

## TEMA No. 02

# MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DEL PROMOTOR

A continuación se detalla una planificación de trabajo a realizar dentro de una microempresa, que debe de cumplirse en un periodo establecido por el proyecto, este no debe de ser más de dos meses

### Orden de Trabajo

Nombre: Jorge  
Fecha: 10 de Noviembre 2006

Periodo 10 de Noviembre al 15 de Diciembre 2006

Grupo <b>Bendición de Dios</b>		
Chequeo	Contenido	Resultado, comentario
	Reunión con otro grupo	
	Actualizar el Reglamento Interno	
	Mejorar el sistema de riego	
	Buscar las medidas para disminuir el costo de transporte	
	Repartir la ganancia mensualmente	
	Mejorar la contabilidad	
	Reforzar el cálculo de costo	

Grupo <b>Superación femenina, Molino</b>		
Chequeo	Contenido	Resultado, comentario
	Actualizar Reglamento Interno	
	Mejorar la Contabilidad	
	Lograr la técnica del mantenimiento	

Grupo <b>Chimis, Cría de cabras</b>		
Chequeo	Contenido	Resultado, comentario
	Actualizar el Reglamento Interno	
	Analizar la calidad de cabras	
	Solucionar el problema de contabilidad	
	Controles Contables	

Grupo <b>Mujeres hacia un nuevo progreso, Miel</b>		
Chequeo	Contenido	Resultado, comentario
	Actualizar el Reglamento Interno	
	Reforzar las colmenas	
	Entrega de una colmena	
	Suministro de láminas de cera	
	Suministro de azúcar	

## TEMA No. 02

## MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DEL PROMOTOR

## Ejecución

En la fase de ejecución se hacen los controles necesarios, que permitirán detectar y corregir las posibles desviaciones entre resultados obtenidos y los distintos objetivos propuestos, evaluamos el cumplimiento de trabajo en base al plan y resultado, por ejemplo en el caso de la microempresa que se indica en el siguiente cuadro, se planificó siete actividades en este período, en los cuales se terminaron cuatro, dos medio avanzado y en una actividad hay poco avance. Estas tres actividades se continúan en el próximo período. Hay que analizar porque no se cumplió la reunión con otro grupo, esto es para establecer acuerdo de cooperación. Este tipo de actividad no se puede realizar solo con el esfuerzo de la microempresa, sino que necesita de coordinación. Si el otro grupo no tiene el tiempo disponible, no se puede cumplir la actividad.

En el caso de reforzamiento de cálculo de costo, aunque se realizó la capacitación, no se podría lograr el entendimiento deseado, por lo tanto se va a programar el seguimiento en el próximo período. En caso de buscar las medidas para disminuir el costo de transporte, no hubo avance en la actividad programada; el Promotor (a) propuso disminución de costo sin resinite, pero el resultado no fue positivo. Al evaluar se debe tomar en cuenta las razones del incumplimiento del trabajo ya sea por causa de terceras personas o por incumplimiento del Promotor (a).

## Orden de trabajo

Nombre: Jorge Perdomo

10 de Noviembre al 15 de

Diciembre 2006

Fecha: 10 Noviembre 2006

Grupo: Bendición de Dios, Guayaba

Chequeo	Contenido	Resultado, Comentario
Δ	Reunión con otro grupo	El 24 de noviembre se hizo la reunión y no se logro, acuerdos, para la próxima reunión se buscaran alternativas de pago de quinto, cantidad de repartición y la comunicación con otro.
√	Actualizar el Reglamento Interno	01 de diciembre se inició la actualización pero no se terminó. El 08 de diciembre se terminó la revisión y actualización del Reglamento Interno.
√	Mejorar el sistema de riego	01 de diciembre se consiguió las piezas y se probó la conexión. El 18 de diciembre instalaron el nuevo sistema de riego.
	Buscar las medidas para disminuir el costo de transporte	Introdujeron los nuevos productos sin resinite, los clientes rechazan y no compran sin resinite.
√	Repartir la ganancia mensualmente	Ya decidieron la repartición mensual, hay que enseñar el cálculo de la cantidad.
√	Mejorar la contabilidad	Realizamos una capacitación con el manual de Contabilidad. En próxima visita se hará una revisión. Se mejoró el archivo de los documentos como recibos y facturas
Δ	Reforzar el cálculo de costo	Solo se mostró el resultado del cálculo realizado, próxima reunión se dará reforzamiento completo.

√ Meta Cumplida Δ Meta en Proceso O Meta no Iniciada

## TEMA No. 02

# MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DEL PROMOTOR

### Evaluación del Desempeño

La evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor y las cualidades de una persona, es por ello que el esfuerzo de cada individuo está en función del valor de las recompensas ofrecidas y de la probabilidad de que estas dependan del esfuerzo.

Es recomendable evaluar periódicamente ya que algunos trabajos no se terminan por el incumplimiento de los (as) Promotores (as). Cuando se detectan algunos aspectos que necesitan mejoramiento, hay que recomendar soluciones necesarias. Algunos se pueden resolver con la sugerencia de un mini curso dado por el Supervisor (a), o en otros casos programando un capacitación completa por personas entendidas en al materia.

La Evaluación del Desempeño es una herramienta que facilita la toma de decisiones ya que nos permite evaluar como el Promotor (a) pone en práctica sus conocimientos y experiencia adquirida, así como su manejo en las relaciones interpersonales las cuales son básicas para el manejo de las microempresas.

