dedicadas a la protección del medio ambiente y la sostenibilidad para abordar desafíos ambientales y promover prácticas sostenibles.

- Asociatividad intersectorial: Colaboración entre actores de diferentes sectores (público, privado, académico) para abordar desafíos comunes, promover el desarrollo económico y social, y fomentar la innovación.

- Asociatividad de investigación: Colaboración entre instituciones de investigación, científicos y expertos para llevar a cabo investigaciones conjuntas, intercambiar conocimientos y promover avances científicos en un campo específico.

- Asociatividad turística: Cooperación entre empresas y organizaciones relacionadas con el turismo, como hoteles, agencias de viajes y destinos turísticos, para promover el turismo, desarrollar productos turísticos conjuntos y mejorar la experiencia del visitante.

- Asociatividad tecnológica-agrícola: Colaboración entre empresas tecnológicas y empresas agrícolas para desarrollar soluciones tecnológicas innovadoras aplicadas al sector agrícola, como la agricultura de precisión, la automatización y la gestión eficiente de recursos.

- Asociatividad de emprendimiento: Colaboración entre emprendedores, startups y organizaciones de apoyo al emprendimiento para compartir recursos, conocimientos y experiencias, y fomentar el desarrollo de nuevos proyectos y negocios.
- Asociatividad de exportación: Cooperación entre empresas exportadoras, organismos gubernamentales y entidades comerciales para promover la internacionalización de productos y servicios, compartir información y recursos, y abrir nuevos mercados.
- Asociatividad en el ámbito social: Colaboración entre organizaciones y entidades dedicadas al trabajo social, como ONG, fundaciones y voluntarios, para abordar desafíos sociales, promover el desarrollo comunitario y mejorar la calidad de vida de grupos vulnerables.
- Asociatividad en el ámbito de la salud: Cooperación entre instituciones de salud, profesionales médicos, hospitales y organizaciones sanitarias para mejorar la atención médica, compartir conocimientos, promover la investigación y abordar problemas de salud específicos.

¿Cuál de los siguientes factores es fundamental para establecer una asociación exitosa?

El factor fundamental para establecer una asociación exitosa es:

- Objetivos y valores compartidos.

Establecer una asociación exitosa implica que las partes involucradas tengan objetivos y valores compartidos. Esto significa que comparten una visión común, metas similares y principios éticos que orientan su colaboración. Al tener objetivos y valores alineados, se fomenta la confianza, la cooperación y la cohesión entre los participantes, lo que contribuye al éxito de la asociación.

Los objetivos y valores compartidos permiten que todos los miembros trabajen hacia un propósito común, se sientan motivados y comprometidos con la asociación, y puedan tomar decisiones y acciones coherentes. Además, facilitan la comunicación efectiva, la resolución de conflictos y la superación de desafíos, ya que todos están alineados en cuanto a las metas a alcanzar.

En contraste, los otros factores mencionados, como la competencia y rivalidad, la jerarquía y control centralizado, y la individualidad y autonomía, no son fundamentales para establecer una asociación exitosa. Estos elementos pueden ser contraproducentes e inhibir la colaboración, la confianza y la cooperación entre los participantes, lo que dificultaría el logro de los objetivos de la asociación.

¿Cuál es el propósito principal de la asociatividad?

El propósito principal de la asociatividad es:

- Promover la cooperación y el trabajo en equipo.

El propósito principal de la asociatividad es fomentar la cooperación y el trabajo en equipo entre individuos, organizaciones o entidades. A través de la asociatividad, se busca unir esfuerzos, compartir recursos y conocimientos, y colaborar de manera mutuamente beneficiosa para lograr objetivos comunes. La asociatividad implica establecer relaciones basadas en la confianza, la reciprocidad y la complementariedad, con el fin de potenciar los resultados y obtener beneficios que serían difíciles de alcanzar de forma individual.

La asociatividad promueve la colaboración entre actores diversos, la generación de sinergias, la ampliación de perspectivas y la creación de valor conjunto. A través de la cooperación y el trabajo en equipo, se busca aprovechar las fortalezas de cada participante y superar desafíos de manera más efectiva. En lugar de maximizar los beneficios económicos para una sola organización, excluir a otras organizaciones o minimizar la comunicación y la colaboración, la asociatividad busca crear un entorno colaborativo en el que todas las partes involucradas puedan beneficiarse y lograr resultados colectivos más sólidos.

¿Cuáles son los posibles beneficios económicos de la asociatividad?

Los posibles beneficios económicos de la asociatividad son:

- Reducción de costos y economías de escala.

**Reducción de costos:** Al unir esfuerzos y recursos con otras organizaciones, se pueden compartir los costos asociados a ciertas actividades, como la adquisición de insumos, la investigación y desarrollo, o la comercialización. Esto puede resultar en una reducción de costos operativos y una mayor eficiencia en la utilización de recursos.

**Economías de escala:** La asociatividad puede permitir a las organizaciones acceder a economías de escala, es decir, aprovechar el incremento en la producción o la compra de bienes y servicios en mayor volumen para obtener mejores precios y condiciones. Esto puede resultar en un aumento de la rentabilidad y la competitividad.

**Acceso a nuevos mercados:** Mediante la asociatividad, las organizaciones pueden acceder a nuevos mercados o ampliar su alcance geográfico. Al unir fuerzas con otras empresas o instituciones, se pueden aprovechar redes de distribución existentes, compartir contactos comerciales y expandir la presencia en diferentes regiones o segmentos de mercado.

**Desarrollo de proyectos conjuntos:** La asociatividad puede propiciar la realización de proyectos conjuntos que de forma individual serían difíciles de llevar a cabo. Esto puede abrir oportunidades para el desarrollo de productos innovadores, la implementación de soluciones tecnológicas o la participación en contratos de mayor envergadura, generando así beneficios económicos adicionales.

Es importante destacar que los beneficios económicos de la asociatividad pueden variar según el contexto y los objetivos específicos de cada asociación. No todos los beneficios mencionados se aplicarán en todos los casos, y es necesario evaluar cuidadosamente las oportunidades y desafíos antes de establecer una asociación.

¿Cuál es un ejemplo de una iniciativa de asociatividad a nivel internacional?

Un ejemplo de una iniciativa de asociatividad a nivel internacional es:

- Acuerdo de libre comercio entre países vecinos.

Un acuerdo de libre comercio entre países vecinos es una forma de asociatividad en la que los gobiernos de diferentes naciones establecen reglas y condiciones para facilitar el intercambio de bienes y servicios entre ellos. Estos acuerdos tienen como objetivo promover la cooperación económica, eliminar barreras comerciales como aranceles y cuotas, y fomentar la integración económica y el crecimiento mutuo.

Mediante la asociatividad a través de acuerdos de libre comercio, los países buscan beneficiarse de la complementariedad económica, aprovechar las ventajas competitivas de cada nación y promover la expansión del comercio bilateral. Esto puede generar beneficios económicos como el aumento de las exportaciones, la creación de empleo, la atracción de inversiones y la mejora de la competitividad de las industrias nacionales.

Es importante destacar que existen otros ejemplos de iniciativas de asociatividad a nivel internacional, como alianzas estratégicas entre empresas de diferentes países, colaboración en proyectos de investigación y desarrollo entre instituciones académicas de diferentes naciones, y coaliciones entre organizaciones no gubernamentales para abordar desafíos globales.

CONCLUSIONES

1. Se destacan varias oportunidades de crecimiento para ASOPROSOTO. Estas oportunidades pueden incluir la expansión de la influencia mediante la identificación de más jóvenes y profesionales de Soto Norte, la generación de contenido relacionado al propósito de la organización, y la conformación de subcomités o capítulos por municipios para generar sinergias locales más consolidadas.
2. Los riesgos identificados en el entorno de la región podrían afectar el desarrollo de Soto Norte por lo que por medio de ASOPROSOTO como parte del proceso de toma de decisiones se debe considerar la gestión estos riesgos y desarrollar estrategias de mitigación efectivas. Esto podría incluir la implementación de políticas de gestión de riesgos, la diversificación de temáticas y la inversión en un equipo técnico y de seguridad para gestionar activamente la organización.
3. La sostenibilidad de las operaciones de ASOPROSOTO se deben basar en un modelo cooperativo que hay que construir entre los asociados y utilizar las fortalezas identificadas en los asociados para mejorar en términos de costos. Esto puede implicar la generación de procesos productivos asociados al propósito de la organización, como la generación de documentos de relevancia regional como los planes de desarrollo municipales que son costeados cada 4 años por las 6 administraciones municipales y gestionadas mes a mes por estas entidades para dar seguimiento y control del avance que se va dando por cada administración lo cual quiere decir que ya hay un presupuesto preestablecido para esta labor, pero no se está realizando o ejecutando este presupuesto por personal idóneo y calificado perteneciente a cada una de las poblaciones.
4. Se debe analizar el entorno competitivo y el posicionamiento de ASOPROSOTO en el mercado regional, para esto se deben identificar los proveedores actuales de estos servicios en cada una de las administraciones municipales y generar los compromisos necesarios para que en las próximas administraciones se tenga en cuenta a la organización en la construcción y seguimiento de los planes de desarrollo. Esto puede implicar la diferenciación de productos, la mejora de la calidad del servicio, la expansión geográfica o la inversión en marketing y promoción que requiere una inversión inicial para la generación de 6 productos específicos para este primer periodo o periodo de arranque para ASOPROSOTO.
5. El trabajo conjunto de cada uno de los subcomités o capítulos por municipio debe generar un producto global enmarcado en un documento que puede ser denominado PLAN DE DESARROLLO REGIONAL DE SOTO NORTE, este documento debe armonizar términos, articular propuestas locales en él entorno regional, y generar la sinergia necesaria para la gestión conjunta de la provincia que propicie la inversión en todos los aspectos regionales que requieren atención inmediata, y generar propuestas a corto, mediano y largo plazo que puedan garantizar el desarrollo de la provincia de Soto Norte.



JUNIO

1. Identificar expertos en asociatividad y definir los contenidos del taller.

Ya se identificaron los expertos en asociatividad y se expusieron las propuestas a los patrocinadores; propuestas que se están evaluando para toma de decisiones.

De acuerdo con el objetivo de la actividad donde se plantea la generación de cohesión en los integrantes de la iniciativa, y la generación motivacional que se requiere para la toma de acciones concretas se propone el siguiente contenido del taller:

## **Propuesta de taller: Trabajo en Equipo, Motivación y Formalización de ASOPROSOTO**

### **PROPÓSITO**

El propósito de este taller es promover el trabajo en equipo, generar motivación entre los jóvenes y profesionales asistentes, y dar los primeros pasos hacia la formalización de ASOPROSOTO como organización. Se busca establecer una base sólida para el funcionamiento efectivo de la organización, impulsando la participación activa de los miembros y fomentando la colaboración en beneficio del desarrollo de Soto Norte.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Promover la importancia del trabajo en equipo y el valor de la colaboración en la consecución de objetivos comunes.
2. Motivar a los jóvenes y profesionales asistentes a involucrarse activamente en ASOPROSOTO y contribuir con su experiencia y conocimientos.
3. Facilitar la identificación de metas y objetivos compartidos para la organización, a través de la participación activa de los asistentes.
4. Iniciar el proceso de formalización de ASOPROSOTO, estableciendo acuerdos iniciales, roles y responsabilidades, y esbozando los estatutos y reglamentos básicos.
5. Diseñar acciones concretas para avanzar en los objetivos de ASOPROSOTO.

### **TIEMPO TOTAL ESTIMADO DEL TALLER 4 HORAS**

Parte 1: Introducción y Promoción del Trabajo en Equipo

Objetivos específicos:

1. Promover la importancia del trabajo en equipo y el valor de la colaboración en la consecución de objetivos comunes.
2. Motivar a los jóvenes y profesionales asistentes a involucrarse activamente en ASOPROSOTO y contribuir con su experiencia y conocimientos.

Duración estimada: 1 hora

#### **1.1 Bienvenida e introducción al taller (10 minutos)**

1.1.1 Dar la bienvenida a los participantes y agradecer su presencia.

1.1.2 Explicar el propósito y los objetivos del taller.

1.1.3 Destacar la importancia del trabajo en equipo y cómo puede impactar positivamente en el desarrollo de ASOPROSOTO.

#### **1.2 Dinámica de rompehielos: "Construyendo el puente" (20 minutos)**

1.2.1 Realizar una dinámica de grupo para romper el hielo y fomentar la interacción entre los

participantes.

1.2.2 Dividir a los participantes en grupos pequeños y entregarles materiales para construir un puente utilizando papel, palitos de helado u otros materiales simples.

1.2.3 Cada grupo deberá trabajar en equipo para construir el puente en un tiempo limitado.

1.2.4 Al finalizar, cada grupo presentará su puente y se abrirá un espacio para reflexionar sobre el proceso de trabajo en equipo y los aprendizajes obtenidos.

