

**¡CONSTRUYAMOS JUNTOS Y JUNTAS LA COMUNIDAD QUE  
SOÑAMOS!**



**SISTEMATIZACIÓN DE LA METODOLOGIA DE “LA RUTA DE FORTALECIMIENTO A  
ORGANIZACIONES DE BASE COMUNITARIA REALIZADA POR FUNDACIÓN SOCIAL EN  
LA UNIDAD COMUNERA DE GOBIERNO N° 6 DE LA CIUDAD DE CARTAGENA AÑO  
2015-2016”**

Kelly Johana Pájaro  
Montero

Universidad de Cartagena  
Facultad de Ciencias Sociales  
y Educación  
Programa de Trabajo Social  
Cartagena de Indias, D.T. y C.

2016



**SISTEMATIZACIÓN DE LA METODOLOGIA DE “LA RUTA DE FORTALECIMIENTO A ORGANIZACIONES DE BASE COMUNITARIA REALIZADA POR FUNDACIÓN SOCIAL EN LA UNIDAD COMUNERA DE GOBIERNO N° 6 DE LA CIUDAD DE CARTAGENA AÑO 2015-2016”**

**KELLY JOHANA PÁJARO MONTERO**

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACIÓN  
PROGRAMA TRABAJO SOCIAL  
CARTAGENA DE INDIAS, D. T. Y C.  
2016**

**SISTEMATIZACIÓN DE LA METODOLOGIA DE “LA RUTA DE FORTALECIMIENTO A ORGANIZACIONES DE BASE COMUNITARIA REALIZADA POR FUNDACIÓN SOCIAL EN LA UNIDAD COMUNERA DE GOBIERNO N° 6 DE LA CIUDAD DE CARTAGENA AÑO 2015-2016”**

**KELLY JOHANA PÁJARO MONTERO**

**Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al título de  
Trabajadora Social**

**ASESORA  
MARELIS CASTILLO DE LA TORRE  
TRABAJADORA SOCIAL  
MAESTRANTE CONFLICTO SOCIAL Y CONSTRUCCIÓN DE PAZ**

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACIÓN  
PROGRAMA TRABAJO SOCIAL  
CARTAGENA DE INDIAS, D. T. Y C.  
2016**

## AGRADECIMIENTOS

La autora expresa sus agradecimientos a:

Las lideresas y líderes que fueron las y los protagonistas de este proceso como equipo sistematizador, son personas que admiro por su trabajo en el territorio, conozco lo que han hecho en la comunidad desde las organizaciones que hoy representan y me siento orgullosa de tenerlos y tenerlas como vecinos y vecinas en la Unidad Comunera de Gobierno N°6.

Mi madre Mabel Montero Ramos que estudió conmigo cada vez que se desveló, cada vez que me apoyó económicamente y cada vez que me impulsaba en este camino difícil pero maravilloso que es mi profesión.

Docente Alexander Pérez y la docente Gloria Giammaría de Osorio, porque creo que son un gran referente para esta y las generaciones futuras, porque su aporte intelectual contribuyó sobre manera a mi formación.

Equipo de Fundación social, Regional Cartagena por permitirme trabajar en el territorio donde vivo a través de la institucionalidad. Son un gran equipo y fueron mi escuela, aprendí muchas cosas con ustedes. Especialmente quiero dar gracias a Miguel Ángel Correa Martínez por depositar su confianza en mí sin conocerme, ese es uno de los tesoros que encontré en este paso por la vida.

Lizdany Gómez porque es una persona con la cual me identifico mucho, su historia de vida y la mía son muy parecidas y fue en Fundación Social, una de las personas de las que más aprendí.

Mi tío Benito Montero Ramos por estar siempre a mi lado comportándose como el padre que me faltó desde hace mucho tiempo.

Gracias a estas personas porque compartieron conmigo su conocimiento y afecto cuando más lo necesité como estudiante de Trabajo Social y como ser humana.

## CONTENIDO

<b>1. CONTEXTO INSTITUCIONAL.....</b>	<b>10</b>
<b>1.1 UNIVERSIDAD DE CARTAGENA .....</b>	<b>10</b>
<b>1.2 FUNDACIÓN SOCIAL .....</b>	<b>11</b>
<b>2. CONTEXTO LOCAL.....</b>	<b>13</b>
<b>3. GENERALIDADES DE LA RUTA DE FORTALECIMIENTO A ORGANIZACIONES DE BASE COMUNITARIA .....</b>	<b>15</b>
<b>4. CONCEPTUALIZACIÓN DE LA SISTEMATIZACIÓN .....</b>	<b>17</b>
<b>4.1 SOBRE EL ENFOQUE .....</b>	<b>17</b>
<b>4.2 SOBRE EL CONCEPTO DE SISTEMATIZACIÓN .....</b>	<b>17</b>
<b>5. FUNDAMENTACIÓN LEGAL.....</b>	<b>19</b>
<b>6. OBJETO DE LA SISTEMATIZACIÓN .....</b>	<b>20</b>
<b>7. OBJETIVOS.....</b>	<b>21</b>
<b>7.1 OBJETIVO GENERAL.....</b>	<b>21</b>
<b>7.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....</b>	<b>21</b>
<b>8. METODOLOGÍA DE LA SISTEMATIZACIÓN.....</b>	<b>22</b>
<b>8.1 DE LA FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....</b>	<b>22</b>
<b>8.2 DE LAS CATEGORÍAS DE ANÁLISIS .....</b>	<b>23</b>
<b>8.3 EL PLAN DE ACCIÓN COMO ESTRATEGIA QUE ATERRIZA LO IDEOLÓGICO. ....</b>	<b>23</b>
<b>8.3.1 Primer Momento .....</b>	<b>24</b>
<b>8.3.2 Generando Encuentros.....</b>	<b>31</b>
<b>8.3.3 Reflexionando El Momento .....</b>	<b>42</b>
<b>8.4 SEGUNDO MOMENTO:.....</b>	<b>45</b>
<b>8.4.1 Cambios en los Elementos de la Metodología.....</b>	<b>47</b>
<b>8.4.2 Reflexionando El Momento .....</b>	<b>48</b>
<b>9. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>52</b>
<b>10. HASTA ESTE MOMENTO NUESTROS APRENDIZAJES FUERON: .....</b>	<b>53</b>
<b>11. REFLEXIONES DESDE TRABAJO SOCIAL.....</b>	<b>55</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>58</b>