En la evaluación existen objetivos importantes como por ejemplo, realizar una estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia con el cual los (as) Promotores (as) llevan a cabo las actividades, objetivos y responsabilidades de su trabajo. También objetivos específicos como evaluar si la selección y capacitación han sido los adecuados y determinar los resultados que se esperan del Promotor (a) y su grado de cumplimiento ante las metas establecidas. La evaluación del desempeño del Promotor (a), indicará si la selección y la capacitación han sido adecuadas en sus tareas, para que en caso de ser necesario tomar las medidas respectivas. Sirve de control y se utiliza para conceder ascensos, premios, incentivos, detectar los mejores elementos y recompensarlos, esta decisión desempeña un papel importante en el desarrollo y crecimiento del proyecto, ya que se logró identificar las personas que requieran de capacitación o formación para un mejor desempeño del puesto requerido.

### Ventajas de la evaluación del desempeño.

- Mejora el desempeño, mediante la retroalimentación.
- Logra detectar necesidades de capacitación y desarrollo: el desempeño insuficiente puede indicar la necesidad de volver a capacitar, o un potencial no aprovechado.
- Conoce desafíos externos: en ocasiones, el desempeño se ve influido por factores externos como la familia, salud, finanzas, etc., que pueden ser identificados en las evaluaciones.

### Aspectos a evaluar en el desempeño

**Logro de resultados:** Se refiere tanto a la calidad y cantidad de los resultados del trabajo que realiza, como el cumplimiento de la planificación en las fechas programadas.

## TEMA No. 02

# MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DEL PROMOTOR

- **Iniciativa:** grado en el que el Promotor (a) logra identificar, prever y solucionar adecuadamente los problemas y/o efectuar mejoras en la forma de desarrollar su trabajo, sin necesidad de ayuda o supervisión constante.
- **Relaciones interpersonales:** nivel en que logra establecer y desarrollar relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los compañeros, superiores y sobre todo con las socias de las microempresas, ya que son ellas las que califican su actitud.
- **Disponibilidad:** grado en el que el Promotor (a) asume la responsabilidad para el logro de los resultados de las microempresas.
- **Administración:** del tiempo, grado en el que se logra utilizar eficazmente el tiempo y respeta el de las personas con quienes interactúa, programando y controlando adecuadamente sus propias actividades.
- **Disciplina personal:** grado en que cumple con las normas de puntualidad, asistencia y discreción en el manejo de la información con que trabaja; además de su presentación personal acorde al puesto que desempeña.
- **Disciplina en el trabajo:** grado en que se cumple con las normas, políticas y procedimientos establecidos para la ejecución del trabajo.
- **Conocimiento del trabajo:** disposición y esfuerzo que realiza por aumentar el conocimiento de los diferentes elementos que integran tanto su propio trabajo, como el de las demás personas de las microempresas.
- **Liderazgo:** grado en el que logra coordinar, motivar y desarrollar eficazmente a las microempresas, utilizando la autoridad con responsabilidad para obtener respeto y confianza.
- **Comunicación:** Grado en que se mantiene un intercambio eficiente, ordenado y sistemático de información con quienes interactúa, para facilitar el logro de los resultados comunes.

## TEMA No. 02

# MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DEL PROMOTOR

---

### EVALUACIÓN

#### Tipo Desarrollo Estructurado

##### INSTRUCCIONES:

A continuación se le da una serie de proposiciones, conteste en forma clara y precisa lo que se le pide en cada una de ellas.

1. ¿Qué es un diagnóstico?
2. ¿Qué se busca con el análisis del diagnóstico de capacitación?
3. ¿Qué ventajas tiene la Planificación Estratégica?
4. ¿Qué es un Plan Operativo?
5. ¿Porqué un Promotor (a) debe tener conocimientos en producción?

#### Tipo Enumeración

##### INSTRUCCIONES:

Escriba en los espacios en blanco lo que a continuación se le pide.

1. Aspectos que comprende la comercialización  
a. \_\_\_\_\_ b. \_\_\_\_\_ c. \_\_\_\_\_ d. \_\_\_\_\_
2. Son aspectos que forman parte de la organización y que un Promotor (a) debe manejar  
a. \_\_\_\_\_ b. \_\_\_\_\_ c. \_\_\_\_\_ d. \_\_\_\_\_  
e. \_\_\_\_\_
3. Enliste los aspectos en que contribuye la capacitación y la formación en la mujer  
a. \_\_\_\_\_ b. \_\_\_\_\_ c. \_\_\_\_\_ d. \_\_\_\_\_
4. Escriba los elementos administrativos claves de una empresa  
a. \_\_\_\_\_ b. \_\_\_\_\_ c. \_\_\_\_\_ d. \_\_\_\_\_  
e. \_\_\_\_\_
5. Son las fases que exige la Planificación Estratégica  
a. \_\_\_\_\_ b. \_\_\_\_\_ c. \_\_\_\_\_ d. \_\_\_\_\_

## TEMA No. 02

MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO  
DEL PROMOTOR

## EVALUACIÓN

## Tipo Completación

## INSTRUCCIONES:

Complete los espacios en blanco con la palabra o palabras que hacen correcta la oración.