1.3 Presentación sobre la importancia del trabajo en equipo (20 minutos)

1.3.1 Realizar una presentación interactiva sobre los beneficios y desafíos del trabajo en equipo.

1.3.2 Destacar cómo el trabajo en equipo puede potenciar el logro de metas y objetivos de ASOPROSOTO.

1.3.3 Compartir ejemplos de equipos exitosos y cómo han impactado en proyectos similares.

1.3.4 Fomentar la participación activa de los asistentes a través de preguntas y ejercicios de reflexión.

1.4 Actividad grupal: Identificación de habilidades y fortalezas (10 minutos)

1.4.1 Formar grupos pequeños y entregar hojas de papel y marcadores a cada grupo.

1.4.2 Cada grupo deberá identificar y escribir en la hoja las habilidades y fortalezas que poseen como individuos y que pueden aportar al trabajo en equipo.

1.4.3 Cada grupo presentará sus listas y se generará una discusión sobre cómo se pueden combinar estas habilidades y fortalezas para fortalecer a ASOPROSOTO como organización.

1.5 Conclusiones y cierre de la primera parte del taller (10 minutos)

1.5.1 Realizar un resumen de los puntos clave abordados en esta primera parte del taller.

1.5.2 Motivar a los participantes a seguir trabajando en equipo y aportando sus habilidades y fortalezas a ASOPROSOTO.

1.5.3 Informar sobre la siguiente parte del taller, que se centrará en la motivación y la formalización de la organización.

## Parte 2: Motivación y Compromiso con ASOPROSOTO

Objetivos específicos:

3. Facilitar la identificación de metas y objetivos compartidos para la organización, a través de la participación activa de los asistentes.

4. Iniciar el proceso de formalización de ASOPROSOTO, estableciendo acuerdos iniciales, roles y responsabilidades, y esbozando los estatutos y reglamentos básicos.

Duración estimada: 1 hora y 30 minutos

2.1 Dinámica de reflexión: "Conectando con nuestra motivación" (15 minutos)

2.1.1 Invitar a los participantes a encontrar un lugar cómodo y cerrar los ojos.

6

2.1.2 Guiar una breve meditación o ejercicio de relajación para ayudar a los participantes a conectar con sus motivaciones personales y profesionales.

2.1.3 Luego, abrir un espacio de reflexión para que los participantes compartan sus pensamientos y emociones surgidos durante la actividad.

2.2 Identificación de metas y objetivos compartidos (30 minutos)

2.2.1 Distribuir hojas de papel y marcadores a los participantes.

2.2.2 Pedirles que, de forma individual, escriban las metas y objetivos que consideran importantes para ASOPROSOTO como organización.

2.2.3 Luego, formar grupos y fomentar la discusión y el intercambio de ideas para identificar metas y objetivos compartidos.

2.2.4 Cada grupo seleccionará las metas más relevantes y las presentará al resto de los participantes.

### 2.3 Sesión de lluvia de ideas: Roles y responsabilidades (30 minutos)

2.3.1 Facilitar una sesión de lluvia de ideas para identificar los roles y responsabilidades necesarios en ASOPROSOTO.

2.3.2 Invitar a los participantes a sugerir posibles roles y responsabilidades que podrían desempeñar dentro de la organización.

2.3.3 Registrar todas las ideas en un pizarra o papel grande visible para que todos los participantes las vean.

2.3.4 Realizar una discusión en grupo para analizar y priorizar los roles y responsabilidades más relevantes.

### 2.4 Esbozo de estatutos y reglamentos básicos (45 minutos)

2.4.1 Formar grupos pequeños y asignar a cada grupo un aspecto específico de los estatutos y reglamentos de ASOPROSOTO (por ejemplo, membresía, reuniones, toma de decisiones, etc.).

2.4.2 Cada grupo elaborará un esbozo de los puntos principales relacionados con su aspecto asignado.

2.4.3 Luego, se realizará una presentación de los esbozos en grupo y se abrirá un espacio para comentarios y ajustes.

## Parte 3: Acciones y Plan de Trabajo

Objetivos específicos:

5. Diseñar acciones concretas para avanzar en los objetivos de ASOPROSOTO.

Establecer un plan de trabajo inicial para implementar las acciones acordadas.

Duración estimada: 1 hora y 30 minutos

### 3.1. Presentación de las metas y objetivos seleccionados (30 minutos)

3.1.1. Solicitar a los grupos que seleccionaron las metas y objetivos compartidos que los presenten al resto de los participantes.

3.1.2. Cada grupo deberá explicar en qué consiste la meta u objetivo, su importancia y cómo se alinea con la visión y misión de ASOPROSOTO.

3.1.3. Fomentar la participación y el diálogo entre los participantes para aclarar dudas y generar ideas adicionales.

### 3.2. Diseño de acciones concretas (30 minutos)

3.2.1. Dividir a los participantes en grupos pequeños, asignando a cada grupo una meta u objetivo específico.

3.2.2. Cada grupo deberá diseñar acciones concretas y realistas para avanzar en la consecución de su meta u objetivo.

3.2.3. Los grupos deben considerar los recursos disponibles, los plazos de tiempo y las posibles estrategias de implementación.

3.2.4. Proporcionar hojas de papel y marcadores para que los grupos registren sus acciones de forma clara y organizada.

### 3.3. Presentación y discusión de las acciones (30 minutos)

3.3.1. Invitar a cada grupo a presentar sus acciones al resto de los participantes.

3.3.2. Cada grupo deberá explicar en qué consisten las acciones, cómo se llevarán a cabo y qué resultados esperan obtener.

3.3.3. Después de cada presentación, abrir un espacio para preguntas, comentarios y sugerencias por parte de los demás participantes.

3.3.4. Fomentar el intercambio de ideas y la retroalimentación constructiva entre los grupos.

### 3.4. Plan de trabajo inicial (30 minutos)

3.4.1. Facilitar una sesión de trabajo en conjunto para consolidar las acciones presentadas y

establecer un plan de trabajo inicial.

3.4.2. Integrar las acciones de todos los grupos en un plan general que abarque las metas y objetivos de ASOPROSOTO.

3.4.3. Establecer plazos, responsables y recursos necesarios para cada acción.

3.4.4. Registrar el plan de trabajo en un documento visible para todos los participantes y distribuir copias a cada uno.

3.5. Cierre y compromiso final (15 minutos)

3.5.1. Realizar un cierre del taller reafirmando el compromiso de los participantes con ASOPROSOTO y el plan de trabajo establecido.

3.5.2. Invitar a los participantes a firmar el plan de trabajo como muestra de su compromiso personal.

3.5.3. Agradecer a todos los asistentes por su participación activa y su contribución al proceso de formalización de la organización.

3.5.4. Despedir al grupo, recordando la importancia de mantenerse conectados y trabajar juntos hacia el éxito de ASOPROSOTO.

## CARTILLA PARA IMPRIMIR PARA LOS ASISTENTES

### PROCESO

El taller se desarrollará en un ambiente participativo y colaborativo, fomentando la interacción entre los asistentes y promoviendo la construcción conjunta de ideas y propuestas. Se utilizarán dinámicas de grupo, ejercicios de reflexión y actividades prácticas para facilitar la participación activa y el intercambio de ideas.

### ACUERDOS DE CONVIVENCIA

- Participación activa.
- Puntualidad. Hoy para iniciar y terminar actividades
- Cerrar cada tema tratado.
- Hoy respeto a las opiniones de los demás.
- Nada es personal.
- Confidencialidad.
- Foco en la agenda.
- Evitar discusiones bizantinas.
- Tecnologías en modo que no interrumpen.

“Cuándo naciste lloraste y el mundo se regocijó, vive tu vida de tal forma que cuando mueras el mundo lllore y tú te regocijes”.

### COMPETENCIAS (Definición conceptual)

Es una característica fundamental de la persona que le permite entregar un desempeño superior en un proceso, rol o situación específica.

Son los comportamientos que presentan los colaboradores ante determinadas situaciones y que hacen que su gestión sea exitosa.

### COMPONENTES DE LAS COMPETENCIAS



### LIDERAZGO (Definición conceptual)

Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción u anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.

MARTHA ALLES

Autora reconocida en modelo de competencias.

Es la capacidad para guiar, motivar, conducir y convencer a un grupo de personas para obtener una meta que satisfaga al grupo.

JAIME GRANADOS ESPINOSA

Autor libros de liderazgo.

Habilidad para guiar y motivar a otros en la búsqueda y realización de acciones, encaminadas al logro de **EXTRA**

High Management

### LIDERAZGO A TRAVES DEL TIEMPO

AYER	HOY
Liderazgo basado en la tradición	Liderazgo basado en los resultados
Los líderes exigían respeto	Los líderes estimulan el respeto a si mismo
Liderazgo solitario en la cima de la organización	El líder no sabe todo, está entre su gente y se apoya en un equipo
Resistencia a innovar	Flexibilidad ante los cambios
Organizaciones enfocadas en el discurso, en lo que se dice	Organización centrada en la acción. Conciencia de la necesidad de acciones ejemplarizantes
Liderazgo sustentado solamente en el carisma	El líder incorpora herramientas de planeación y gestión.

#### CARA

- Fijar
- Descubrir los puntos débiles y fuertes de si mismo y de los demás
- Aceptar responsabilidad personal
- Encontrar y utilizar los recursos adecuados para llevar a cabo una tarea

- Evaluar el grado de éxito y de fracaso

La función de un líder es realizarse a través de los demás.

La fuente de la influencia puede ser formal cuando es de posición, e informal cuando comprende los atributos personales.

### **EXTRACTO DE UN ARTICULO (Harvard Business School)**

“El liderazgo consiste en el logro de una meta mediante la dirección de colaboradores. El hombre que organiza exitosamente a sus colaboradores para lograr metas específicas es un líder, pero un gran líder es aquel que puede hacerlo día tras día, año tras año, en una amplia variedad de circunstancias. Puede que no posea o ejerza poder y que la fuerza o las amenazas nunca forman parte de su conducta. Puede no ser popular; sus seguidores tal vez nunca hagan lo que desea por cariño o admiración hacia él. Puede no ser una persona pintoresca; puede que nunca use recursos memorables para dramatizar los propósitos de su grupo o que no llame la atención por su liderazgo.

**Su logro excepcional** es de tipo social y humano, y proviene de comprender a sus colaboradores y de la relación entre las metas individuales de cada uno de ellos y de la meta grupal que él debe llevar a cabo. **La tarea del líder** es proporcionar la identificación de roles y funciones dentro del grupo que permita a cada miembro realizar un propósito o interés mayor”.

Tomado de CLASICOS HBR. Lo que hacen los grandes líderes.

W.C.H. Prentice. Harvard Business School

### **EJEMPLO DE LIDERAZGO**

**¿Qué persona (De Soto Norte o fuera de la zona), puede ser un ejemplo de liderazgo para nosotros?**

---

---

---

**¿Qué características lo identifican?**

---

---

---

**¿Qué acciones y resultados permiten que lo señalemos como líder?**

---

---

---

**¿Cómo puedo aplicar la gestión de esta persona en mi actividad como líder de Soto Norte?**

---

---

---

## PROACTIVIDAD VS. REACTIVIDAD

### PROACTIVIDAD

Actitud que se asume frente a las dificultades, buscando alternativas de solución.

Es la capacidad de controlar impulsos, ánimos, sentimientos y condiciones eligiendo enfocarse en aquello a lo que damos valor. Cuando se actúa proactivamente se utiliza el hábito de la responsabilidad.

Nuestra vida es producto de nuestros valores no de nuestros sentimientos. Es producto de nuestras decisiones no de nuestras condiciones.

- El principio básico es asumir responsabilidades.
- Tenemos la capacidad de elegir nuestras respuestas.
- Se puede tratar bien a los demás sin capitular en las convicciones.

### RESPONSABILIDAD

- Palabra que proviene del latín respons – abiliti, que significa habilidad para responder. Somos responsables por la acción u omisión.

- Responsable es aquí donde es consciente de ser la causa directa o indirecta de un hecho, pero también es aquel que cumple todos sus compromisos y acuerdos, con calidad y en el tiempo establecido.

### REACTIVIDAD

Respuesta emocional (visceral) inmediata que se asume frente a las dificultades como respuesta a una situación crítica.

Es poner nuestra vida en función de nuestros sentimientos, nuestros ánimos, nuestros impulsos y del trato de los demás.

A través de su método de psicoterapia, denominado logoterapia, Viktor Frank indicaba que el más alto valor humano es el poder elegir una actitud ante situaciones sobre las cuales no se tiene control.

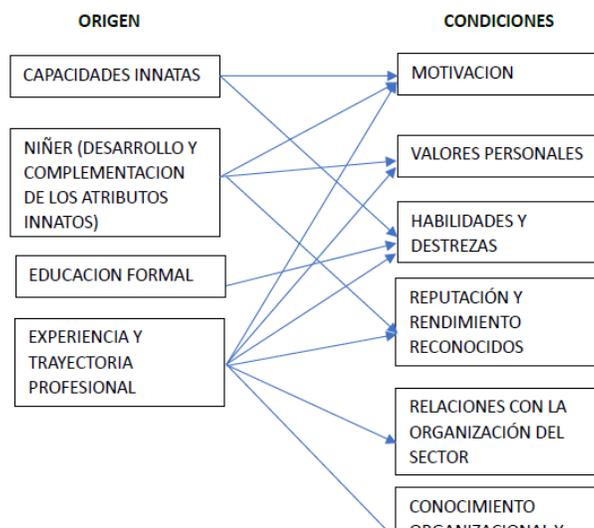
El mencionaba que entre lo que nos sucede (el estímulo) y nuestra respuesta hay un espacio donde radica nuestra libertad para elegir esa respuesta.