## **LISTA DE ILUSTRACIONES**

<b>Ilustración 1.</b> Universidad de Cartagena. ....	10
<b>Ilustración 2.</b> Fundación Social. ....	11
<b>Ilustración 3.</b> Mapa Unidad Comunera de Gobierno N° 6 de Cartagena.....	12
<b>Ilustración 4.</b> Categorías de Análisis de la Sistematización .....	23
<b>Ilustración 5.</b> Criterios para conformación del Equipo Sistematizador. ....	24
<b>Ilustración 6.</b> Listado de Organizaciones de la Unidad Comunera de Gobierno N° 6. De Cartagena.....	25
<b>Ilustración 7.</b> Caracterización de Organizaciones de Base Comunitaria de la UCG N° 6 de Cartagena. ....	25
<b>Ilustración 8.</b> Mapa de Interés e influencia de las organizaciones frente a la Sistematización.....	30
<b>Ilustración 9.</b> Metodología Inicial de la sistematización.....	33
<b>Ilustración 10.</b> Metodología ajustada por el Equipo Sistematizador .....	34
<b>Ilustración 11.</b> Organizaciones según perfil temático .....	37
<b>Ilustración 12.</b> Apartes de Línea de base de Organizaciones de Base Comunitaria de la UCG N° 6.....	38
<b>Ilustración 13.</b> Estado de la Unidad Comunera de Gobierno N° 6 en Características estudiadas en la Línea de Base. ....	39
<b>Ilustración 14.</b> Retroalimentación y validación del componente de Identidad Organizacional.....	57

## LISTA DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
<b>ANEXO A</b> Sobre el primer momento: Acercamiento con las y los líderes y lideresas de las organizaciones que conformarían el equipo sistematizador.....	<b>60</b>
<b>ANEXO B</b> Taller de apropiación de conceptos y sensibilización frente al proceso de la sistematización.....	<b>62</b>
<b>ANEXO C.</b> Reforzamiento de los conocimientos adquiridos de sistematización.....	<b>64</b>
<b>ANEXO D.</b> Inclusión del segundo aporte del equipo sistematizador al proceso de sistematización de la ruta de fortalecimiento organizacional: presentación del equipo ante las demás organizaciones.....	<b>66</b>
<b>ANEXO E.</b> Inclusión de un nuevo elemento al proceso de sistematización el diario de campo.....	<b>68</b>
<b>ANEXO F.</b> Diseño de la estructura del diario de campo.....	<b>69</b>
<b>ANEXO G.</b> De los aportes del equipo sistematizador Instrumento de caracterización de la unidad comunera de gobierno # 6. Sistematización ruta de fortalecimiento organizaciones.....	<b>70</b>
<b>ANEXO H.</b> Sobre el segundo momento: identidad organizacional <i>De la ruta de fortalecimiento a organizaciones unidad comunera de gobierno #6.</i> .....	<b>72</b>
<b>ANEXO I.</b> Recordando el proceso: fotografías de los momentos de conformación del equipo sistematizador y del componente de identidad organizacional.....	<b>87</b>

## PRESENTACIÓN

El presente documento da cuenta de la sistematización de la metodología de la “Ruta de Fortalecimiento a Organizaciones de base comunitaria” realizada por Fundación Social en la Unidad Comunera de Gobierno N° 6 de la ciudad de Cartagena, durante el segundo semestre de 2015 y primer semestre de 2016. Este ejercicio recupera la experiencia desde las voces de los líderes y lideresas de la Unidad Comunera que participaron en la Ruta de fortalecimiento.

La ruta de Fortalecimiento a organizaciones contempla dos procesos llevados a cabo simultáneamente; El Fortalecimiento a Juntas de Acción Comunal y el Fortalecimiento a organizaciones de base comunitaria del cual da cuenta el presente documento.

La ruta de Fortalecimiento a Organizaciones de Base Comunitaria hacia 2015 contempla cuatro momentos específicamente: Primer momento “Identidad Organizacional”, segundo momento “Triangulo Estratégico”, tercer Momento “Programación” y cuarto momento “Ejecución, plan de fortalecimiento, seguimiento y evaluación de la organización” ajustados por Fundación Social más adelante.