- 1.- \_\_\_\_\_ Es un grupo de compradores y vendedores que están en contacto lo suficiente para que las transacciones entre dos de ellos, afecte las condiciones de compra o de venta de los demás.
- 2.- \_\_\_\_\_ Es la que ofrece productos similares a los mismos mercados.
- 3.- \_\_\_\_\_ Es de gran importancia porque la microempresa tiene la necesidad de llevar un control de sus negociaciones mercantiles y financieras.
- 4.- \_\_\_\_\_ Es proyectar el futuro deseado, medios necesarios y actividades a desarrollar para conseguirlo.
- 5.- \_\_\_\_\_ Es un proceso para estimular o juzgar el valor y las cualidades de una persona.
- 6.- \_\_\_\_\_ Grado en el que el Promotor (a) logra identificar, prever y solucionar adecuadamente los problemas.
- 7.- \_\_\_\_\_ Grado en el que el Promotor (a) asume la responsabilidad para el logro de los resultados de la microempresa.

## TEMA No. 02

# MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DEL PROMOTOR

---

### RESPUESTA

#### Tipo Desarrollo Estructurado

- i.-Es el proceso que ayuda a evaluar las necesidades de formación y capacitación a través de herramientas que permiten medir de forma objetiva las aptitudes actuales del Promotor (a).
- ii.-Que los programas, seminarios y talleres definidos garanticen procesos de aprendizaje que permitan mejorar las ocupaciones habituales.
- iii-Permite identificar oportunidades significativas y precisar ventajas y desventajas de competidores.
- iv.-Es un documento oficial en el que los responsables de una microempresa enumeran los objetivos y las directrices que deben marcar el corto plazo, por ello un plan operativo se establece generalmente con una duración efectiva de un año.
- v-Para ayudar a las mujeres a solventar cualquier problema que enfrentan al momento de realizar la actividad de producción, así como también los procesos que se cumplen para transformar el producto.

#### Tipo Enumeración

- i.-a) Mercadeo b) Competencia c) Precio d) Promoción.
- ii.-a) Formación de grupos b) Elaboración del Reglamento Interno c) Planes estratégicos d) Planes operativos
- iii.-a) Las mujeres profesionalicen su trabajo b) Desarrollen habilidades empresariales c) Logren confianza y seguridad en sí mismas d) Tomen decisiones acertadas.
- iv.- a) Los individuos b) La estructura c) La tecnología d) El ambiente externo e) La información.
- v.-a) Formulación de objetivos organizacionales b) Análisis de las fortalezas y Limitaciones de la empresa c) Análisis del entorno d) La formulación de alternativas estratégicas.

## TEMA No. 02

# MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DEL PROMOTOR

---

### RESPUESTA

#### Tipo Completación

- 1.- El mercado
- 2.- Competencia
- 3.- La contabilidad
- 4.- Planificar
- 5.- Evaluación
- 6.- Iniciativa
- 7.- Disponibilidad



TEMA No. 03  
**TÉCNICAS PARTICIPATIVAS  
COMUNITARIAS**

- Dirección de Reuniones
- Diagnósticos Comunitarios
- Diagnósticos de Microempresas

## TEMA No. 03

# TÉCNICAS PARTICIPATIVAS COMUNITARIAS

### Dirección de Reuniones

Desde tiempos pasados las personas han tenido que reunirse con distintos fines, a medida que hemos avanzado tanto social como económicamente ha habido mayor necesidad de reunirse e intercambiar experiencias. En la época actual las reuniones constituyen un instrumento de vital importancia para el cumplimiento eficiente de las actividades planeadas o a planear, sin embargo muchas reuniones no se realizan por no ajustarse a principios técnicos. Este hecho ha traído como consecuencia la necesidad de elaborar un método que proporcione a las personas encargadas de dirigir reuniones, aquellas herramientas necesarias para obtener un resultado exitoso.

Planificar y dirigir reuniones es una actividad que frecuentemente realiza el (la) Promotor (a), ya que muchos de sus objetivos serán logrados a través de la colaboración de las socias de las microempresas y no de esfuerzos individuales aislados. Por eso, el Promotor (a) deberá coordinar la participación de manera que los resultados sean producto de la acción en común.

En toda reunión intervienen tres elementos básicos, estos son: **el que dirige, el tema y el grupo.**

Todo Promotor debe prepararse para realizar una reunión, ya que debe estar compenetrado con los objetivos, tener definido el camino que debe llevar la reunión, conocer toda la información adecuada y las condiciones para lograr la participación grupal.

El tipo de reunión que se realiza con el control del que la conduce y con la participación de todas las socias de una microempresa, permite una mejor comprensión de los problemas que se discuten y se logra mayor aceptación de las ideas expuestas y de las decisiones tomadas, ya que el grupo ha sido participe, en estas reuniones. Se presentan tres modalidades: instructiva, de investigación de opiniones y la de resolución de problemas; estos tipos de reuniones no son rígidas y se recomienda que se combine según los objetivos de la reunión; por lo tanto el Promotor al dirigir las reuniones debe tenerlos siempre presente a fin de hacer una planificación adecuada.

Una reunión bien planificada inicia antes de que los participantes estén juntos, la forma en que se desarrolle la discusión y los logros dependen de esta etapa preparatoria.

Esta es una lista de acciones que el Promotor debe hacer antes de dar inicio a la reunión: **Iniciar la reunión, presentar información, dirigir y controlar las discusiones.**

## TEMA No. 03

# TÉCNICAS PARTICIPATIVAS COMUNITARIAS

---

### Para iniciar la reunión debe:

Verificar la cantidad de asistentes; si son muy pocos debe esperar a que se hagan presentes por lo menos la mitad.