Según Viktor Frank lo que nos capacita para sobrevivir es:

- Una visión de futuro.
- El significado de lo que nos falta hacer
- Una contribución que nos falta dar

“No es lo que la gente nos hace lo que nos hiera. Lo que nos hiera es la respuesta que elegimos a lo que nos hacen”

## ORIGEN DE LAS CONDICIONES NECESARIAS PARA SER LIDER



## EJERCICIO “PERFIL IDEAL LÍDER Soto Norte”

A la luz de nuestra situación actual, ¿Cuál es el perfil de líder que requiere Soto Norte en mi Región?



Descripción de las CARACTERÍSTICAS (Comportamientos, Actitudes, Acciones)

---

---

---

---

## LAS DIEZ CAUSAS PRINCIPALES DEL FRACASO DEL LIDERAZGO

Adaptación del artículo de Daniel Cestau Liz.

### 1. La incapacidad para organizar detalles.

Un liderazgo efectivo requiere capacidad para organizar y controlar los detalles. Un líder genuino jamás está “demasiado ocupado” para hacer cualquier cosa que se le pueda pedir en su condición de líder. El deberá ser quien controle todos los detalles relacionados con su posición. Esto significa, por supuesto, que ha de adquirir el hábito de regalar los detalles a asistentes capaces.

### 2. Mala disposición para prestar servicios modestos.

Los líderes están siempre dispuestos, cuando la ocasión lo exige, a llevar a cabo cualquier tipo de labor que se les solicite que lleven a cabo. “Que el mejor de entre vosotros será el sirviente de todos” es una verdad que todos son líderes capaces, observan y respetan.

### 3. Expectativas de gratificación por “lo que saben” y no por lo que hacen con aquello “que saben”.

El mundo no paga a los hombres por lo que “saben”. Les pagan por lo que hacen, o impulsan a hacer a otros.

#### **4. Temor ante la competencia de su gente.**

El líder que teme que alguno de sus seguidores pueda ocupar su puesto está prácticamente condenado a ver cumplidos sus temores tarde o temprano. El líder capaz entrena y empodera a suplentes en quienes pueda delegar, a voluntad, cualquiera de los detalles de su posición. Solo de ese modo un líder puede multiplicarse y prepararse para estar en muchos lugares, prestar atención a muchas cosas al mismo tiempo. Un líder efectivo puede, a través del conocimiento de su trabajo y del magnetismo de su personalidad, aumentar en gran medida la eficacia de los demás, e inducirlos a rendir más y mejores servicios de los que rendirían sin su apoyo.

#### **5. Falta de imaginación.**

Sin imaginación, el líder es incapaz de superar las emergencias, y de crear planes que le permitan guiar con eficacia a sus seguidores.

#### **6. Egoísmo.**

El líder que reclama todo el honor por el trabajo de sus seguidores está condenado a generar resentimientos. El verdadero líder no exige honor alguno. La alegría ver que los honores cuando los hay, son para sus seguidores, porque sabe que la mayoría de los hombres trabajarán con más entusiasmo por recomendaciones y reconocimientos, que sólo por dinero.

#### **7. Intemperancia (Falta de moderación / desconsiderado)**

Los seguidores no respetan a los líderes intemperantes. Además, la intemperancia en cualquiera de sus diversas formas destruye la capacidad de resistir situaciones difíciles y la vitalidad y aplomo de cualquiera que se deje llevar por ella.

#### **8. Deslealtad.**

Quizá esta causa debería encabezar la lista. El líder que no sea leal con su organización y con su equipo, con quienes están en un nivel jerárquico superior a el y con quienes están en un nivel inferior, no podrá mantener mucho tiempo su liderazgo. La falta de lealtad es una de las principales causas de fracaso en todos los terrenos de la vida.

#### **9. Acentuar la autoridad del liderazgo.**

El líder efectivo enseña mediante el estímulo y no intenta atemorizar a sus seguidores. El líder que trata de impresionar a sus seguidores con su "Autoridad" entra en la categoría de liderazgo por la fuerza. Si un líder lo es de verdad, no necesitará anunciarlo, a no ser mediante su conducta, es decir, con su simpatía, comprensión y sentido de la justicia, y demostrando, además, que conoce su trabajo.

#### **10. Insistir en el título.**

El líder competente no necesita "títulos" para obtener el respeto de sus seguidores. El hombre que insiste demasiado en su título generalmente no tiene mucho más en que apoyarse. Las puertas de la oficina de un verdadero líder permanecen abiertas para todos aquellos que deseen entrar, y su lugar de trabajo esta tan libre de formalidad como de ostentación.

#### **EMPODERAMIENTO (Origen de la expresión)**

Se refiere al proceso por el cual una persona fortalece sus capacidades, confianza, visión y protagonismo, para impulsar cambios positivos en las situaciones en las que vive.

Generalmente implica en el beneficiario, el desarrollo de una confianza en sus propias capacidades y acciones que le permite adquirir autonomía en la toma de decisiones.

## CONCEPTO EMPRESARIAL

Se refiere al poder que se confiere a un colaborador para realizar una actividad o encargo con poder, de un proyecto o actividad específica.

Al empoderar se debe tener en cuenta si la persona está en disponibilidad de recibir ese encargo o poder asignado.

## ELEMENTOS INDISPENSABLES EN EL EMPODERAMIENTO

- Responsabilidad ante los resultados.
- Otorgar poder para la toma de decisiones.
- Recursos materiales para la ejecución.
- Disposición de información y conocimientos necesarios para la ejecución.
- Competencia profesional del colaborador empoderado.
- Otros \_\_\_\_\_

## BENEFICIOS DEL EMPODERAMIENTO

1. Promueve la innovación y la creatividad.
2. Se crea una cultura de entrenamiento para poder asumir las crecientes responsabilidades.
3. Los colaboradores se sienten responsables no solamente por su tarea, sino también por hacer que la organización funcione mejor.
4. Los colaboradores solucionan sus problemas activamente en vez de duplicar órdenes.
5. Los equipos de trabajo mejoran su performance cuando alcanzan mejores niveles de productividad y toman iniciativas sobre hechos correctos.
6. La organización se estructura de tal manera que facilitan que sus integrantes puedan hacer no solo lo que se les pide, sino también lo que se necesita hacer en un momento dado.
7. Se crea autodisciplina y compromiso por parte de los miembros del equipo.

## PLAN DE ACCION EN MI TRABAJO

De acuerdo con la información asimilada durante el taller, ¿Qué puedo llevar a cabo en mi actividad diaria, de forma que genere cambios favorables para el entorno donde me desempeño?

(Relacionamiento con mi equipo de trabajo, procesos por optimizar, asuntos pendientes por resolver, informes por desarrollar, controles por efectuar, reuniones a llevar a cabo, solicitudes y negociaciones pendientes, manejo de situaciones complejas, etc.)

2. Seleccionar una fecha y lugar para el taller.

Aun por confirmar por parte de patrocinadores del evento.

3. Invitar a los profesionales interesados a participar en el taller.

La invitación está sujeta a la confirmación del lugar y la fecha, aunque los participantes del sondeo (56 participantes) y en general los 330 jóvenes y profesionales consultados para la conformación de la asociación están expectantes del progreso de la iniciativa.

4. Realizar el taller y recopilar retroalimentación de los asistentes



JULIO

### Taller 1: “Formalizar la asociación de profesionales de soto norte”

- Definir los estatutos y reglamentos de la asociación.

Se toma como modelo de estatutos el de una asociación juvenil:

ESTATUTOS Capítulo I Disposiciones Generales Artículo 1. Razón social. La asociación se denominará: ASOCIACION DE JOVENES Y PROFESIONALES DE SOTO NORTE “ASOPROSOTO”., es una persona jurídica de derecho privado, de las reguladas, en lo pertinente, por los artículos 633 a 652 del Código Civil Colombiano, el Decreto 1529 de 1990, el Decreto 2150 de 1995, el Decreto 427 de 1996 y demás normas concordantes. Se constituye como una entidad sin ánimo de lucro, de carácter permanente, independiente y autónomo y de utilidad común. Artículo 2. Objeto Social: El objeto principal de ASOCIACION DE JOVENES Y PROFESIONALES DE SOTO NORTE “ASOPROSOTO”., como objeto principal tendrá por finalidad u objeto fomentar la participación ciudadana y el liderazgo social en los asuntos públicos de Soto Norte. La asociación para el cumplimiento de su objeto social podrá: 1. Comprar y vender granos, almacenes de insumos agrícolas y pecuarios, ferreterías, almacenes de abarrotes, licorera y cárnicos en general, centro de cómputos e internet, papelerías, almacenes de muebles, electrodomésticos, ropa y calzado, restaurantes, asaderos y comidas rápidas. 2. Comprar y vender terrenos rurales y urbanos. 3. Expende productos agropecuarios desde la siembra hasta la comercialización en todo lo relacionado con viveros, almácigos, reforestaciones y biodiversidad natural. 4. Realizar programas de capacitación, acopio y comercialización de residuos sólidos. 5. Prestar asistencia técnica en todo lo relacionado en lo agrícola, pecuario, forestal, ambiental y turístico, construcción de obras civiles, paisajismo, acabados, obras de infraestructura, saneamiento básico, deportivas, construcción de redes eléctricas de alta y baja tensión, acueductos. 6. Promover y ejecutar programas y obras de turismo, cultura y deporte en todas sus fases. 7. Promover y ejecutar programas sociales. 8. Prestar servicio de transportes de carga, público y privado, en desarrollo del mismo. 9. Ejecutar todos los actos, convenios o contratos que fueren convenientes o necesarios para el cabal cumplimiento de su objeto social y que tengan relación directa con el objeto social. 10. Contratar a sus socios que sean profesionales y cuenten con la experiencia en el área a contratar. 11. Realizar cualquier otra actividad económica lícita tanto en Colombia como en el extranjero. 12. Suscribir convenios con entidades públicas y privadas nacionales e internacionales. PARÁGRAFO 1. La sociedad podrá llevar a cabo, en general, todas las operaciones, de cualquier naturaleza que ellas fueren, relacionadas con el objeto mencionado, así como cualesquiera actividades similares, conexas o complementarias o que permitan facilitar o desarrollar el comercio o la industria de la sociedad. PARAGRAFO 2. La capacidad social de “ASOPROSOTO”, se extiende a la celebración y ejecución de todo acto; contrato o negocio jurídico relacionado con el desarrollo de su objeto social. Artículo 3. Domicilio. El domicilio principal de la asociación será el municipio de California, CRA 3 No 4-47 Barrio San Antonio departamento de Santander. La asociación podrá establecer sucursales, agencias o dependencias en otros lugares del país o del exterior. Artículo

4. Término de duración. El término de duración de la asociación será inicialmente de Veinticinco (25) años contados a partir de la fecha de inscripción en la 48 Cámara de Comercio, sin embargo, podrá prorrogarse por otros veinticinco (25) años a decisión de la asamblea. Parágrafo 1. La asociación podrá disolverse anticipadamente por las causas que contemplan la ley y los presentes estatutos.