Para efectos de la sistematización se estipulan 2 partes fundamentales, la primera contiene la conformación del equipo sistematizador y la recuperación del primer momento de la metodología de la Ruta de Fortalecimiento a Organizaciones de base comunitaria “Identidad organizacional” presentada en este documento. Y la segunda trata de la recuperación de la experiencia de esta misma metodología ajustada, en sus últimos tres momentos, a saber, triangulo estratégico, programación, y seguimiento y evaluación.

Para la conformación del Equipo sistematizador y la recuperación del primer momento de la metodología de la Ruta de Fortalecimiento a organizaciones de base Comunitaria “Identidad Organizacional” se presenta esta sistematización que contiene cuatro capítulos desarrollados de la siguiente manera:



Un primer capítulo que ubica el contexto tanto institucional como local. El primero explica las características que tienen las instituciones e instancias involucradas, en este caso, Universidad de Cartagena, con la Facultad de Ciencias Sociales y Educación y el programa de Trabajo Social y la Fundación Social desde sus líneas estratégicas. El segundo da cuenta de la ubicación geográfica y socioeconómica del territorio donde focaliza Fundación Social su actuación, haciendo énfasis en las potencialidades sin dejar de lado las problemáticas que se presentan en él.

El segundo capítulo expone las generalidades de la Ruta de Fortalecimiento a Organizaciones de base comunitaria. Esta ruta está planteada desde sus inicios por la Fundación con una metodología que posteriormente fue ajustada; para el caso de este proceso de sistematización se parte de la metodología inicial.

El tercer capítulo contiene tres partes: La conceptualización que responde al enfoque que tiene la sistematización, la fundamentación legal que contempla la ley 1617 de 2013 específicamente acerca de la regulación para los distritos especiales en cuanto a las organizaciones comunitarias, el objeto o eje de la sistematización que explica el que de la sistematización y los objetivos general y específicos a partir del eje.

Finalmente, el cuarto y último capítulo responde a la metodología de la sistematización, la cual se encuentra fundamentada teórica y metódicamente, aterrizada en el plan de acción que se generó en el contexto de la sistematización y que dio cuenta de las categorías de análisis.

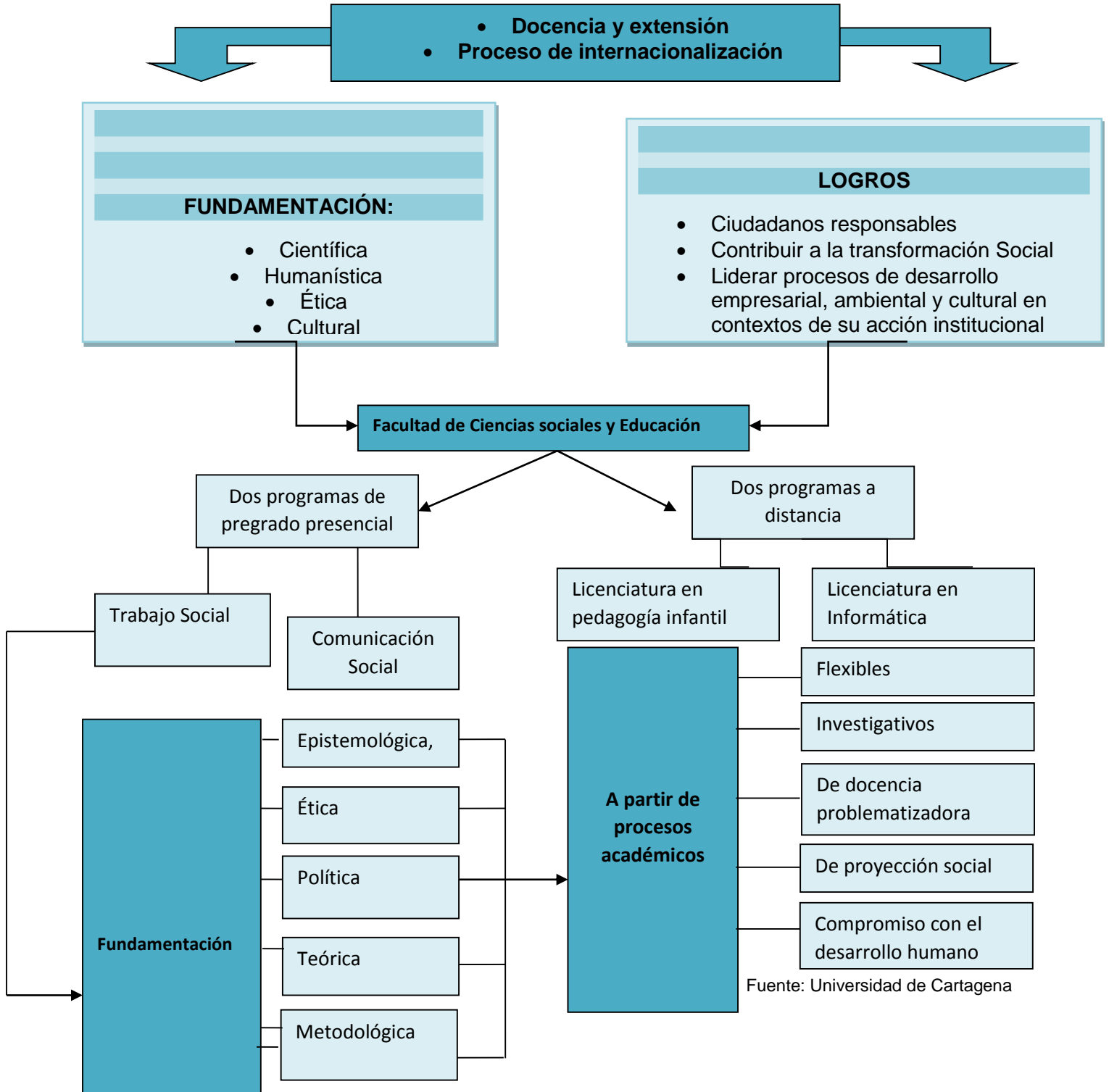
A partir del análisis se identificaron aciertos y desaciertos del proceso, finalizando con las recomendaciones para el mejoramiento del proceso de la ruta y lecciones aprendidas de toda la experiencia.