Al iniciar la reunión debe dar un saludo amable.

Debe procurar que el grupo se sienta cómodo, haciendo comentarios iniciales motivarse para lograr la distinción y captar la atención de los presentes.

Presentarse el y las personas que le acompañan y si es necesario.

Exponer los antecedentes, los contactos iniciales y las personas que colaboran con el e indicar el procedimiento que utilizará para desarrollar la reunión.

Presentar la información, es la etapa que más le ayudará al Promotor (a) para lograr su objetivo, pues es en este momento donde las socias obtendrán la mayor parte de la información que el tiene prevista y se aclarará el propósito de la misma, debe exponer los objetivos de la reunión en palabras que despierten el interés del grupo y a la vez debe evitar que queden dudas haciendo las preguntas correspondientes.

Dirigir y controlar las discusiones estimulando la participación del grupo a través de las preguntas adecuadas y ayudas audiovisuales, debe mantener la discusión del asunto o interés de la reunión, resumiendo con frecuencia durante la discusión, no permitiendo que una sola socia acapare la reunión por lo que debe controlar la reunión a manera de no causar resentimientos.

Investigar las necesidades de formación o capacitación utilizando los procedimientos adecuados como diálogos y discusión de grupos.

## TEMA No. 03

# TÉCNICAS PARTICIPATIVAS COMUNITARIAS

### Diagnósticos Comunitarios

La palabra diagnóstico es utilizada en diferentes momentos o pasajes, para hacer referencia a la caracterización de una situación, mediante el análisis de algunos eventos.

“Conocer para actuar” es un principio fundamental del diagnóstico que no debe terminar en el “conocer por conocer” solo para saber que pasa con una comunidad, porque finalmente no se termina priorizando lo que se debe priorizar. La necesidad de realizar un diagnóstico está basada en el hecho de que es necesario conocer para actuar con eficacia. En este sentido, todo diagnóstico se convierte en uno de los primeros pasos para un proceso de planeación en la medida que a través de él se puede tener un conocimiento real y concreto de una situación sobre la que se va a intervenir, teniendo en cuenta que las acciones de un programa o proyecto buscan resolver una situación-problema; en otras palabras, el diagnóstico debe servir *para esclarecer el quehacer profesional en el manejo de los problemas sociales específicos.*

### Definición de problema:

- Necesidad insatisfecha
- Situación desfavorable, según las expectativas de un grupo poblacional

### ● ¿Para Qué y por qué son importantes los diagnósticos comunitarios?

- Para tener una información básica que sirva para programar acciones concretas, llámense programas, proyectos o actividades.
- Para tener un cuadro de la situación, que sirva para las estrategias de actuación.

En otras palabras, el diagnóstico es el punto de partida para diseñar operaciones y acciones que permiten enfrentar los problemas y necesidades detectadas en el mismo.

El diagnóstico debe ser el fundamento de las estrategias que han de servir en la práctica de acuerdo a las necesidades y aspiraciones de la comunidad y a la influencia de los diferentes factores que inciden en el logro de los objetivos propuestos. Un diagnóstico actualizado permite tomar decisiones en los proyectos con el fin de mantener o corregir el conjunto de actividades en la dirección de la situación objetiva.

## TEMA No. 03

# TÉCNICAS PARTICIPATIVAS COMUNITARIAS

---

En un diagnóstico comunitario, además de caracterizar un problema social, se debe conocer:

- Los problemas y el porqué de esos problemas en una situación determinada.
- El contexto que condiciona la situación-problema estudiada.
- Los recursos y medios disponibles para resolver estos problemas.
- Los factores más significativos que influyen, y los actores sociales implicados.
- Las decisiones que hay que adoptar acerca de las prioridades, objetivos y estrategias de intervención.
- Los factores que determinan que las acciones sean viables y factibles.

### Características de un diagnóstico comunitario

El diagnóstico es una fase o momento imprescindible de un programa o proyecto que puede influir en las diferentes etapas del mismo, sea como punto de partida o, posteriormente, como punto de referencia

El diagnóstico como forma de utilizar resultados de una investigación aplicada de cara a la acción, en la medida que el objetivo del diagnóstico es tener conocimientos para producir cambios planeados, resolver problemas, satisfacer necesidades, desarrollar potencialidades o para desarrollar acciones en una comunidad.

El diagnóstico como unidad de análisis y síntesis de una situación-problema: debe hacer una descripción de los elementos y aspectos integrantes de la realidad, pero a la vez establecer la interconexión e interdependencia de los mismos.

El diagnóstico no tiene final, es un instrumento abierto en constante retroalimentación: un diagnóstico debe estar abierto a incorporar datos, información y nuevos ajustes establecidos a partir de nuevos datos que se vayan obteniendo.

Un diagnóstico adquiere un real significado cuando se hace una adecuada contextualización de la situación-problema diagnosticada

## TEMA No. 03

### TÉCNICAS PARTICIPATIVAS COMUNITARIAS

#### ● Impacto del diagnóstico en las diferentes fases de un proyecto



#### ● El diagnóstico comunitario en la fase de planeación

El diagnóstico puede utilizarse para preparar un proyecto de la siguiente manera:

Diagnósticos enfocados hacia un aspecto importante dentro del proyecto.

Análisis y definición de un problema central.

Análisis de los involucrados.

Análisis de las alternativas.

Priorización de acciones a desarrollar.

Definición de objetivos.