Capítulo II Patrimonio Artículo 5. Patrimonio. El patrimonio de la asociación está constituido por la totalidad de los bienes muebles e inmuebles, tangibles e intangibles, títulos valores adquiridos o que se adquieran, archivos, acreencias, contratos, de los cuales se llevará un inventario debidamente valorizado por el tesorero. Artículo 6. Origen de los Fondos. Los Fondos de la asociación provienen de: a) Los aportes ordinarios y extraordinarios hechos por los integrantes de la asociación. b) El producto de contratos o convenios que para la prestación de servicios celebre la asociación. c) El valor de las donaciones, subsidios, aportes, contribuciones y similares, que por parte de personas naturales o jurídicas privadas, regionales, nacionales internacionales o extranjeras se la hagan a la asociación. d) Las utilidades y rentas obtenidas de sus propios bienes. e) En general todos los ingresos que ha su nombre se puedan obtener lícitamente. Parágrafo 1. Los fondos estarán ligados a cualquier actividad del objeto social para el cumplimiento de este. Artículo 7. Destino del Patrimonio. Los bienes y fondos de la asociación son indivisibles; ni los fundadores, ni persona alguna derivan de la asociación ventajas especiales, ni recibirán suma alguna por concepto de utilidades o reparto de excedentes. Las personas naturales o jurídicas que donen bienes a la asociación no tendrán dentro de ella preeminencia alguna por el solo hecho de la donación. Ninguna parte de las utilidades de la asociación, ni las valoraciones, provechos, rentas o beneficios que se obtengan ingresarán en ningún momento al patrimonio de los integrantes de la asociación, ni aún por razón de liquidación; las utilidades serán aplicables, en cuanto no se capitalicen, a los fines de la asociación y en caso de liquidación se observará lo previsto por las leyes y los estatutos. Artículo 8. Del Presupuesto. El presupuesto de gastos de funcionamiento e inversión de la asociación será presentado por la Junta Directiva, para la revisión y aprobación de la Asamblea General de cada año, el cual deberá ser enviado con la convocatoria y será ejecutado durante los doce (12) meses siguientes. Artículo 9. Aportes de la asociación. El aporte mensual de sostenimiento de la asociación será fijado por la Asamblea General, según lo dispuesto en estos estatutos. Artículo 10. Cuotas Extraordinarias. Las cuotas extraordinarias podrán acordarse con el exclusivo fin de atender una ineludible e imprevista necesidad o realizar una provechosa inversión de beneficio común, dentro de los objetivos de la asociación. El Valor de las cuotas extraordinarias estará acorde a la necesidad. Artículo 11. De la conservación y manejo de los bienes y fondos. La guarda, conservación, incremento y manejo de los bienes y fondos de la asociación están bajo la exclusiva responsabilidad del presidente y para garantizarla se presentarán las finanzas y se tomarán los seguros para las cuantías que cubran los posibles riesgos. las primas correspondientes serán pagadas por la asociación. Los fondos de la asociación se mantendrán a través de cuentas bancarias, cuentas de ahorro, títulos de captación, CDT, cédulas de capitalización nacional o extranjera abiertas a su nombre; las erogaciones se firmarán por el presidente. Capítulo III Los asociados Artículo 12. Asociados. Son las personas naturales y jurídicas que sean admitidas por la Junta Directiva como tales de conformidad con estos estatutos y reglamentos correspondientes y cancelen el aporte que para tal efecto fije la Junta Directiva, con base en el estatuto que apruebe la Asamblea General. Los asociados serán de dos (2) clases: 1) Fundadores 2) Asociados 1) FUNDADORES: Son todos aquellos socios, productores y productoras que participaron de la asamblea de constitución de la asociación de jóvenes y Profesionales de Soto Norte. 2) ASOCIADOS: Son todos aquellos productores y productoras que después de constituida la Asociación se vinculan por voluntad propia y que puedan utilizar los bienes y servicios de la asociación de jóvenes y Profesionales de Soto Norte. Artículo 14. Serán miembros de la asociación aquellas personas que cumplan los siguientes requisitos: a) Desarrollar actividades relacionadas con el turismo, pecuario, agrícola y minero en la provincia de Soto Norte. b)

Jóvenes entre 18 a 28 años de edad; que estén relacionados con el turismo, pecuario, agrícola y minero en Soto Norte. c) Serán miembros también todos aquellos jóvenes que pertenezcan algún grupo étnico, creencia religiosa, comunidad LGTBI y afro; sin discriminación alguna siempre y cuando estén relacionados con el turismo, pecuario, agrícola y minero en Soto Norte. La vinculación a la asociación se dará presentando los requisitos antes mencionados con copia de la cedula de ciudadanía para proceder a su inscripción en la base de datos. La asociación quedara abierta a recibir cualquier joven que cumpla con los requisitos emitidos por la junta directiva. Artículo 13. Derechos. Son derechos de los asociados en general: a) Participar en las actividades de la asociación conforme a las condiciones que para ello se establezcan. b) Promover programas y proyectos para el logro de los objetivos de la asociación. c) Elegir y ser elegido integrante de la Junta Directiva o de los comités de trabajo cuando corresponda. d) Representar a la asociación, previa autorización de la Junta Directiva o Asamblea General, en cualquier evento o vocería institucional temporal o permanente. e) Recibir las publicaciones hechas por la asociación. f) Fiscalizar la gestión económica y administrativa de la Junta Directiva, examinar los libros o documentos y solicitar informes al presidente o a cualquier integrante de la Junta Directiva. g) Retirarse voluntariamente de la asociación según lo prescrito en estos estatutos. h) Proponer reformas de estatutos. i) Usar y disfrutar de los diferentes servicios de la asociación de acuerdo con los reglamentos que para los asociados expida la junta directiva. j) Participar de todos los programas y proyectos que gestione la organización siempre y cuando cumpla con los requisitos que dicho proyecto o programa exija. Artículo 14. Deberes. Son deberes de los asociados en general: a) Pagar puntualmente las cuotas ordinarias y extraordinarias acordadas por la Asamblea General, según su categoría de integrante. b) Comprometerse a participar en las actividades de la asociación. c) Asistir a la convocatoria de la Asamblea, de acuerdo con estos estatutos. d) Cumplir los Estatutos, reglamentos, resoluciones, comisiones o trabajos asignados por la Asamblea General, la Junta directiva o los comités de trabajo e) Acatar las decisiones tomadas por la Asamblea General. f) Comprometerse con los principios y fundamentos de la asociación. g) Abstenerse de retirar elementos o útiles de trabajo, documentos o informes sin la previa autorización del responsable directo. h) Velar por el buen manejo del patrimonio, bienes de la asociación. i) Los demás impuestos por las disposiciones legales, estatutarias, reglamentarias, los acuerdos de la Asamblea y las resoluciones de la Junta Directiva. Artículo 15. Prohibiciones. Son prohibiciones de los asociados en general: a) Intervenir en asuntos que comprometan el respeto debido a la autonomía de los asociados, su buen nombre o prestigio, o el de ésta. b) Discriminar, actuando como miembro de la asociación, a personas naturales o jurídicas, por circunstancia de credo político o religioso, sexo, raza, nacionalidad u origen geográfico, clase o capacidad económica. c) Usar el nombre y demás bienes de la asociación con propósitos diferentes a los objetivos institucionales, en beneficio particular o en contravención a las disposiciones estatutarias o reglamentarias. d) Impedir la asistencia o intervención de los asociados activos en las asambleas, reuniones de consejos, junta, comités o alterar su normal desarrollo. e) Usar las sedes o lugares de ejercicio o desarrollo del objeto social como lugares de reuniones no autorizadas por los Órganos de Administración, Dirección y Control de la asociación, o para fines distintos a los autorizados expresamente. Artículo 16. La Calidad de asociado se pierde por: a) Retiro voluntario b) Por desvinculación c) Por incumplimiento en el pago de las cuotas de sostenimiento por un periodo de seis (6) meses d) Por el incumplimiento de las disposiciones en los estatutos. PARAGRAFO 1. El retiro voluntario procederá cuando el asociado manifieste su deseo de hacerlo por escrito ante la junta directiva o Asamblea General Capítulo IV Órganos Sociales Artículo 17. Órganos de la Asociación. La Asociación tendrá un órgano de dirección, denominado Asamblea General, un órgano de administración denominado Junta Directiva y un órgano de control denominado Fiscal. Cada uno de estos órganos ejercerá las atribuciones, funciones y facultadas que le confieren los presentes estatutos y las disposiciones legales aplicables. Artículo 18. Asamblea General. La Asamblea General

la integran los Asociados de la Asociación que figuren en el libro de registro de Asociados, con arreglo a las disposiciones sobre convocatoria, quórum, mayorías, y demás condiciones previstas en estos estatutos y en la ley. Artículo 19. Participación por medio de apoderado. Los Asociados podrán participar en las reuniones de la Asamblea directamente o por medio de un poder conferido a favor de cualquier persona natural o jurídica. Los poderes se otorgarán por escrito, en los que se indicará el nombre del apoderado y la fecha de la reunión o período de tiempo para la cual se confieren. Serán válidos los poderes enviados por correo electrónico o por medio escrito y no se requiere autenticación o reconocimiento de contenido ante Notario. Parágrafo 1. Tendrá valides las reuniones de carácter virtual, solamente en las reuniones extraordinarias y en las ordinarias si así lo requieren los asociados. Artículo 20. Reuniones ordinarias. Las reuniones ordinarias se celebrarán cada año, dentro de los tres (3) meses siguientes a la clausura del ejercicio económico con corte al treinta y uno (31) de diciembre del respectivo año calendario. El Presidente convocará a la reunión ordinaria de la Asamblea General, con el propósito de someter a su consideración las cuentas de fin de ejercicio, así como el informe de gestión y demás documentos exigidos por la ley, designar los administradores y demás funcionarios de su elección, resolver sobre la distribución de utilidades, acordar todas las orientaciones y medidas necesarias para el cumplimiento del objeto social y determinar las directrices generales acordes con la situación económica y financiera de la Asociación. Artículo 21. Reuniones extraordinarias. Las reuniones extraordinarias se celebrarán cuando lo requieran las necesidades imprevistas o urgentes que no puedan esperar para ser solucionadas en la próxima Asamblea ordinaria. En las reuniones extraordinarias no podrán estudiarse temas diferentes a los propuestos en la convocatoria, salvo decisión en contrario de un número singular o plural de Asociados que representen por lo menos el setenta por ciento (70%) de los asociados presentes en la reunión. Cuando la fecha y hora señalada en la convocatoria extraordinaria no haya quórum la asamblea declarara un receso de una hora. Después de este, se reunirá y basta entonces para el quórum solo presencia del 20% de los asociados. Artículo 22. Reunión Por Derecho Propio. En el evento en que transcurridos los tres (3) primeros meses del año no se haya efectuado la convocatoria para la reunión ordinaria, la Asamblea General se reunirá por derecho propio y sin necesidad de convocatoria, el primer día hábil del mes de abril, a las 10:00 a.m., en las instalaciones donde funcione la administración de la Asociación. En este caso se podrá deliberar con el cuarenta por ciento (40%) de los asociados. Artículo 23. Reuniones No Presenciales o por comunicación sucesiva. La Asamblea General podrá realizar las reuniones de manera no presencial, siempre que se encuentre debidamente representada la totalidad de los asociados. Tales reuniones pueden desarrollarse con comunicaciones simultáneas y sucesivas, es decir un medio que los reúna a todos a la vez, como el correo electrónico, la teleconferencia, etc., o mediante comunicaciones escritas dirigidas al presidente de la Junta Directiva en las cuales se manifieste la intención del voto sobre un aspecto concreto, siempre que no pase más de un mes, desde el recibo de la primera comunicación y la última, en los términos previstos en la ley. Artículo 24. Reuniones universales. La Asamblea General, podrá reunirse en cualquier tiempo y lugar, sin necesidad de previa convocatoria y ejercer todas las funciones que le son propias, siempre que se encuentre debidamente representada la totalidad de los asociados. La citación ha de hacerse mediante comunicación escrita dirigida a cada asociado enviada a la dirección física o al correo electrónico registrado en la Asociación, con una antelación mínima de cinco (5) días hábiles anteriores a la fecha de la reunión, para las reuniones ordinarias y de tres (3) días calendario anteriores a la fecha de la reunión para las reuniones extraordinarias. Para efectos de la convocatoria no se tendrá en cuenta el día en que se realiza la convocatoria ni el día de la reunión. Artículo 25. Convocatoria a la Asamblea General. La Asamblea General podrá ser convocada a cualquier reunión por el presidente de la Junta Directiva o dos (2) de sus miembros o a solicitud del veinticinco por ciento (25%) de los asociados. La citación ha de hacerse mediante comunicación escrita dirigida a cada asociado enviada

a la dirección física o al correo electrónico registrado en la Asociación, con una antelación mínima de cinco (5) días hábiles anteriores a la fecha de la reunión, para las reuniones ordinarias y de tres (3) días calendario anteriores a la fecha de la reunión para las reuniones extraordinarias. Para efectos de la convocatoria no se tendrá en cuenta el día en que se realiza la convocatoria ni el día de la reunión.

Artículo 26. Régimen de quórum y mayorías decisorias. Para toda reunión de Asamblea habrá quórum de liberatorio cuando estén presentes la mitad más uno de los asociados, salvo lo establecido para las reuniones por derecho propio, de segunda convocatoria, no presenciales o por comunicación sucesiva y universales, y podrán decidir en cualquier reunión con el voto favorable de la mitad más uno de los asociados presentes en la reunión.

Artículo 27. Funciones de la Asamblea General. La Asamblea General tendrá, además de las funciones contenidas en los presentes estatutos y en cualquier otra norma legal vigente, las siguientes funciones: a) Aprobar su propio reglamento. b) Ejercer la suprema dirección de la Asociación y velar por el cumplimiento de su objeto social, interpretar los estatutos, fijar la orientación y política generales de la Asociación. c) Aprobar las reformas estatutarias. d) Aprobar la disolución y liquidación de la Asociación. e) Aprobar el aumento o disminución del capital social. f) Aprobar la actuación de un asociado o un Administrador en actividades que impliquen competencia y/o conflicto de interés con la asociación. g) Aprobar la prestación de servicios de Asociados a la asociación y fijar su remuneración. h) Elegir y asignarle remuneración a la Junta Directiva, sin perjuicio de su facultad de remover libremente y en cualquier tiempo a cada uno de ellos. i) Examinar y aprobar las cuentas y los estados financieros con sus respectivas notas y dictámenes de cada ejercicio económico. j) Aprobar el presupuesto anual de ingresos y gastos. k) Examinar y aprobar los informes de gestión presentados a su consideración por la Junta Directiva y el Fiscal. l) Aprobar la creación de reservas especiales. m) Ordenar las acciones que correspondan contra los Administradores, funcionarios directivos o contra cualquiera otra persona que hubiere incumplido sus obligaciones u ocasionado daños o perjuicios a la Asociación. n) Elegir y asignarle remuneración al liquidador de la Asociación, sin perjuicio de su facultad de remover libremente y en cualquier tiempo a cada uno de ellos. o) Las demás que le correspondan por naturaleza, como máximo órgano de La Asociación y que no hayan sido asignadas por los estatutos a otro órgano.