# 1. CONTEXTO INSTITUCIONAL

Ilustración 1. Universidad de Cartagena.

## 1.1 UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

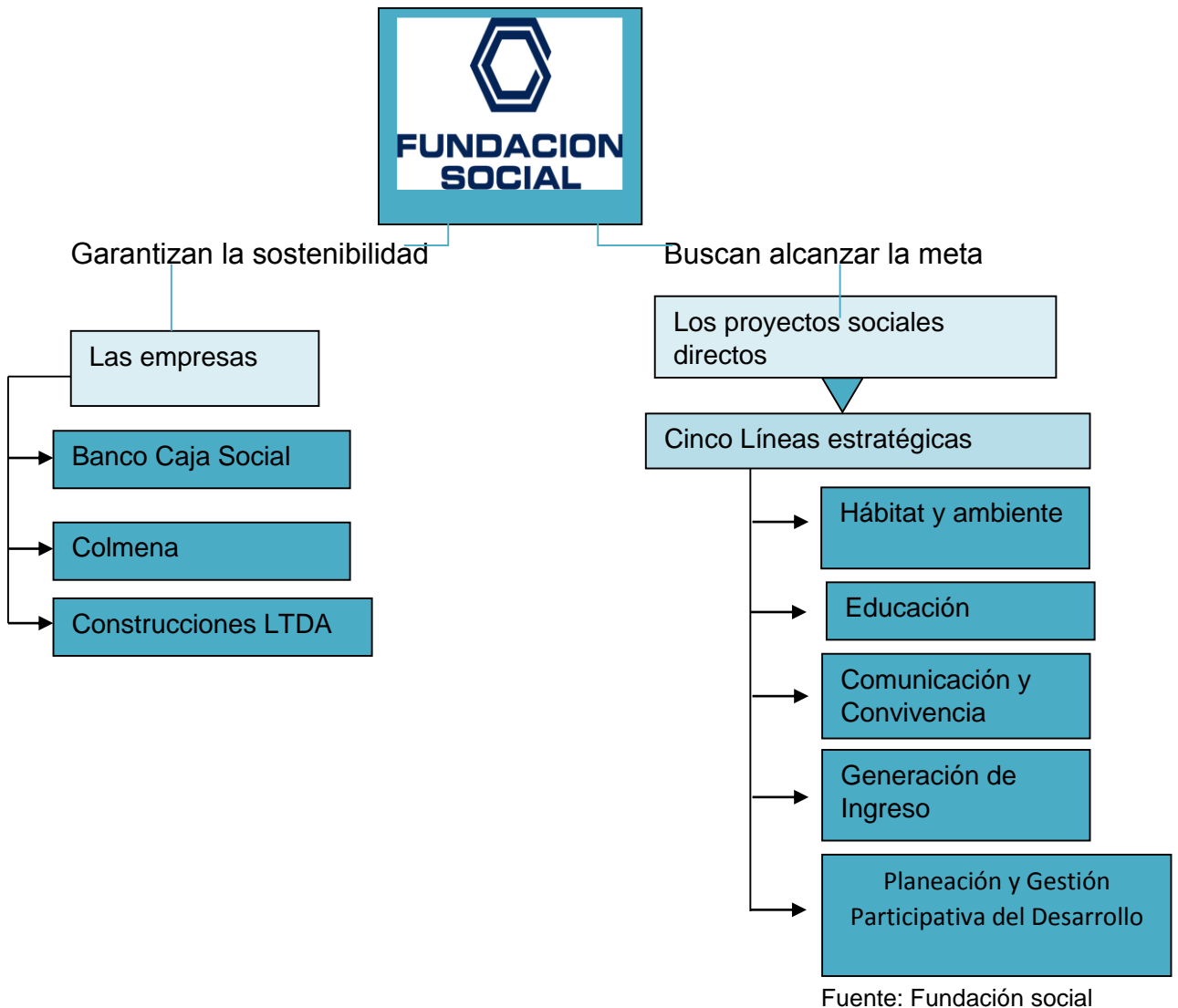
En sus funciones de:



## 1.2 FUNDACIÓN SOCIAL

Fundación Social es una organización sin ánimo de lucro que trabaja a nivel Nacional con la misión de contribuir a superar las causas estructurales de la pobreza en Colombia, con un objetivo estratégico que es contribuir a desarrollar en el país una cultura de basada en la solidaridad, la ética, los valores, la búsqueda del bien común y el desarrollo de los sectores marginados.

Ilustración 2. Fundación Social.