Elaboración de la matriz de planificación.

Estudios de factibilidad.

Definición del enfoque del proyecto.

#### El diagnóstico comunitario en la fase de ejecución:

Dentro de las acciones durante la ejecución de las actividades del proyecto el diagnóstico puede:

Sensibilizar o vincular a los destinatarios del proyecto.

Mejorar el enfoque de algunos proyectos.

Solucionar conflictos y construir aprobaciones.

Realizar actividades de capacitación y formación.

Construir participativamente en algunos temas del proyecto.

Identificación y priorización de temáticas.

El conocimiento de la historia, los recursos disponibles, la ubicación geográfica, el equipamiento y los problemas de la comunidad.

## TEMA No. 03

# TÉCNICAS PARTICIPATIVAS COMUNITARIAS

### El diagnóstico en la fase de evaluación:

El diagnóstico comunitario en la evaluación permite al Promotor (a) lo siguiente:

- Obtener una comprensión de la situación actual y la magnitud de los problemas que el proyecto pretende resolver en su inicio.
- Detectar los cambios o beneficios en la comunidad meta.

### Algunos enfoques metodológicos para hacer diagnósticos

MÉTODO	CARACTERÍSTICAS
Investigación-Acción, participativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfoque concebido como aprender haciendo.</li> <li>• El Promotor (a) participa en las actividades diarias de los encuestados.</li> <li>• Favorece los procesos de cambio de manera autónoma en los grupos meta</li> <li>• El Promotor (a) sostiene un dialogo con la población, y conjuntamente con ella busca soluciones a los problemas que le afectan.</li> </ul>
Observación-participante	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Método que se basa en herramientas de trabajo integral y con visión de largo plazo.</li> <li>• Tiene en cuenta la dinámica interna de las comunidades y las situaciones externas que influyen en ellas.</li> <li>• Tiene en cuenta las tradiciones y los conocimientos populares de las comunidades.</li> </ul>
Procedimientos rápidos de apreciación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilizado por la etnografía.</li> <li>• Utiliza encuestas básicas y sencillas.</li> <li>• Se orienta a la consulta y a promover la participación de las comunidades.</li> </ul>
Diagnóstico rápido participativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividad realizada sobre el terreno.</li> <li>• Estimula y apoya a los miembros de la comunidad para explorar, analizar y evaluar limitaciones y potenciales.</li> <li>• Permite que los participantes construyan puntos de vista sobre las temáticas trabajadas.</li> <li>• Es una metodología de consulta y diagnóstico cualitativo.</li> </ul>

## TEMA No. 03

# TÉCNICAS PARTICIPATIVAS COMUNITARIAS

## Herramientas para hacer diagnósticos comunitarios

### Entrevista

Su principal característica es permitir una comunicación directa con las fuentes de información. Existen entrevistas estructuradas y semiestructuradas y se caracterizan por:

ENTREVISTA SEMI-ESTRUCTURADA	ENTREVISTA ESTRUCTURADA
<p>Utiliza un lenguaje cercano a las características de las fuentes de información (edad, sexo, nivel escolar).</p> <p>Trabaja con cuestionarios abiertos, utilizando una guía con temas claves.</p> <p>Adapta flexiblemente el procedimiento y los temas de la entrevista a las necesidades del interlocutor.</p>	<p>Utiliza con frecuencia las preguntas cerradas y exactas.</p> <p>Los temas están predeterminados.</p>

Entre las opciones para realizar entrevistas se encuentran:

**Entrevistas de la comunidad:** Se invita a todos los habitantes de una zona específica para reunir información e ideas acerca de decisiones que los afectan.

**Entrevistas con grupos temáticos:** Son enfocadas en un tema concreto, por lo general con grupos homogéneos.

**Entrevistas con informantes claves:** Se hacen con determinadas personas que son representativas para obtener la información necesaria sobre temas concretos.

### Algunas técnicas de observación

La observación es una técnica que se caracteriza por:

- Ser explorativa.
- Tomar en cuenta la vida diaria de las personas.
- Fomentar el entendimiento del contexto.

**A su vez, la observación permite:**

- Identificar nuevos temas a tener en cuenta.
- Levantar información cualitativa adicional.
- Controlar y corregir datos que han sido levantados a través de otras técnicas.



## TEMA No. 03

# TÉCNICAS PARTICIPATIVAS COMUNITARIAS

---

Esta técnica se puede desarrollar de la siguiente manera:

Puede ser preparada con anticipación apoyada con una guía (sistemática) o espontánea (no sistemática).

Puede desarrollarse en situaciones naturales o situaciones de experimento.

Pueden realizarlas las propias fuentes de información (auto-observación) o puede ser realizada por otros, quienes deberán elaborar previamente una guía.

Puede realizarse observación directa o participante que consiste en un registro minucioso y sistemático de los fenómenos observados en el contexto, por lo general la observación directa debe combinarse con entrevistas a informantes claves para garantizar la veracidad de los datos recogidos. En la observación directa se puede hacer uso de grabadoras, cámaras fotográficas y diarios de notas con la aprobación de los participantes.

El instrumento más importante en esta técnica es el diario de campo, en el cuál se registran todos los resultados de las conversaciones, observaciones e impresiones.

Esta técnica puede emplearse en todas las fases, especialmente cuando las decisiones de un proyecto deben basarse en la comprensión y el conocimiento de las condiciones socio-culturales.