Artículo 28. Actas. Las decisiones de la Asamblea General se harán constar en actas aprobadas por ella misma, por las personas individualmente delegadas para el efecto o por una comisión designada por la Asamblea General. En caso de delegarse la aprobación de las actas en una comisión, los Asociados podrán fijar libremente las condiciones de funcionamiento de este órgano colegiado o unipersonal. En las actas deberá incluirse información acerca de la fecha, hora y lugar de la reunión, orden del día, la identidad de los Asociados presentes o de sus representantes o apoderados, los documentos e informes sometidos a consideración de los Asociados, la síntesis de las deliberaciones llevadas a cabo, la transcripción de las propuestas presentadas ante la Asamblea y el número de votos emitidos a favor, en contra y en blanco, respecto de cada una de tales propuestas. Las actas deberán ser firmadas por el secretario. La copia de estas actas, autorizada por el secretario o por el presidente de la Junta Directiva de la Asociación, será prueba suficiente de los hechos que consten en ellas, mientras no se demuestre la falsedad de la copia o de las actas. actas de las reuniones no presenciales y/o por comunicación sucesiva deberán elaborarse y asentarse en el libro respectivo dentro de los treinta (30) días siguientes a aquel en que concluyó el acuerdo. Las actas serán suscritas por el secretario de la Asociación. A falta de este último, serán firmadas por alguno de los Asociados.

Artículo 29. Junta Directiva. La Asociación nombrará una Junta Directiva, Esta Junta Directiva estará integrada por mínimo cuatro (4) miembros principales (presidente, vicepresidente, secretario y tesorero, el fiscal es órgano de control)

PARÁGRAFO 1. La Junta Directiva será nombrada para periodos de dos (2) años. En caso de que la Asamblea General no realice un nuevo nombramiento, los miembros de Junta Directiva continuarán en el ejercicio de sus cargos hasta tanto no se efectúe una nueva designación.

PARÁGRAFO 2. Los miembros de la Junta Directiva serán elegidos por el sistema de cociente electoral. PARÁGRAFO 3. La junta directiva podrá ser reelegida y aceptará o no su cargo de reelección. Artículo 30. Reuniones de la Junta Directiva. La Junta Directiva se reunirá de manera ordinaria por lo menos una (1) vez cada seis meses o extraordinariamente cuando así lo determine y convoque el presidente o dos (2) de sus miembros. Para llevar a cabo reuniones de Junta Directiva, será necesaria una convocatoria por cualquier medio escrito 58 incluido el correo electrónico, con una antelación mínima de dos (2) días hábiles anteriores a la fecha de la reunión, sin tener en cuenta el día en que se realiza la convocatoria y el día en que se realiza la reunión. Dichas reuniones podrán realizarse de manera no presencial, utilizando cualquier medio de comunicación y dejando soporte de este. La junta directiva podrá reunirse en el Municipio de California o donde sea convocada dentro del territorio de Soto Norte. Artículo 31. Régimen de quórum y mayorías decisorias. Para toda reunión de Junta Directiva habrá quórum de liberatorio cuando estén presentes la mitad más uno de sus integrantes, y podrán decidir en cualquier reunión con el voto favorable de la mitad más uno de los asistentes. Artículo 32. Funciones de la Junta Directiva. La Junta Directiva tendrá, además de las funciones previstas en los presentes estatutos y en cualquier otra norma legal vigente, las siguientes funciones: a) Elegir y asignarle remuneración a los empleados de nivel directivo que no sean de la competencia de la Asamblea General. b) Crear los demás cargos y empleos que considere necesarios para el buen funcionamiento de la compañía, señalando sus funciones y remuneración. c) Convocar a la Asamblea General a reuniones ordinarias o extraordinarias. d) Aprobar el ingreso de los asociados. e) Aprobar la exclusión de un asociado y la sanción por incumplimiento. f) Autorizar la apertura de sucursales o agencias dentro o fuera del territorio nacional. g) Preparar informes anuales para la aprobación de la asamblea general. h) Las demás decisiones de carácter administrativo de la Asociación. Las diferencias que se presenten entre la Junta Directiva y la Asamblea, se resolverán siempre a favor de la Asamblea General. Artículo 33. Del presidente. El presidente de junta directiva será elegido por asamblea general para un periodo de un año, pero podrá ser removido desde su cargo o reelegido en cualquier momento por la misma. Deberá presidir las reuniones de la asamblea general, dirigir los debates y elaborar el orden del día de las respectivas sesiones. Artículo 34. Son funciones del presidente: 1. Convocar a la asamblea o a la junta directiva a las sesiones ordinarias o extraordinarias, previa citación personal a cada uno de los miembros, a petición del fiscal o la mitad más uno de la junta directiva o a la asamblea. 2. El presidente de la junta directiva tendrá además de las atribuciones de que lo dote la asamblea general en la relación con asuntos específicos inherentes a su cargo las responsabilidades siguientes: a. Será el ordenador del gasto y responsable de los giros y pagos que realicen de parte de la asociación. b. Representar a la asociación judicial y extrajudicialmente ante las autoridades públicas y ante cualquier persona natural o jurídica con las que aquellas entrasen en relación lo mismo que construir apoderados judicialmente y extrajudicialmente 3. Dirigir la gestión humana en la asociación nombrar y remover los empleados de la asociación, cuyo nombramiento y remoción a los que correspondan la asamblea general de accionistas o a la junta directiva 4. Resolver asuntos disciplinarios dentro de la asociación. 5. Realizar convenios o firmar proyectos con diferentes entidades por valor aproximado de trescientos (300) Salarios Mínimos Legales Vigentes (SMLV). PARÁGRAFO 1. Los contratos y convenios superiores a este valor deberán tener aprobación por la asamblea general. Artículo 35. Del vicepresidente. El presidente de junta directiva será elegido por asamblea general para un periodo de un año, pero podrá ser removido desde su cargo o reelegido en cualquier momento por la misma. Deberá presidir las reuniones de la asamblea general, dirigir los debates y elaborar el orden del día de las respectivas sesiones. Artículo 36. Son funciones del vicepresidente. Deberá suplir todas las funciones del presidente en cualquier tipo de ausencia total o parcial por parte del anteriormente nombrado. Artículo 37. Del secretario. La asociación tendrá un secretario nombrado por la asamblea general para un

periodo igual al de la junta directiva, el cual podrá ser removido por la misma en cualquier momento.

Artículo 38. Son funciones del secretario general: 1. Hacer de secretario las veces de secretario de la asamblea y la junta directiva, elaborar las actas de sus reuniones, autenticarlas con su firma y registrarlas cuando ello sea necesario, en la oficina que corresponda de acuerdo con la ley. 2. Firmar las convocatorias a la Asamblea general y junta directiva en conjunto con el presidente. 3. Responsabilizarse de toda la documentación de la asociación.

Artículo 39. Del tesorero. La asociación tendrá un tesorero nombrado por la asamblea general para un periodo igual al de la junta directiva, el cual podrá ser removido por la misma en cualquier momento.

Artículo 40. Son funciones del tesorero: 1. Girar por orden del presidente de la asociación los recursos financieros de la asociación. 2. Pagar a los acreedores y cobrar las deudas de terceros para con la asociación, con la previa autorización del presidente de la asociación. 3. Llevar inventarios y registro de los bienes y servicios, muebles e inmuebles de la asociación.

Artículo 43. Del fiscal. Será nombrado por la asamblea por un periodo igual al de la junta directiva y podrá ser removido por la misma en cualquier momento. El fiscal continuará en su cargo hasta cuando se produzca una nueva elección y podrá ser reelegido.

Artículo 44. Son funciones del fiscal: 1. Asegurarse que las actividades que ejecute la asociación se encuentren dentro de los parámetros establecidos por la Asamblea General y la Junta Directiva. 2. Velar por el cumplimiento de los estatutos y la legalización para asociados. 3. Ejercer el control permanente del uso de los recursos físicos, humanos y financieros, denunciando ante la asamblea general cualquier manejo inadecuado de los mismos. 4. Verificar si las actuaciones del presidente, tesorero, secretario y demás asociados estén en regla y de conformidad con los estatutos y la ley. 5. Examinar operaciones de la asociación consignadas en los libros y hacer las observaciones del caso de ser necesario. 6. Autorizar con su firma balances e informes. 7. Convocar asamblea general de carácter extraordinario. 8. Servir como mediador en conflictos internos. 9. Verificar mensualmente o cuando se requiera el arqueo de caja. 10. Presentar un informe semestral de actividades o cuando lo requiera la junta.

Capítulo V Disposiciones Varias Artículo 45. Ejercicio social. Cada ejercicio social tiene una duración de un año, que comienza el 1º de enero y termina el 31 de diciembre. En todo caso, el primer ejercicio social se contará a partir de la fecha en la cual se produzca el registro mercantil de la Asociación.

Artículo 46. Cuentas anuales. Luego del corte de cuentas del fin de año calendario, el presidente de la Asociación someterá a consideración de la Asamblea General los estados financieros de fin de ejercicio.

Capítulo VI Disolución y Liquidación 62 Artículo 47. Disolución de la Asociación. La Asociación se disolverá por cualquiera de las siguientes causales: a) Por la iniciación del trámite de liquidación judicial. b) Por voluntad de la Asamblea General. c) Por orden de autoridad competente. d) Por pérdidas que reduzcan el patrimonio neto de la Asociación por debajo del cincuenta (50%) por ciento del patrimonio. e) Por la imposibilidad de desarrollar el objeto social.

Artículo 48. Liquidación. En la liquidación actuará como liquidador o liquidadores, la persona que actúe en ese momento como presidente. Durante el período de liquidación, los Asociados serán convocados a la Asamblea General en los términos y condiciones previstos en los estatutos y en la Ley. Los asociados tomarán las decisiones que le corresponden a la Asamblea General, en las condiciones de quórum y mayorías decisorias vigentes antes de producirse la disolución. Desde el momento en que la Asociación se encuentre incurso en causal de disolución o declarada la misma por los Asociados, la Asociación no será competente para ejercer su objeto social y sólo el o los liquidadores podrán actuar en nombre y representación de la Asociación, debiendo proceder de inmediato a liquidar el patrimonio social, conforme a las prelación legal. El liquidador o quien haga sus veces tendrá las facultades de representación, administración y disposición necesarias para concluir las operaciones en curso, con las mismas limitaciones señaladas al presidente. El liquidador para llevar a cabo el proceso liquidatorio deberá proceder de la siguiente forma: a) Levantar los estados financieros de la entidad a la fecha en la cual se decidió la disolución y liquidación. Estos estados financieros serán los iniciales de la

liquidación, y deben contener el detalle de sus activos incluidos los bienes muebles e inmuebles. b) Publicar tres (3) avisos en periódico de amplia circulación nacional convocando a los acreedores a hacer valer sus derechos e informando a la comunidad en general que la entidad se encuentra en proceso de liquidación, especificando dirección y teléfono del Liquidador. Entre cada aviso debe haber un espacio de quince (15) días. (Artículo 19 del Decreto 15 29 de 1990). c) Quince (15) días después de publicado el tercer aviso procederá a cancelar todas las acreencias, guardando todos los soportes y comprobantes a que diere lugar las transacciones. (Artículo 20 del Decreto 1529 de 1990). d) Luego de cancelado todo el pasivo de la entidad, el Liquidador procederá a hacer una relación, detallando y soportando en debida forma todos los gastos generados a causa del acto administrativo de disolución y liquidación, los cuales deben salir del patrimonio de la entidad que se está liquidando. e) Dentro de estos gastos se contemplan: Gastos de inscripción del Liquidador, gastos de publicación, pagos de honorarios por asesorías contables y/o jurídicas, según lo requiera el Liquidador; gastos legales como escrituras públicas, etc. (Artículo 20 del Decreto 1529 de 1990). f) Una vez cancelado todo el pasivo y absorbido todos los gastos, se deben levantar los estados financieros finales de la liquidación, en los cuales se pueden presentar dos casos: (i) Que la liquidación una vez cancelado el pasivo y absorbido los gastos, tanto los activos como el patrimonio quedaran en ceros, o (ii) Que la liquidación una vez cancelado el pasivo y absorbido los gastos, quedara un remanente del activo patrimonial, el cual debe pasar a una entidad sin ánimo de lucro con fines semejantes a la que se está liquidando determinada por los estatutos, o la asamblea General en el caso de que los estatutos no la determinen, o por el Liquidador en el caso en que ni los estatutos ni la Asamblea General la determinaran. (Artículo 20 del Decreto 1529 de 1990). En el acta presentada se guardó silencio respecto de la entidad que recibirá el remanente del activo patrimonial. 64 g) Terminado todo el procedimiento detallado anteriormente, el proyecto de adjudicación del activo patrimonial y la cuenta final de liquidación deben someterse a consideración de la asamblea de asociados y elaborarse el acta en el que conste su aprobación.