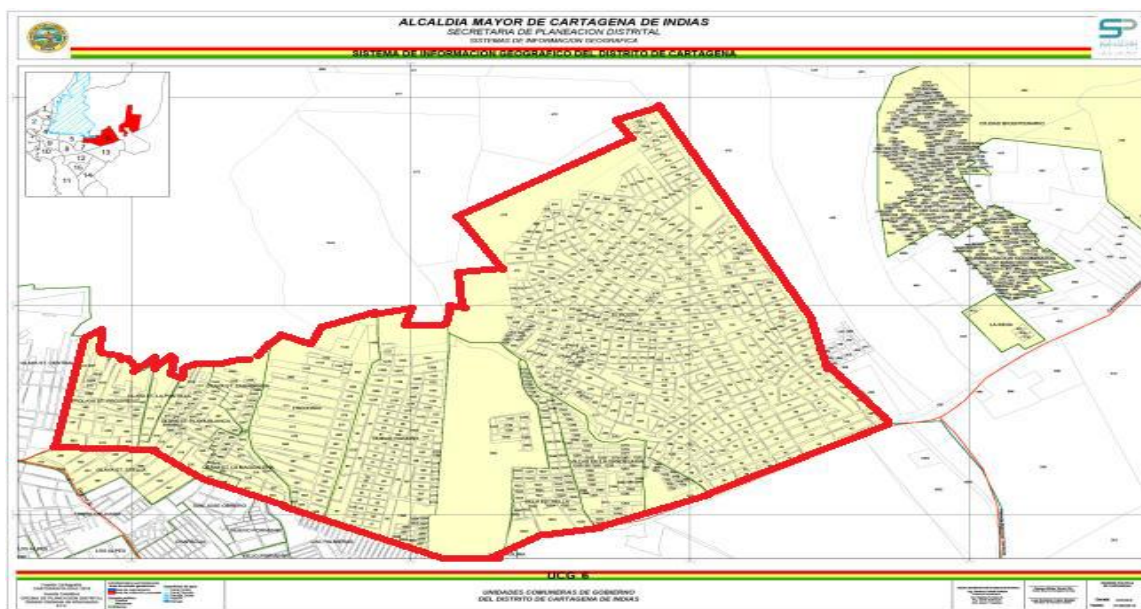


Hacia el año 2016 se encuentra establecida en cinco ciudades de Colombia que son Nariño, Antioquia, Bogotá, Ibagué y Cartagena.

La Fundación Social cree que la focalización y permanencia en el territorio son las estrategias que garantizan que se genere una transformación social, por ello su actuación se centra en la Unidad Comunera de Gobierno N° 6 debido a las condiciones de vulnerabilidad, pobreza y exclusión que se presenta en ella. Tiene la gran apuesta de quedarse en esta parte de la ciudad por 10 años, pues en este lapso de tiempo dejaría capacidades instaladas para que sean las mismas comunidades quienes promuevan y gestionen su propia transformación.

Dentro de las organizaciones e instituciones que tienen presencia en el territorio se encuentran la Fundación Mario Santo Domingo que focaliza su acción en las Urbanizaciones de Flor del Campo y Colombiaton al igual que Fundación Plan y Children International cuyas actuaciones se encuentran a nivel de la localidad y la ciudad en general, por esta razón el área o foco de acción de la Fundación Social se centra en el territorio que se encuentra demarcado en el mapa (Ilustración 3)

**Ilustración 3. Mapa Unidad Comunera de Gobierno N° 6 de Cartagena**



Fuente: Secretaría de Planeación Distrital.

## 2. CONTEXTO LOCAL

La Unidad Comunera de Gobierno N° 6 se encuentra ubicada al sur oriente de la ciudad de Cartagena, exactamente dentro de la localidad 2 de la Virgen y Turística. La componen los barrios de El Pozón, Fredonia, Nuevo Paraíso, La India, Villa Estrella, Urbanización Colombiaton y Flor del Campo (Plan de Desarrollo Distrital “Ahora Sí Cartagena 2013-2015), al igual que Olaya con los sectores de La Magdalena, Playas Blancas, La Puntilla, Progreso, La Estrella y Zarabanda.

Tiene un gran potencial por su ubicación, puesto que se encuentra bordeada por la Ciénaga de la Virgen en la cual existe una gran variedad de ecosistemas y además es aprovechada por los habitantes para oficios como la pesca, este espacio ha sido declarado como “Parque distrital Ciénaga de la virgen” (ecoprogreso.org).

En esta zona de la ciudad prima el comercio y el fototaxismo como forma de generación de ingresos que tienen sus habitantes, puesto que el acceso al empleo formal y las oportunidades de educación superior son escasos. Sin embargo existen 41 instituciones educativas de las 133 que hay en la localidad y a través de los planes de desarrollo se ha logrado la recuperación de varias de ellas (SIG-Secretaría de Planeación Distrital).

La Unidad Comunera Cuenta con 83.466 habitantes para un total de 17.321 viviendas (*Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas, DANE*) y el número de hogares para el 2005 fue de 19.462, lo que quiere decir que existen varias familias habitando una misma vivienda.

Vemos una potencialidad de la población de la Unidad Comunera en cuanto al reconocimiento de la cultura Afrodescendiente, ya que el 42% de la población se auto reconoce como Afro-Colombiano, mientras que el 32% se identifica como mestizo, el 13% no conoce su origen racial y el 14% es blanco o de algún otro origen racial (*Línea de Base ECONOMETRÍA, Fundación Social, 2014*). Esto da a conocer la gran riqueza cultural que se presenta en este territorio.