## TEMA No. 03

### TECNICAS PARTICIPATIVAS COMUNITARIAS

#### Diagnósticos de Microempresas

##### ¿Qué es el diagnóstico de una microempresa?

El diagnóstico es un proceso analítico que permite conocer la situación real de la microempresa en un momento determinado. Permite descubrir problemas y áreas de oportunidad, con el fin de corregir los primeros y aprovechar las segundas.

En el diagnóstico se examinan y mejoran no solo los sistemas y prácticas de la comunicación interna y externa, sino también la relación interna que lleva la microempresa.

Hay varios tipos de diagnósticos de microempresa, estos pueden ser por su finalidad, naturaleza, alcance, métodos, plazos, características y otras.

##### Por su aplicación pueden ser:

1. *Preliminares o preventivos.*
2. *Diagnóstico parcial.*
3. *Diagnóstico integral o general* de acuerdo a su ámbito o geografía.

El diagnóstico de la microempresa es fundamental desde todo punto de vista, ya que no se puede iniciar un cambio o reestructuración si no sabemos como están los diferentes departamentos. Es importante crear una metodología que oriente a las personas involucradas en realizar el diagnóstico, así como interiorizar el concepto de que este paso es importante y necesario si queremos que se vuelvan más competitivas y mejorar el ambiente organizacional. Es así que la formación de equipos en cada área y que estos tengan coordinación con los niveles jerárquicos estratégicos conlleven a que encontremos los problemas y se logren medidas más exactas, tiempos de respuestas más cortos y mejores decisiones.

Todas las técnicas de diagnóstico son importantes: **los análisis de matrices, el entorno estratégico, círculos de desempeño, encuestas, mediciones**, etc. lo importante es que los datos que recopilemos para elaborar estas técnicas sean reales y reflejen el estado en el cual se encuentra la microempresa, sino todo el análisis que hagamos después será erróneo.

Después de esto el camino a seguir sería la formulación de los planes de acción a tomar, las directivas y objetivos que se buscan en directa correlación con la misión y visión expresada por área y corroborada en la visión y misión de la microempresa.

##### ¿A qué llamamos cultura organizacional?

A los distintos modos de ser, hacer y pensar del grupo de personas que trabajan en pos de un objetivo general. Esto incluye: historietas, metáforas, símbolos, comentarios y costumbres, etc.

## TEMA No. 03

# TÉCNICAS PARTICIPATIVAS COMUNITARIAS

Bien. Ahora tomemos nuestro emprendimiento y tratemos de responder lo siguiente:

- ¿Qué productos ofrecen?
- ¿Cuál es la ventaja competitiva de sus productos?
- ¿Por qué la gente compraría estos productos y no los de la competencia?
- ¿Qué valor agregado tendrían estos productos?
- ¿Cuál es la visión de la microempresa?
- ¿Qué objetivo se han propuesto a largo plazo?
- ¿Cómo imaginan el negocio a futuro?

El diagnóstico interno implica determinar que recursos necesitan y que procesos identificamos.

**Recurso:** es todo lo que necesita la microempresa para desarrollar el emprendimiento. Los recursos pueden ser:

- a. Humanos: todas las personas que trabajan en la microempresa.
- b. Financieros: el dinero en efectivo o en cheques, los créditos que se pueden conseguir o el plazo de pago que otorguen los proveedores en la compra de mercadería.
- c. Físicos: recursos de infraestructura (maquinarias, inmuebles, rodados, etc.).

Materiales (insumos y materia prima necesaria para hacer el bien y/o servicio, Ejemplo: pagamento, harina, tinta, hilo, etc.) y el tiempo.

**Asimismo y dependiendo de donde provengan estos recursos, podemos identificar entre:**

- a) Recursos Propios: son los recursos que ponemos a disposición del emprendimiento.
- b) Recursos de Terceros: pertenecen a otra persona, pero fueron puestos oportunamente a disposición de la microempresa.

Los procesos de una actividad pueden ser clasificados de la siguiente manera:

De Adquisición o Compras: este proceso implica la obtención de insumos, materia prima, maquinarias, equipamiento, herramientas, utensilios, etc...

De Producción: implica la transformación de los recursos humanos, financieros y físicos en el producto terminado.

De Comercialización y Ventas: que se definen productos (bienes o servicios), mercado, precio, estrategias de promoción y venta.

De Administración: es el soporte de las áreas de costos, recursos humanos, tareas generales y registración contable.

Es muy importante que el Promotor (a) reconozca cada uno de los procesos de una microempresa, ya que en general nos concentramos solo en el de producción y nos olvidamos de los otros procesos administrativos.

## TEMA No. 03

# TÉCNICAS PARTICIPATIVAS COMUNITARIAS

Las técnicas aplicables para realizar un diagnóstico de microempresa son:

**Entrevista:** Esta técnica se complementa con el cuestionario y permite recoger información que puede ser investigada hasta en sus mínimos detalles en una conversación personal con los miembros de una organización.

**Cuestionario:** Permite recoger mayor cantidad de información de mayor cantidad de gente y de una manera más rápida y facilita el análisis estadístico.

**Análisis de transmisión de mensajes:** Consiste en un cuestionario especializado que descubre el proceso de difusión de un mensaje en la organización, desde su punto de origen hasta que logra alcanzar a los diferentes miembros de la misma. Este método revela el tiempo que toma la difusión de un mensaje, su proceso comunicativo, quienes bloquean la comunicación, las redes de comunicación informal y la manera como se procesa la información.