**PARÁGRAFO 1.** Los bienes muebles e inmuebles, los documentos y material informativo, los valores y títulos y los implementos de trabajo pertenecientes a la asociación, una vez atendido el pasivo externo de la entidad, se entregará a una o varias entidades privadas sin ánimo de lucro, de preferencia a aquéllas en las cuales tenga participación a cualquier título la asociación; de objeto igual, similar o complementario al de la misma, según decisión de la Asamblea General.

**1. ELECCIÓN DE DIGNATARIOS.** De conformidad con lo previsto en los estatutos que rigen la asociación, se aprobó por unanimidad la designación de las siguientes personas:

a) Junta Directiva: Nombre: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx Documento de identificación No. xxxxxxxxxxxxxx Fecha de expedición C.C.: xx de xx de 20xx Cargo: Presidente Firma en señal de aceptación: \_\_\_\_\_

65 Nombre: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx Documento de identificación No. xxxxxxxxxxxxxx Fecha de expedición C.C.: xx de xx de 20xx Cargo: Vicepresidente Firma en señal de aceptación: \_\_\_\_\_ Nombre: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx. Documento de identificación No. xxxxxxxxxxxxxx Fecha de expedición C.C.: xx de xx del 20xx Cargo: Tesorero Firma en señal de aceptación: \_\_\_\_\_

Nombre: xxxxxxxxxxxxxx Documento de identificación No. xxxxxxxxxxxxxx Fecha de expedición C.C.: xx de xx del 20xx Cargo: Secretaria Firma en señal de aceptación: \_\_\_\_\_

b) Fiscal Nombre: xxxxxxxx Documento de identificación No xxxxxxxx Fecha de expedición C.C.: xx de xx del 20xx Cargo: Fiscal Firma en señal de aceptación: \_\_\_\_\_

- Convocar a una reunión de los interesados en formalizar la asociación.

Se decidió la convocatoria para la realización del evento inaugural de ASOPROSOTO el día 1 de septiembre de 2023 en el Hotel Matanzú en el municipio de Matanza, Santander.

- Presentar y aprobar los estatutos y reglamentos de la asociación.

Se diseñó un taller en conjunto con un asesor experto en manejo de grupos con el fin de generar un espacio y sinergia adecuada para el surgimiento de la Asociación de Jóvenes y Profesionales de Soto Norte. (Propuesta en anexo 1)

- Elegir a los miembros de la junta directiva.

Se propone en el taller consolidar un grupo de trabajo entre los interesados, especialmente entre los asistentes a la escuela de liderazgo en los diplomados de Gestión de Proyectos de Inversión Pública, Emprendimiento y Liderazgo.



## NOVIEMBRE

### INFORME

#### OBJETO:

Realizar una investigación en los municipios de la provincia de Soto y el Área Metropolitana de Bucaramanga, para analizar los resultados electorales del pasado 29 de octubre donde se empleó como metodología, el desarrollo de encuestas sociales.

#### 1. ENCUESTAS/IMPACTO SOCIO ECONÓMICO

Entre el 30 de agosto y el 1 de septiembre pasado, nos propusimos realizar una gran encuesta con muestras presenciales de información de 808 personas encuestadas en la ciudad de Floridablanca.

Se entrevistaron personas naturales, de género masculino y femenino, mayores de 18 años, con rango de edad entre 18 y 35 años; 35 y 55 años; y 55 años en adelante, residentes en distintas comunas de Floridablanca.

Se tomó como referencia al municipio de Floridablanca, como quiera que uno de los candidatos a la Gobernación de Santander, es oriundo de esa ciudad, y en razón a que la campaña a Gobernación termina siendo el denominador común de todo el departamento en el proceso electoral.

Las preguntas que nos corresponden, se refieren al nivel de importancia que dan los encuestados a los siguientes temas sociales y económicos de la ciudad: seguridad, movilidad, corrupción, infraestructura, turismo, empleo y emprendimiento

#### Resultados de las encuestas:

Frente al tema de *SEGURIDAD*, el 53.59% de los encuestados, esto es 433 personas, manifestaron

que este es el tema más importante sobre el cual los candidatos, tanto a gobernación, como alcaldía, deben enfocar sus esfuerzos.

El 14.23% de los encuestados, esto es, 115 personas, manifestaron que el tema de la **CORRUPCIÓN**, es el de su principal interés.

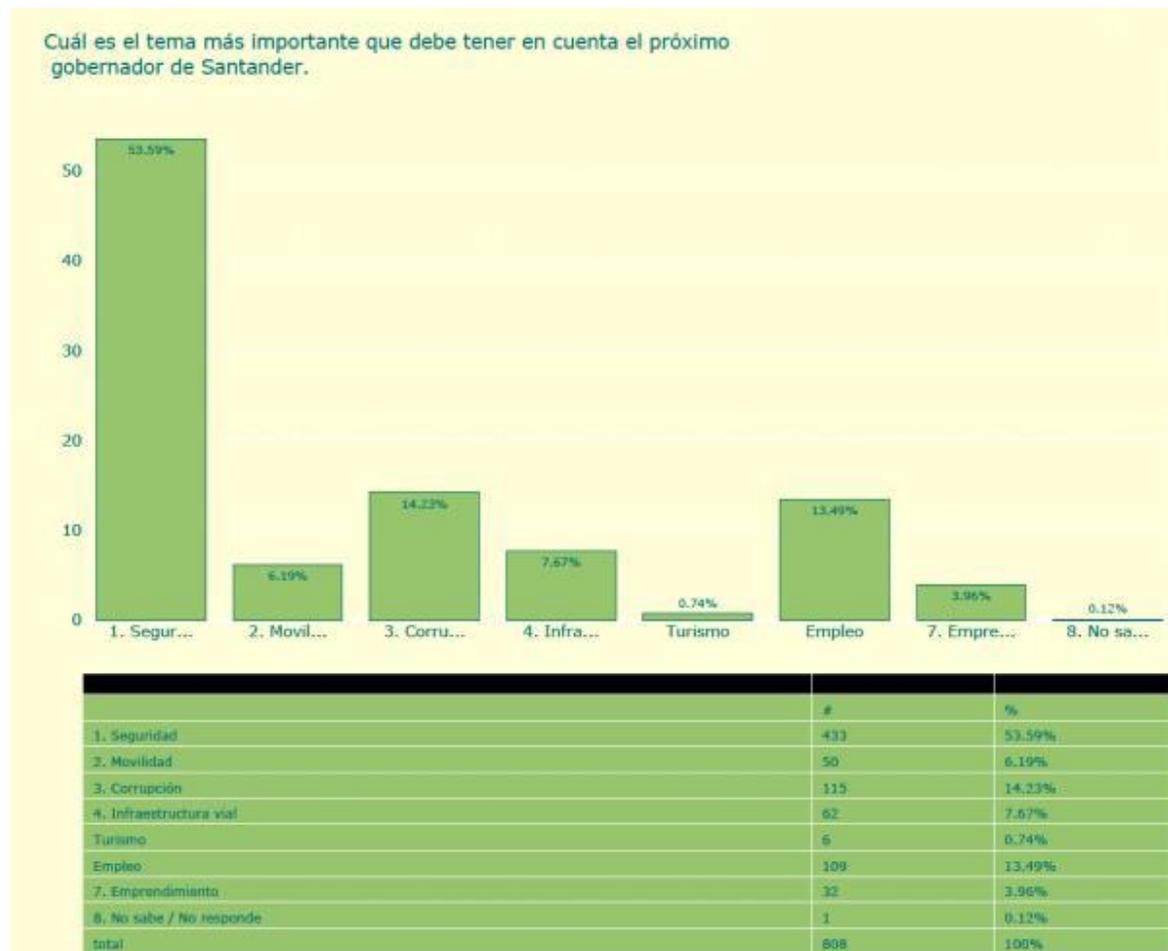
Un 13.49% de los encuestados, esto es 109 personas, proponen el **EMPLEO** como su principal preocupación

62 personas encuestadas, que corresponde al 7,67%, se refieren a la **INFRAESTRUCTURA** como su preocupación primordial.

Un 6.19% esto es, 50 personas encuestadas, manifiestan que son los temas de **MOVILIDAD**, su prioridad.

El 3.96% de los encuestados, esto es 32 personas, manifiestan que el tema **EMPREDIMIENTO**, es su preocupación primordial.

Y un 0.74% plantean el tema del turismo como prioritario.

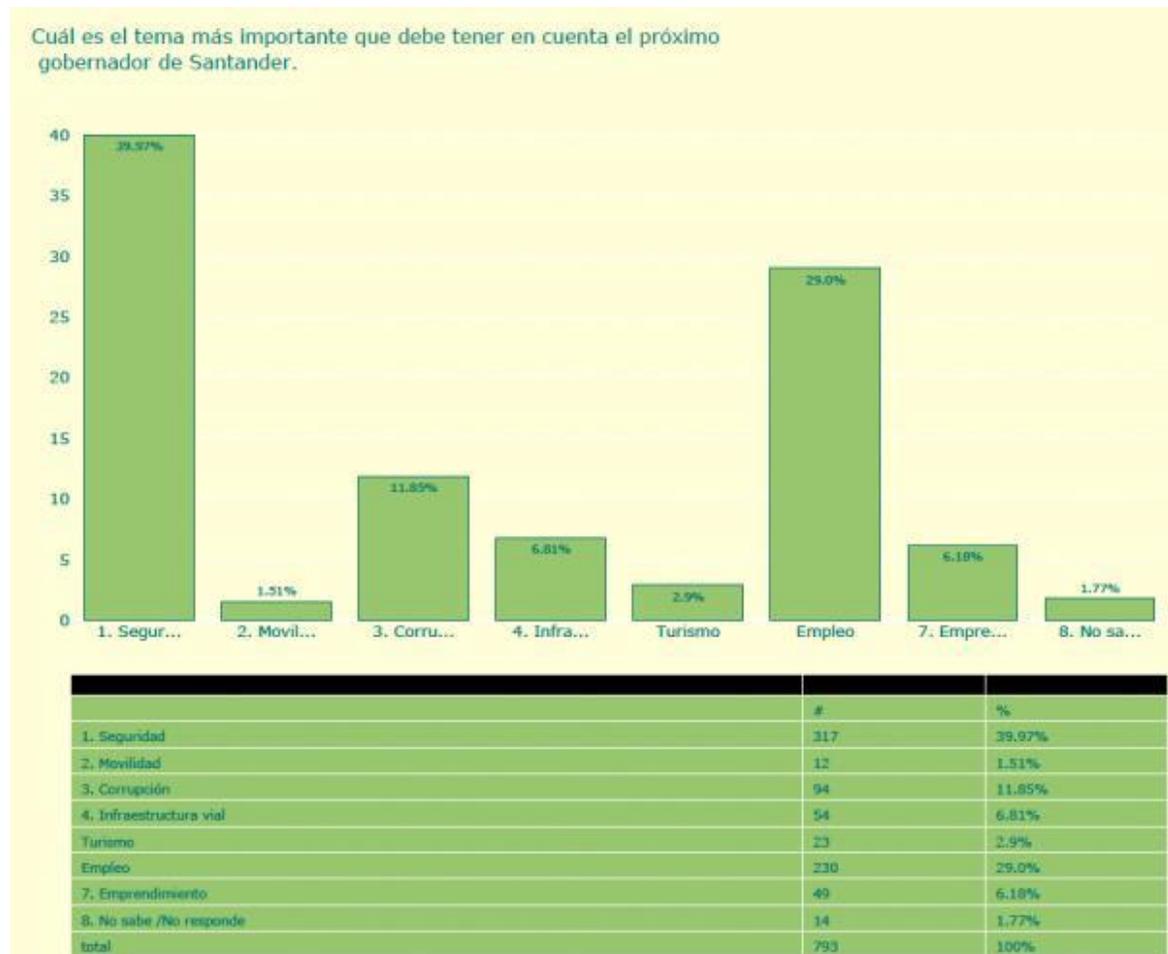


Cabe anotar que igualmente se realizó una encuesta en Barrancabermeja, un municipio distante de

los municipios objeto de este estudio, en la misma fecha, con un tamaño de muestra similar, 793 encuestas. La encuesta incluía las mismas preguntas, y arrojó un resultado muy similar. (Se anexan fotografías de la encuesta, en las páginas con los temas mencionados).