Además, es una población que históricamente proviene de familias que convivían en el ámbito rural interrumpido por fenómenos como el desplazamiento forzado, al igual que aquellas poblaciones que crearon otros tipos de desplazamiento, tales como el interbarrial e ínter urbano. Esto genera un encuentro de culturas que se manifiesta en la vida cotidiana de las personas y entra en juego con el entorno, entonces es fácil encontrar prácticas que normalmente se evidencian en lo rural asociadas con aquellas que tienen que ver con la vida citadina en un lugar que se encuentra en crecimiento urbanístico y comercial.

### 3. GENERALIDADES DE LA RUTA DE FORTALECIMIENTO A ORGANIZACIONES DE BASE COMUNITARIA

La Ruta de Fortalecimiento a Organizaciones corresponde a la línea estratégica de Planeación y Gestión Participativa del Desarrollo (PGPD) que coordina Fundación Social a través de la Regional Cartagena y busca llevar a estos grupos a tener resultados ideales en las categorías de eficacia, sostenibilidad financiera, democracia y participación, transparencia y honestidad, y actuación con otros.

Para ello se plantean dos procesos: Fortalecimiento a Juntas de Acción Comunal y Fortalecimiento de Organizaciones de Base comunitaria. Para el caso de este ejercicio, se sistematiza la metodología del segundo proceso, orientado al fortalecimiento de Organizaciones de Base comunitaria.

La Ruta cuenta con cuatro componentes definidos así: Identidad Organizacional; Triangulo Estratégico; Programación; Ejecución, Plan de Fortalecimiento Seguimiento y evaluación de la organización. Componentes que permiten desarrollar elementos claves sobre el Planteamiento Estratégico, Plan Operativo y Plan de Fortalecimiento.

El primer componente de IDENTIDAD ORGANIZACIONAL está definido desde: la **contextualización** de las organizaciones, en el que se identifica su recorrido histórico, avances, limitaciones, incidencia en el territorio. **Misión y Visión**, desde la revisión con las organizaciones que las han definido y un proceso de construcción con las que no la tienen. La visión que se construye en este componente se encuentran definida de afuera hacia adentro, es decir, los resultados que se logran en la comunidad en un tiempo determinado a partir de la incidencia de la organización. La propuesta **de valor**, es el valor agregado de la organización, lo que la hace diferente y los **principios** con los que se identifica cada organización de la unidad comunera de gobierno N° 6.

El segundo componente es el PROGRAMATICO, contiene la **ruta de cambio** que identifica acciones a corto, mediano y largo plazo a través de las cuales se operacionalizan las líneas estratégicas de cada organización, **el plan de fortalecimiento** que define la ruta de cambio que se trabaja a través de los

semáforos de fortalecimiento con el fin de identificar cuáles son los puntos más débiles de la organización, pero también las acciones claves para el desarrollo de las estrategias y priorización de temas para el fortalecimiento. Y finalmente el **plan operativo anual (POA)** donde se incluyen los temas de fortalecimiento y las acciones a corto plazo.

LA EJECUCIÓN, ACOMPAÑAMIENTO Y SEGUIMIENTO: Durante el desarrollo de este componente se acompaña a las organizaciones en la ejecución de su plan operativo que contienen los resultados de fortalecimiento y la ruta de cambio. Estas etapas incluyen asesoría, formación de los miembros y gestión de alianzas (*Fundación Social*).



## 4. CONCEPTUALIZACIÓN DE LA SISTEMATIZACIÓN

### 4.1 SOBRE EL ENFOQUE

Pensar en la realización de una experiencia de sistematización participativa supone un enfoque construccionista (PAPERT, Seymour), donde el conocimiento se construye a través de la acción. Las comunidades son las co-creadoras de su propia transformación, que parte de una reflexión previa, como lo plantean Seymour, Von Foester y Gergen<sup>1</sup>, el conocimiento tiene un énfasis lingüístico y emocional y el lenguaje es acción y pensamiento.

A partir de la sistematización de la metodología de la ruta de fortalecimiento a organizaciones de base comunitaria, este tipo de agrupaciones como tal entran en contacto directo con la experiencia para reflexionar sobre ella, pasando por un proceso de apropiación.

Ahora, no solo es cuestionar la experiencia, sino que también es determinar si después de haberla vivido, su accionar es encausado hacia áreas específicas que responden a las demandas del territorio en el que se trabaja, en este caso la Unidad Comunera de Gobierno N° 6.

### 4.2 SOBRE EL CONCEPTO DE SISTEMATIZACIÓN

Hablar de sistematización no solo es hablar de la recuperación de una experiencia vivida, en este caso para las organizaciones, sino que también supone que se fundamenten las áreas del proceso como tal, en el que se encuentran el conocimiento de la experiencia, el sentido crítico hacia ella y el emprendimiento de acciones a partir de los aprendizajes adquiridos.

- *“Es un proceso teórico y metodológico, que a partir del ordenamiento, reflexión crítica, evaluación, análisis e interpretación de la experiencia, pretende conceptualizar, construir conocimientos, y a través de su*

---

<sup>1</sup> GERGEN, K (1996). Realidades y Relaciones: Aproximaciones a la construcción social. Ediciones Paidós Ibérica. Barcelona, España.