**El análisis de experiencias críticas de comunicación:** Sirve para conocer las experiencias positivas y negativas que existen dentro de la organización y la efectividad o ineffectividad de las mismas.

**Análisis de redes de comunicación:** Analiza la estructura de comunicación de una organización y su efectividad. Se evalúa quien se comunica con quién, que grupos existen en la organización, que miembros actúan como puente entre los grupos, los bloqueos que sufre la información, el contenido de la comunicación y la cantidad de información difundida.

**La entrevista grupal:** Esta técnica selecciona un cierto número de miembros representativos de la organización para ser entrevistados como grupo. La entrevista se suele centrar en aspectos críticos de la comunicación organizacional.

## TEMA No. 03

# TÉCNICAS PARTICIPATIVAS COMUNITARIAS

### EVALUACIÓN

#### Tipo Verdadero o Falso

#### INSTRUCCIONES:

Escriba una V, si es verdadero o una F, si es falso.

- 1.- Planificar y dirigir reuniones es una actividad que realiza un Promotor (a).....( )
- 2.- El que dirige el tema y el grupo son elementos que intervienen en una reunión.....( )
- 3.- Una reunión debe iniciar hasta que estén presentes todos los participantes.....( )
- 4.- El diagnóstico comunitario es importante para tener un cuadro de la situación que sirva para las estrategias de actuación .....( )
- 5.- No es importante dentro del diagnóstico comunitario conocer los recursos y medios disponibles para resolver problemas.....( )
- 6.- El diagnóstico comunitario se utiliza para la definición de objetivos.....( )
- 7.- En la fase de ejecución, el diagnóstico comunitario sirve para realizar actividades de formación y capacitación.....( )
- 8.- En la observación directa se puede hacer uso de grabadoras, cámaras fotográficas sin la aprobación de los participantes.....( )

#### Tipo Completación

#### INSTRUCCIONES:

Complete los espacios en blanco con la palabra o palabras que hacen correcta la oración.

- 1.- \_\_\_\_\_ Es un proceso analítico que permite conocer la situación real de la microempresa en un momento determinado.
- 2.- \_\_\_\_\_ Esta técnica se complementa con el cuestionario y permite recoger información que puede ser investigada hasta en sus mínimos detalles en una conversación personal con los miembros de una organización.
- 3.- \_\_\_\_\_ Es una actividad que frecuentemente realiza el Promotor (a), ya que muchos de sus objetivos serán logrados a través de la colaboración de las socias de las microempresas y no de esfuerzos individuales aislados.
- 4.- \_\_\_\_\_ Pertenecen a otra persona, pero fueron puestos oportunamente a disposición de la microempresa.

## TEMA No. 03

# TÉCNICAS PARTICIPATIVAS COMUNITARIAS

---

### RESPUESTAS

#### Tipo Verdadero o Falso

- 1.- ( V )
- 2.- ( V )
- 3.- ( F )
- 4.- ( V )
- 5.- ( F )
- 6.- ( V )
- 7.- ( V )
- 8.- ( F )

#### Tipo Completación

- 1.- El diagnóstico de la microempresa
- 2.- Entrevista
- 3.- Dirigir reuniones
- 4.- Recursos de terceros

## EVALUACIÓN FINAL

### Tipo Enumeración

#### INSTRUCCIONES:

Llene los espacios en blanco con lo que a continuación se le pide.

1.- Mencione cinco habilidades de un (a) Promotor (a)

a. \_\_\_\_\_ b. \_\_\_\_\_ c. \_\_\_\_\_  
d. \_\_\_\_\_ e. \_\_\_\_\_

2.- Escriba cinco funciones que debe cumplir un (a) Promotor (a)

a. \_\_\_\_\_ b. \_\_\_\_\_ c. \_\_\_\_\_  
d. \_\_\_\_\_ e. \_\_\_\_\_

3.- Son responsabilidades de un (a) Promotor (a) en el ambiente de trabajo.

a. \_\_\_\_\_ b. \_\_\_\_\_ c. \_\_\_\_\_  
d. \_\_\_\_\_

4.- Enliste los aspectos en que contribuyen la capacitación y la formación en la mujer.

a. \_\_\_\_\_ b. \_\_\_\_\_ c. \_\_\_\_\_  
d. \_\_\_\_\_

5.- Son aspectos que forman parte de la organización y que un promotor debe manejar

a. \_\_\_\_\_ b. \_\_\_\_\_ c. \_\_\_\_\_  
d. \_\_\_\_\_

6.- Son los elementos administrativos claves de una empresa

a. \_\_\_\_\_ b. \_\_\_\_\_ c. \_\_\_\_\_  
d. \_\_\_\_\_ e. \_\_\_\_\_

### Tipo Desarrollo Estructurado

#### INSTRUCCIONES:

A continuación se le da una serie de proposiciones, conteste en forma clara y precisa lo que se le pide en cada una de ellas.

1.- ¿Cómo define un (a) Promotor (a)?

2.- Defina las siguientes cualidades de un (a) Promotor (a).

Sociable:

Mediador:

Asesor:

3.- Defina un concepto de las habilidades del promotor (a).

## EVALUACIÓN FINAL

### Tipo Completación

#### INSTRUCCIONES:

Complete los espacios en blanco con la palabra o palabras que hacen correcta la oración.