Para esta encuesta, el 39.97% de los encuestados manifestó que el tema *SEGURIDAD* es su principal preocupación, seguido de empleo con el 29% y corrupción con el 11.85%.

Los demás temas, movilidad, infraestructura, turismo y emprendimiento, tuvieron presencias menores, como en el caso de Floridablanca.



Teniendo estas dos muestras de territorios tan distintos, y en condiciones socio económicas tan diferentes, se pudo concluir que el pensamiento del departamento de Santander en el actual momento, está privilegiando de una manera contundente, en primer lugar, el tema de la *SEGURIDAD*, y le concede un lugar de importancia a los temas *EMPLEO* y *CORRUPCIÓN*, siendo estas, sus tres grandes preocupaciones.

## RESULTADOS DE LAS ELECCIONES: 2.1 Municipios provincia de Soto Norte:



**Municipio de California:**

Alcalde electo: Danilo Valbuena Pabón

Votos: 749

Porcentaje de electores: 47%

Partido: avalado por el Centro democrático, partido cuyo valor principal en su menú de propuestas es la seguridad democrática.



**Municipio de Matanza:**

Alcaldesa electa: Mónica Stella González Hernández

Votos: 2.129

Porcentaje de electores: 50.07%.

Partido: esta candidata fue respaldada por una coalición de partidos, que llevaba por nombre “Renace Matanza”, eslogan usado por el candidato a la gobernación Héctor Mantilla, y que conjugó los partidos de la U, Maíz, y su línea de pensamiento coincide con los temas de seguridad y economía.



**Municipio de Suratá:**

Alcalde electo: Ecxon Jerónimo Pabón Vega

Votos: 1.736

Porcentaje de electores: 57.66%

Partido: Conservador





### Municipio de Vetás:

Alcalde electo: Angélica María García rodríguez

Votos: 771

Porcentaje de electores: 69.2%

Partido: Conservador y centro democrático



**ANGELICA MARIA GARCIA  
RODRIGUEZ**

● Construyamos Juntos

**69,02%**

771

### Municipio de Charta:

Alcalde electo: Andelfo Portilla Tarazona

Votos: 1.472

Porcentaje de electores: 52.19%

Partido: Conservador y cambio radical



**ANDELFO PORTILLA TARAZONA**

● Charta Próspera

**52,19%**

1.472

### Municipio de Tona:

Alcalde electo: Jesús Santiago Gutiérrez Leal

Votos: 1.784

Porcentaje de electores: 38.49%

Partido: Nuevo Liberalismo y la U



**JESUS SANTIAGO GUTIERREZ LEAL**

● Amor Por El Campo, Pasion Por Mi Gente

**38,49%**

1.784

### Municipio de Bucaramanga:

Alcalde electo: Jaime Andrés Beltrán Martínez

Votos: 91.372

Porcentaje de electores: 34.62%

Partido: Unión de partidos que se denominó  
"defendamos Bucaramanga"



**JAIME ANDRES BELTRAN MARTINEZ**

● Defendamos Bucaramanga

**34,62%**

91.372



### Municipio de Floridablanca:

Alcalde electo: José Fernando Sánchez Carvajal

Votos: 53.921

Porcentaje de electores: 41.01%

Partido: Coalición de partidos con un slogan "Floridablanca en orden"



### Municipio de Piedecuesta:

Alcalde electo: Oscar Javier Santos Galvis

Votos: 27.888

Porcentaje de electores: 33.51%

Partido: centro democrático y Liberal



### Municipio de Girón:

Alcalde electo: Campo Elías Ramírez Padilla

Votos: 35.263

Porcentaje de electores: 46.03%

Partido: Coalición de partidos



### CONCLUSIONES:

- Las grandes preocupaciones del Área Metropolitana y de las poblaciones de la provincia de Soto Norte, están asociadas sustancialmente a temas de seguridad economía y comportamiento social.
- Durante el proceso electoral, estos temas estuvieron propuestos por la mayoría de candidatos que se presentaron tanto a gobernación como a alcaldías municipales.
- En la gran mayoría de los municipios del Área Metropolitana y Soto Norte, los alcaldes que resultaron elegidos tuvieron como bandera principal de sus campañas, estos temas, alineándose con el sentimiento general que revelamos en la presente investigación.
- Solo dos municipios, Tona, de Soto Norte y Girón, del Área Metropolitana, eligieron alcaldes cuyos partidos que avalaron estas candidaturas, no muestran una clara alineación de pensamiento respecto al tema *SEGURIDAD*.

- Para los casos de Gobernación de Santander y Alcaldía de Bucaramanga, fueron elegidos los candidatos que con mayor fortaleza propusieron el tema de la *SEGURIDAD* como su eje central en sus campañas.
- Se puede decir que hay coherencia entre el deseo de esta comunidad objeto de la investigación, y la escogencia de los candidatos que pueden interpretar mejor, la realización de esos deseos.

## ESTRATEGIA 2



# Apoyar la generación de espacios

de participación y colaboración, con el apoyo de consultores expertos, la contratación de equipos y recurso humano, para la formación de las comunidades donde se generen discusiones presenciales y virtuales que permitan la incorporación de herramientas tecnológicas.

ALCANCE: BRINDAR APOYO AL DESARROLLO DE ACTIVIDADES ENCAMINADAS A REALIZAR EL MONITOREO DE ACCIONES LEGALES EN BUCARAMANGA Y SU ÁREA METROPOLITANA, COMO PARTE DEL PROCESO DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA



MARZO



Foto con el doctor gustavo Adolfo guerrero, procurador delegado nacional para el medio ambiente y el sector rural, durante el desarrollo de la “mesa nacional contra la minería ilegal y la contaminación con mercurio, convocada en el mes de marzo por la señora procuradora margarita cabello. en esta foto aparecen el doctor. gustavo adolfo guerrero, la delegada del consejo de estado de EE.UU. dra. shun-pin chau, la dra sandra j. moreno c. líder en el programa de medio ambiente de la embajada de estados unidos.



Reunión de integración con la organización “Santander como vamos” donde logramos integrar a nuestra veeduría ciudadana “ciudadanía activa santandereana – casa” en el mes de marzo de 2023.



Reunión con la contraloría general de la república y la señora auditora general de la república celebrada 21 y 22 de marzo para dar a conocer obras inconclusas en Santander y el área metropolitana



ABRIL

Reunión de estratificación



Por participación en observatorio Inter sistémico regional de la universidad nacional abierta y a distancia catedra abierta Orlando falsa borda



MAYO



Participación en el hotel punta diamante a la ceremonia de elección de las mujeres destacadas en Santander 2022, ceremonia realizada el jueves 28 de mayo de 2023



## JUNIO



PARTICIPACION EN REUNION EN JUNIO DE CIUDADANÍA ACTIVA SANTANDEREANA – CASA PARA OBSERVAR LA PRESENTACION DE LA NUEVA PLATAFORMA DEL MOVIMIENTO Y PROGRAMAR ACTIVIDADES GRUPALES PARA BENEFICIO DE LAS MUJERES



## JULIO

### CIUDAD MILAGRO

El alcalde de Bucaramanga, en una entrevista buscada, expresa que “Bucaramanga ha sido el milagro económico en Colombia...”

Ahora bien, milagro es un suceso extraordinario que provoca admiración o sorpresa y hoy día el 61% de los ciudadanos que habitamos en esta otrora Ciudad Bonita si creemos que lo es por estas razones:

1. El crecimiento del empleo si ha aumentado, pero desproporcionalmente en la informalidad. ¿A que se debe este “milagro”?
2. La seguridad ciudadana está desbordada. Los ciudadanos viven absolutamente temerosos de salir a la calle, a pie o en vehículo, porque pululan los delincuentes atracadores y asesinos. El mismo alcalde, sin siquiera sonrojarse expresa que “los problemas de inseguridad no son

un problema del alcalde”. Entonces este “milagro” ¿quién lo puede solucionar? El milagro de seguridad aún no lo vemos.

3. El transporte público es milagrosamente inoportuno, ineficiente y con crisis económica mil millonarias por culpa de Metrolinea.
4. La contratación publica es un “milagro” que no se haya ejecutado a través del SECOP , sino a través de un ente milagroso llamado Bolsa Mercantil, siempre orientado por un ser especial venido de tierras extrañas y bien lejanas.
5. Es un milagro que miles de migrantes escogiesen a Bucaramanga como su destino final, porque se enteraron que por estos lares habita un “ser sobrenatural” que les permite actuar como se les dè la gana.

Por esto y mucho más, nuestra ciudad que tanto queremos y añoramos, es “un suceso extraordinario y maravilloso que no puede explicarse por las leyes regulares y que se atribuye a la intervención de un ser sobrenatural”.

Clamo porque en las elecciones de octubre no ganen “seres sobrenaturales”.

¡ELIJAMOS BIEN¡

RAMIRO VÁSQUEZ GIRALDO



AGOSTO

@ramirovsquezgi1

ya existe un par de angeles que hacen parte de nuestra colección de sonrisas.



Actuación para procurar que esta dos bebes gemelas, de cinco (5) meses fuesen atendidas por la nueva eps por haber nacido con problemas en sus piernas y, además, les negaban atención y entrega de la leche y asistencia de un pediatra orto pediatra. se logró su atención. familia de estrato 1 que viven en Piedecuesta. también les conseguimos pañales y un ventilador que personas caritativas nos la donaron.



Registro fotográfico de asistencia al foro "PAS" organizado por la ANDI y dirigido por la doctora dora mocada, quien lidera, por esta entidad, el programa nacional para el cuidado del agua

### ESTRATEGIA 3

- ✦ Fortalecer los procesos participativos regionales y al tejido social regional, mediante el apoyo logístico que permitan adelantar iniciativas de autogestión ciudadana.

## SEMINARIO DE LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO

### DIRIGIDO A:

Personas de la provincia de soto norte que, por su labor diaria, se vean involucradas en liderar a otros y desarrollen sus actividades trabajando en equipo y con una clara orientación a los resultados dando beneficios a las comunidades de la provincia.

### OBJETIVOS:

Generar un espacio de reflexión activa y construcción conjunta de un modelo de liderazgo propio, responsable, basado en el autoconocimiento, los valores, el ejemplo y cómo estos influyen la relación y desarrollo de sus equipos.

Cada líder adquirirá herramientas para motivarse, comprender al otro desde su particular forma de ver el mundo, manejar su estado emocional, incrementar sus habilidades de comunicación efectiva y potenciar la estima personal para asumir un liderazgo que se exprese en sus vidas laborales y personales.

Asimismo, cada líder definirá estrategias y planes de acción concretos para potencializar y empoderar sus resultados y los de sus equipos.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- \* Incorporar la estructura de equipo de trabajo;
- \* Incorporar el manejo de la cohesión grupal;
- \* Reconocer los roles existentes en los equipos;
- \* Conocer los estados y situaciones particulares de los equipos;
- \* Conformar equipos de alto rendimiento.

### METODOLOGÍA

Participativa, vivencial: se trabajará a partir del Liderazgo y el coaching, para propiciar en los participantes el aprendizaje transformacional, el desarrollo de habilidades y competencias, los cuales se logran mediante reflexiones, el compartir de experiencias que potencien acciones y responsabilidades

### CONTENIDO

Módulo I. Trabajo en equipo

Conceptos básicos

Grupo y equipo

Módulo II. Formación de los equipos de trabajo

Los 4 estadios grupales

Roles y funciones

Módulo III. Características de un equipo de trabajo

Dinámica grupal

Fuerzas que afectan la cohesión grupal

Fuerzas que perjudican la cohesión grupal

Módulo IV. Formación de equipos de acuerdo a sus necesidades

Equipos eficaces

Equipos de alto rendimiento

Equipos temporales o Equipos de largo tiempo

Módulo V. Comportamiento grupal

La toma de decisión  
Liderazgo del equipo, formal e informal  
Recursos componentes del equipo.

**INTESIDAD:**

120 HORAS discriminadas entre los días jueves y viernes, con una acumulación de 7 horas semanales.

**HORARIO ESTABLECIDO:**

Jueves de 2:00 p.m. a 5:00 pm.

Viernes de 2:00 p.m. a 6:00 pm.

Los encuentros se realizaron en cada uno de los municipios, para lo cual la fundación ubicó en cada uno de ellos a sus respectivos docentes para llevar a cabo el proyecto en forma simultánea.



## TALLER HUERTAS URBANAS

El proyecto AMBIÉNTATE 2023 ha tenido un impacto muy positivo en 23 barrios del área metropolitana de Bucaramanga; donde se ha sembrado más de 1.350 individuos entre árboles y arbustos nativos, se han realizado huertas caseras y comunales, y se han interiorizado procesos ambientales claves para promover la sostenibilidad y mejora de la calidad de vida en la ciudad de Bucaramanga. Estos avances son gracias a la participación de más de 40 líderes ambientales de los más de 23 barrios involucrados en los programas.

Aunque se han obtenido logros evidentes en la recuperación de ecosistemas naturales en el área metropolitana mediante la siembra de especies arbóreas y formación de líderes ambientales, es indispensable realizar un seguimiento socio-ambiental sobre la cultura de la siembra de árboles y monitoreo del proceso de crecimiento de las plantas sembradas en estos dos (2) años.