*comunicación orientar experiencias para mejorar las prácticas sociales”*  
**Arizaldo Carvajal Burbano<sup>2</sup>.**

Los procesos de sistematización se dan de distintas formas en las Ciencias Sociales, se pueden recuperar experiencias después de terminado el proyecto, sin embargo para la ruta de fortalecimiento fue imperativo que la sistematización se generara de forma paralela a esta, debido a que posibilita la toma de decisiones para cambiar o fortalecer el rumbo de la misma.

- *“La sistematización es una mirada crítica sobre nuestras experiencias” y procesos, recogiendo constantes. En este sentido, significa un ordenamiento e interpretación de nuestras experiencias vistas en conjunto y del papel o función de cada actividad particular dentro de este conjunto”*  
**Oscar Jara<sup>3</sup>.**

---

<sup>2</sup> CARVAJAL, Arizaldo. Apuntes para la sistematización de experiencias, Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano, serie de documentos de trabajo N° 3, Universidad del Valle, Santiago de Cali, 1999. <sup>3</sup>JARA, Oscar. Revista Internacional sobre Investigación en Educación Global y Para el Desarrollo. Centro de Estudios y Publicaciones Alforja, Costa Rica.

## 5. FUNDAMENTACIÓN LEGAL

El proyecto de sistematización se sustenta en la ley 1617 de 2013, artículo 5 expedida por el congreso de la república de Colombia en el cual se estipulan las disposiciones generales a cerca de la estructura, organización y funcionamiento distrital, a saber, se dotan a los distritos especiales las facultades, instrumentos y recursos necesarios para que cumplan sus funciones. Entre estas se encuentra en el artículo 5 acerca de la participación comunitaria y veeduría ciudadana que promueven la organización de los habitantes a través de la creación de asociaciones profesionales, culturales, cívicas, populares, comunitarias y juveniles que sirven como organismos de representación en las diferentes instancias de participación, concertación y vigilancia de la gestión distrital y local.

El Plan de Desarrollo Distrital “Ahora Sí Cartagena” contempla en su estrategia de descentralización para fortalecer la participación local, el programa fortalecimiento a la participación ciudadana y comunitaria tendientes a dotar a los miembros de las organizaciones de base comunitaria con herramientas necesarias para el seguimiento y control a la gestión pública. Para ello desarrolla el subprograma: “Organizaciones fortalecidas para el desarrollo” que pone en ejecución las características específicas de fortalecimiento antes mencionadas, identificando y focalizando las acciones.

## 6. OBJETO DE LA SISTEMATIZACIÓN

SISTEMATIZACIÓN DE LA METODOLOGÍA DE “LA RUTA DE FORTALECIMIENTO A ORGANIZACIONES DE BASE COMUNITARIA REALIZADA POR FUNDACIÓN SOCIAL EN LA UNIDAD COMUNERA DE GOBIERNO N° 6 DE LA CIUDAD DE CARTAGENA AÑO 2015-2016”

La ruta de fortalecimiento a organizaciones de la unidad Comunera de Gobierno N° 6 que adelanta Fundación Social posibilitó un proceso de acompañamiento a estas organizaciones, su implementación generó la iniciativa de sistematizar la experiencia desde la metodología, como una estrategia que se desarrolló paralelamente a su ejecución y que posibilitó por una parte el empoderamiento de las personas frente al proceso y por otra la instalación de capacidades en estas organizaciones de base comunitaria para que sean actoras-autoras de sus experiencias, cotidianidades y realidades.

PREGUNTAS ORIENTADORAS DEL PROCESO DE SISTEMATIZACION:

¿La experiencia contempla las características de cada una de las organizaciones a la hora de desarrollar las actividades planteadas, respondiendo a la metodología?

¿Las organizaciones se encuentran conformes con cada uno de las etapas planteadas desde la experiencia?

¿Qué significado tiene para las organizaciones de base comunitaria el fortalecimiento?

¿Consideran que la ruta está cumpliendo con su fortalecimiento?

¿Qué aspectos proponen las organizaciones que se incorporen en cada una de las etapas de la ruta?

## **7. OBJETIVOS**

### **7.1 OBJETIVO GENERAL**

Sistematizar la metodología de “la Ruta de fortalecimiento a organizaciones de base comunitaria” realizada por Fundación Social en la unidad comunera de gobierno N° 6, de la ciudad de Cartagena año 2015-2016

### **7.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Conformar el equipo sistematizador con las lideresas y líderes de las organizaciones que hacen parte de la ruta de fortalecimiento a organizaciones de la Unidad Comunera de Gobierno N° 6 de la ciudad de Cartagena.
- Recuperar la metodología de la ruta de Fortalecimiento a organizaciones de base comunitaria adelantada Fundación Social desde el año 2015 al 2016.
- Analizar la incorporación de los contenidos adquiridos durante el proceso en el que hacer de las organizaciones.
- Establecer los aciertos y desaciertos que tuvo la experiencia, al igual que las lecciones aprendidas.
- Compartir la experiencia de sistematización a las organizaciones de la UCG N° 6.