- 1.- \_\_\_\_\_ Es un grupo de compradores y vendedores que están en contacto lo suficiente para que las transacciones entre dos de ellos, afecte las condiciones de compra o de venta de los demás.
- 2.- \_\_\_\_\_ Es la que ofrece productos similares a los mismos mercados.
- 3.- \_\_\_\_\_ Es de gran importancia porque la microempresa tiene la necesidad de llevar un control de sus negociaciones mercantiles y financieras.
- 4.- \_\_\_\_\_ Es proyectar el futuro deseado, medios necesarios y actividades a desarrollar para conseguirlo.
- 5.- \_\_\_\_\_ Es un proceso para estimular o juzgar el valor y las cualidades de una persona.



## RESPUESTAS

### Tipo Enumeración

- 1.- a. Facilidad para comunicarse con las personas b. Aplicar técnicas y dinámicas grupales  
c. Entusiasmo d. Seguridad e. Habilidad para organizar y conducir grupos
- 2.- a. Mantener informado a su jefe inmediato de las actividades realizadas en la microempresa.  
b. Elaborar cronograma de las actividades planificadas.  
c. Elaborar informes periódicos de las actividades realizadas en el tiempo que lo establezca La institución.  
d. Planificar conjuntamente con el jefe inmediato las actividades de apoyo a las Microempresas  
e. Planificar cursos, talleres y seminarios en relación con las diferentes áreas de la Microempresa.
- 3.- a. Equipos y materiales b. Información confidencial c. Toma de decisiones  
d. Supervisión.
- 4.- a. Formación de grupos b. Elaboración del Reglamento Interno c. Planes estratégicos  
d. Planes operativos.
- 5.- a. Las mujeres profesionalicen su trabajo b. Desarrollen habilidades empresariales  
c. Logren confianza y seguridad en sí mismas d. Tomen decisiones acertadas.
- 6.- a. Los individuos b. La estructura c. La tecnología d. El ambiente externo  
e. La información.

### Tipo Desarrollo Estructurado

- 1.- Se define como la persona que descubre en una comunidad, empresa o individuo las pretensiones de mejoramiento, logrando detectar las necesidades de capacitación, motivando en las personas el deseo de superarse.
- 2.- **Sociable:** debe mostrar alegría y satisfacción por el trabajo que está realizando, no debe mezclar las situaciones personales ya que esto no le permitiría poder desarrollar su trabajo en un ambiente de confianza y tranquilidad, debe establecer una relación de confianza con las personas de la comunidad y las que integran la ME.  
**Mediador:** porque cada vez que sucede un problema interno debe actuar, buscando con los miembros las soluciones inmediatas que conlleven a mejorar las relaciones interpersonales.  
**Asesor:** porque el éxito de su trabajo dependerá en gran manera de las recomendaciones que de para que ellas puedan despejar las dudas, o expresar las debilidades que sientan para desarrollar su actividad.
- 3.- Son producto de la formación intelectual y las experiencias adquiridas en el campo laboral estas habilidades son el complemento de las actitudes.

## RESPUESTAS

### Tipo Completación

- 1.- El mercado
- 2.- Competencia
- 3.- La contabilidad
- 4.- Planificar
- 5.- Evaluación

## GLOSARIO

<b>Actitudes:</b>	Posiciones manifiestas del ánimo o comportamiento.
<b>Antecedentes:</b>	Hecho o circunstancia anterior que sirve para comprender o juzgar otros posteriores.
<b>Ciclo:</b>	Periodo de tiempo que se considera terminado: los ciclos de la historia Serie de fases por las que pasa un fenómeno periódico.
<b>Cronograma:</b>	Gráfica cuyo eje está dividido en fracciones cronológicas (días, semanas, etc.), de modo que registre las variaciones en el curso del tiempo del hecho estadístico estudiado, que se representa en el eje de ordenadas.
<b>Deserciones:</b>	Salida de las personas que integran un grupo por diferentes causas.
<b>Diagnósticos:</b>	Conclusión del análisis específico de la situación en general de una comunidad o empresa.
<b>Empatía:</b>	Facultad de identificarse con otro grupo o persona de ponerse en su lugar y percibir lo que siente.
<b>Estimulando:</b>	Hacer que alguien siempre sienta un deseo intenso de realizar algo.
<b>Factibilidad:</b>	Posibilidad de ejecutar acciones orientadas al desarrollo o mejoramiento.
<b>Fundamento:</b>	Principio o base de una cosa, razón principal o motivo con se pretende afianzar y asegurar una cosa.
<b>Lineamientos:</b>	Conjunto de líneas que forman los procesos para realizar una actividad.
<b>Monitoreo:</b>	Supervisión del aprendizaje de alguna actividad.
<b>Prevista:</b>	Ver con anticipación, disponer o preparar medios contra futuras contingencias.
<b>Priorización:</b>	Dar prioridad o preferencia a una cosa.
<b>Resinite:</b>	Material plástico para proteger los alimentos.
<b>Sensibilidad:</b>	Capacidad propia de los seres vivos de percibir sensaciones y de responder a muy pequeñas excitaciones, estímulos o causas. Sensibilidad al calor, a la luz.
<b>Vocación:</b>	Inclinación a una profesión o carrera

## BIBLIOGRAFÍA

INFOP. **Promoción de cursos**. Tegucigalpa, Honduras, 1988.

Proyecto MeM, PRAF-JICA. **Manual para el Promotor**. Primera edición, Editorial Corporación y Publicidad Flores, Tegucigalpa, 2008.