Esta valoración nos permitirá identificar fortalezas y debilidades de la comunidad para poder reforzar el liderazgo ambiental en la población impactada.

### OBJETIVO

Debido a la importancia de i) el empoderamiento del accionar ambiental desde la comunidad y ii) la presencia de árboles endémicos en los centros urbanos y rurales, como promotores de ecosistemas saludables, el objetivo de esta propuesta es:

Consolidar el liderazgo ambiental de la población impactada en los proyectos AMBIÉNTATE 2023; mediante el afianzamiento de los conocimientos y actividades realizadas en proyectos ambientales anteriores, que conlleve al cuidado de árboles endémicos en sus localidades y el desarrollo de prácticas sostenibles.

### METAS

Afianzar los conocimientos adquiridos y las actividades realizadas en la comunidad que participó en los proyectos AMBIÉNTATE 2023, para fortalecer el liderazgo ambiental en la comunidad vulnerable del municipio de Bucaramanga.

Monitorear el estado de los árboles sembrados durante los proyectos AMBIÉNTATE 2023,, para corroborar el compromiso de los líderes ambientales formados en los años anteriores.

Dar seguimiento al desarrollo y mantenimiento de huertas urbanas y compost en casa en las comunidades impactadas en los proyectos AMBIÉNTATE 2023, para corroborar el compromiso de los líderes ambientales formados en los años anteriores.

### METODOLOGÍA

Durante esta etapa se realizaron las siguientes actividades:

Taller “huertas urbanas” y revisión de huertas urbanas

Se realizaron charlas sobre las experiencias positivas y negativas que tuvo la comunidad con las huertas caseras y retroalimentar bajo la premisa de retomar la actividad en los hogares para suplir la necesidad básica de alimentación saludable y uso de prácticas sostenibles con el medio ambiente.

Se revisaron las huertas caseras y se tomó nota del punto de vista de los participantes que

todavía practican la recolección de alimentos vegetales en sus huertas caseras.  
 Monitoreo de estado de árboles sembrados en proyectos anteriores junto a entrevistas de experiencias positivas  
 Por medio de visitas se monitoreó el porcentaje de especies vivas para dialogar sobre los pro y contras que ha pasado la comunidad para mantener los árboles vivos y también determinas las especies dominantes en altura y cantidad.  
 Estos factores permitirán a futuro saber el potencial de las especies endémicas en las zonas urbanas bajo los cuidados que tuvo la comunidad y fortalecer la apropiación por el cuidado de los árboles y sus beneficios medio ambientales.

 **TALLER “SITUACIÓN ACTUAL EL CARRASCO SIN USO” Y MONITOREO DE “REALIZACIÓN DE COMPOST EN CASA”**

Teniendo en cuenta los procesos legales que ha tenido el cierre del relleno sanitario el Carrasco y que este es usado por los municipios de Betulia, California, Charta, El Playón, Floridablanca, Girón, Lebrija, Los Santos, Matanza, Piedecuesta, Rio negro, Santa Bárbara, Suratá, Tona y Zapatoca, se creó un espacio ideal para hablar sobre la disposición que van a tener los residuos orgánicos e inorgánicos y cuál es el compromiso de la comunidad para reducir el impacto ambiental de este botadero de basura a cielo abierto.

Por consiguiente, es importante resaltar las estrategias que podemos implementar como ciudadanos para mitigar el impacto, como lo es el manejo de residuos orgánicos en composteras con o sin lombrices el cual se trabajó y dialogó en la escuela ambiental de 2023 y la separación de residuos reciclables de segundo uso.  
 Cierre de Proyecto ambiéntate 2023 con retroalimentación en los compromisos de la comunidad y guardianes ambientales

Última semana y retroalimentación del trabajo ejecutado en sinergia con las comunidades para mejorar las prácticas ambientales en temas relacionados con el cuidado de los árboles, beneficios de la arborización en zonas urbanas, distribución en la fuente de residuos orgánicos, inorgánicos y reutilizables y huertas caseras para mejorar los hábitos alimenticios con un auto consumo sostenible. Estos avances poblacionales permiten mejorar la calidad de vida de las personas y mejorar la apropiación que tiene el humano con el espacio natural.

 **TALLERES VIRTUALES**

En la tabla 2, se registra las temáticas tratadas, fecha, descripción y evidencia; que fueron realizadas en el tiempo de reporte del presente informe.

Temática	Descripción	Evidencia
----------	-------------	-----------



<p>Taller huertas caseras</p>	<p>*Pros y contras de tener una huerta casera según la comunidad.                  *Determinación de beneficios de las huertas caseras.                  *Implementación de técnicas fáciles utilizando residuos plásticos para las macetas.                  *Nuevo impulso por parte de la comunidad para ejecutar las huertas Caseras.</p>	
<p>Taller situación carrasco</p>	<p>*Problemática actual del Carrasco.                  *Diálogo de cómo podemos mitigar el impacto.                  *Compost como alternativa de mitigación.                  *Separación en la fuente como alternativa de Mitigación.</p>	
<p>Cierre escuela ambiente</p>	<p>*Retroalimentación por parte de la comunidad en la gestión del programa Ambientate 2023.                  *Retroalimentación por parte de Tricoderma.</p>	

### ACTIVIDAD

Trabajo realizado con los habitantes del Barrio Villa Rosa, de la comuna 1 del municipio de Bucaramanga con el fin de hacer mantenimiento de las zonas verdes del sector y siembra de plántulas, Con esta campaña concluye la actividad octubre de 2023.

Que se hizo Se solicitó:

1. Se socializo con la comunidad fecha y actividades a realizar en el sector
2. Se coordinó trabajo; Se organizaron las personas para realizar trabajos específicos.
3. Se hizo selección de terreno a impactar

4. Se hizo limpieza y podas de zonas verde de transito diario de comunidad en el sector más complicado.
5. Se trabajó solo con miembros de la comunidad ante la imposibilidad de contar con la ayuda de empresas.



Zonas verdes con gran cantidad de pastos, se pidió apoyo a empresa de aseo y a la comunidad, se limpió y embelleció el parque.

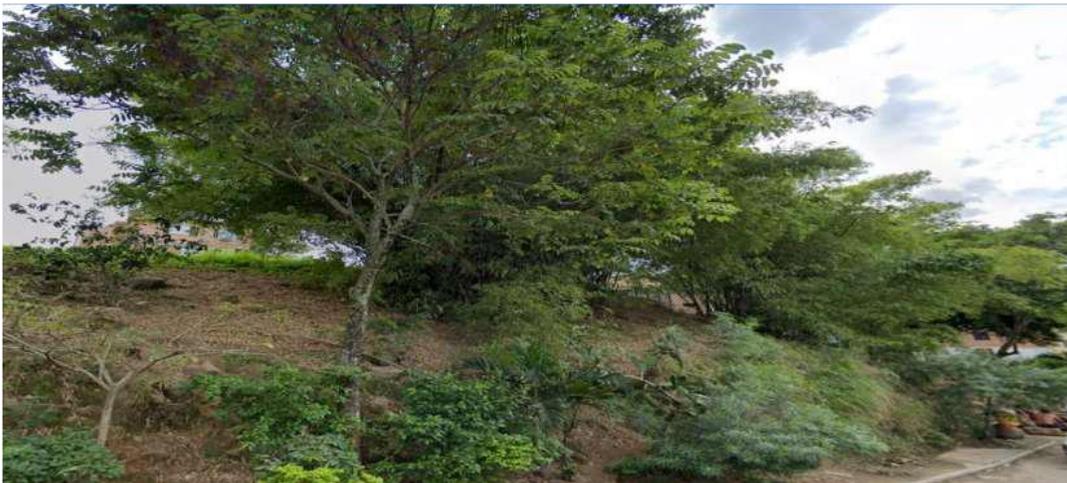
### ACTIVIDAD

Trabajo realizado con los habitantes del Barrio Claveriano, de la comuna 1 del municipio de Bucaramanga con el fin de hacer mantenimiento de las zonas verdes del sector y siembra de plántulas, Con esta campaña concluye la actividad septiembre de 2023.

Que se hizo Se solicitó:

1. Se socializo con la comunidad fecha y actividades a realizar en el sector
2. Se coordinó trabajo; Se organizaron las personas para realizar trabajos específicos.

3. Se hizo selección de terreno a impactar
4. Se hizo limpieza y podas de zonas verde de transito diario de comunidad en el sector más complicado.
5. Se trabajó solo con miembros de la comunidad ante la imposibilidad de contar con la ayuda de empresas.



Zonas que se intervinieron, se limpió y se sembraron plantas

### **ACTIVIDAD**

Trabajo realizado con los habitantes del Barrio la Gran Ladera, de la comuna 17 del municipio de Bucaramanga con el fin de hacer mantenimiento de las zonas verdes del sector.

Que se hizo Se solicito:

1. Se socializo con la comunidad fecha y actividades a realizar en el sector
2. Se coordino trabajo; Se organizaron las personas para realizar trabajos específicos.
3. Se hizo selección de terreno a impactar

4. Se hizo limpieza y podas de zonas verde de transito diario de comunidad, como las carreras; 13. 14 y 15 del sector.
5. Se trabajo solo con miembros de la comunidad ante la imposibilidad de contar con la ayuda de empresas. Para ellos se decide recoger donaciones entre los habitantes de estos sectores para cubrir las necesidades básicas, como: Gasolina. Un (1) operario y Refrigeración para los colaboradores.



### ACTIVIDAD

Trabajo realizado con los habitantes de la vereda San Ignacio corregimiento uno, sector rural del municipio de Bucaramanga.

Que se hizo se solicitó:

1. Se socializo con la comunidad fecha y actividades a realizar en el sector
2. Se coordino trabajo; Se organizaron las personas para realizar trabajos específicos.
3. Se hizo la invitación a la comunidad del sector a través de la ubicación de carteles en puntos específicos.

4. Se hizo recalco la importancia de los niños en esta actividad
5. Se trabajo solo con miembros de la comunidad . Para recoger fondo para la ejecución de esta actividad
6. Se invito al Profe y Pintor Guiza nos acompañará y orientará está actividad

Nota, la importancia de esta actividad es la toma de conciencia de la protección y cuidados de nuestra fuente de vida el agua.

## APOYO LOGISTICO AREA SOCIAL FUNDACION PROSPERAR ONG

---

### I. Apoyo Logístico a Actividades de Capacitación y Participación Ambiental.

Se brindo apoyo logístico en actividades de capacitación en buenas prácticas y participación ambiental en la comunidad minera de Vetas. Esta sinergia ha optimizado la utilización de recursos, generando un impacto positivo tanto en la gestión ambiental como en el desempeño laboral de los líderes comunitarios



## II. Generación de Alegría en la Comunidad Infantil del Municipio:

Anunando esfuerzos con LA PARROQUIA SAN JUAN NEPOMUCENO Y PONALVETAS con el respaldo de la Gerencia Social, han logrado llenar de sonrisas dulces a cada niño del municipio, el 31 de Octubre se realizó una actividad para la celebración del día dulce en la iglesia del Municipio, donde se hicieron diferentes dinámicas y actividades culturales, el Padre organizó la parte cultural, la estación de Policía las dinámicas, Asomineros apoyo con los premios y refrigerios, y desde la Gerencia Social se apoyo para la compra de 300 bolsas de dulces.

### Evidencias



**Resultados de la Actividad:** Este esfuerzo conjunto ha generado un impacto positivo y sostenible en el bienestar de la comunidad infantil, demostrando que el compromiso con el desarrollo local va más allá de las operaciones mineras y se

traduce en una mejora tangible en la calidad de vida. ¡La mejor recompensa LA SONRISA DE UN NIÑO!

### III. Cumplimiento de Sueños a Niños en el Páramo de Santurbán

La alianza entre PSN, ASOMINEROS, la CDMB, las Profesora y Padres de Familia ha permitido la realización de sueños para los niños de las veredas lejanas del páramo de Santurbán, conocer la ciudad, un centro comercial y entrar a un CINE. Esta unión permitió realizar una visita lúdica a 11 niños, 2 profesoras y 4 Madres de Familia de las Veredas Móngora y Páramo Rico, al Jardín Botánico Eloy Valenzuela, Centro Comercial el Cacique, ingresaron a los Juegos infantiles y a Ver la Película Los Guardianes del Museo. PSN se vinculó con aportes para el transporte, Asomineros y algunas personas de la comunidad Pagaron el almuerzo, la entrada a Juegos, al cine y el combo de Crispetas!

#### Evidencias:



**Resultados de la Actividad:** A través de iniciativas específicas de la Gerencia Social de PSN, se han creado experiencias inolvidables, marcando un hito en la responsabilidad social corporativa. Estos esfuerzos han enriquecido la vida de los niños y fortalecido los lazos comunitarios, y le han cumplido el sueño a niños que por vivir tan lejos no conocían la ciudad y anhelaban compartir con sus amigos estas experiencias.