## 8. METODOLOGÍA DE LA SISTEMATIZACIÓN

### 8.1 DE LA FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Para el abordaje de esta sistematización de la metodología de la ruta de fortalecimiento organizacional de la Unidad Comunera de Gobierno N° 6 por Fundación Social nos fundamentamos en el **Paradigma Histórico- Hermenéutico** (DILTHEY, Wilhelm) a través de los **Modelos Contemporáneos** que requieren tanto de la mirada contextual de las organizaciones hacia la experiencia vivida durante el desarrollo de la ruta, como de la participación de las organizaciones como tal, de manera que se tuvieran en cuenta las particularidades de cada una de ellas, asumiendo que todas tienen un conocimiento y percepción válidos sobre la experiencia específica y por lo tanto formarían parte fundamental de la recuperación de la misma. A partir de aquí la sistematización de esta experiencia dio cuenta de los siguientes aspectos.

*La teoría que fundamenta esta sistematización es el Interaccionismo Simbólico (BLUMER, Herbert, 1969)<sup>4</sup> partiendo de un elemento fundamental que es la comunicación como producción de sentido frente a lo simbólico que viven las organizaciones de base comunitaria a través de la ruta de Fortalecimiento organizacional, lo que dio paso a la comprensión de aquellos aspectos presentados en el proceso que no se contemplaron durante la planeación y que fueron relevantes para el avance exitoso de la Ruta, estos aspectos se encuentran dentro de la dimensión abstracta de la experiencia vivida, por lo tanto requirieron de la lectura de códigos que mostraron puntos clave del proceso y que en últimas brindaron los elementos necesarios para la recuperación, análisis e interpretación de la información.*

---

<sup>4</sup> BLUMER, Herbert, 1969, Interaccionismo Simbólico: Perspectivas y Métodos. Englewood Cliffs N.J Prentice All.

## 8.2 DE LAS CATEGORÍAS DE ANÁLISIS

Este proceso de sistematización está orientado desde 3 categorías de análisis definidas así:

**Ilustración 4. Categorías de Análisis de la Sistematización**

CATEGORÍAS DE ANALISIS	Definición
<b>Conformación del equipo Sistematizador</b>	Buscando que los procesos se generen desde la comunidad, como actora y autoras de su propia transformación, importante también para instalar capacidades y que sean estas mismas personas las dueñas de sus procesos.
<b>Recuperación de la metodología</b>	Lo que corresponde al eje de la sistematización principal que es el fortalecimiento a organizaciones y que la función también sirva para el aprendizaje del equipo Sistematizador.
<b>Incorporación de contenidos</b>	Permite observar si las organizaciones están incorporando los contenidos en sus cotidianidades.

Fuente: Autora del proyecto, 2015- 2016.

## 8.3 EL PLAN DE ACCIÓN COMO ESTRATEGIA QUE ATERRIZA LO IDEOLÓGICO.

Al realizar un proyecto de sistematización se debe tener en cuenta el paso a paso en el que se generan las acciones específicas en los contextos, normalmente a este paso a paso le llamamos fases, sin embargo, para el caso de esta sistematización los llamamos **Momentos**, que no transcurrirían en términos de tiempo- actividad, sino que se generarían como espacios de encuentro de saberes que se comparten para lograr el fin último de la sistematización, recuperación de la experiencia vivida.

### 8.3.1 Primer Momento.

#### IDENTIFICACIÓN DE ACTORES SOCIALES Y CONFORMACIÓN DEL EQUIPO SISTEMATIZADOR

La sistematización contó con un ejercicio de **Identificación de Actores sociales** cuya finalidad fue encontrar dentro de las organizaciones que estuvieron en el proceso de la ruta de fortalecimiento, lideresas y líderes que recuperaran la experiencia organizadamente, denominando este proceso como *conformación del equipo sistematizador* basándonos en los siguientes criterios:

#### Ilustración 5. Criterios para conformación del Equipo Sistematizador.

<i>Las lideresas y líderes del equipo sistematizador</i>	Viven en el territorio.
	Hacen parte de las organizaciones vinculadas a la ruta de Fortalecimiento a organizaciones.
	Sus organizaciones tienen un factor de legitimidad dentro de la comunidad de la Unidad Comunal de Gobierno #6 o por lo menos dentro de cada uno de sus barrios.
	Capacidad de liderazgo, sentido crítico de los procesos que se han llevado a cabo en sus comunidades.

Fuente: Autora del proyecto, 2015-2016

A continuación se presenta el **Mapa de Actores** que condujo a la conformación del **Equipo sistematizador**, este ejercicio se realizó a partir de los elementos construidos en la propuesta de Valor del componente de identidad Organizacional de la Ruta de Fortalecimiento a Organizaciones de base comunitarias, con los grupos que iniciaron el proceso.



## MAPA DE ACTORES

El proyecto se denominó SISTEMATIZACIÓN DE LA METODOLOGIA DE “LA RUTA DE FORTALECIMIENTO A ORGANIZACIONES DE BASE COMUNITARIA REALIZADA POR FUNDACIÓN SOCIAL EN LA UNIDAD COMUNERA DE GOBIERNO N° 6 DE LA CIUDAD DE CARTAGENA AÑO 2015-2016”

A partir de este proyecto se consolidó una base de datos con la información de las organizaciones de base comunitaria de la Unidad Comunera de Gobierno #6 con sus representantes o lideresas y líderes.

### Ilustración 6. Listado de Organizaciones de la Unidad Comunera de Gobierno N° 6 de Cartagena.

ORGANIZACIÓN	BARRIO
Fundación Social Revivir	El Pozón
Fundación José Carmelo Villamizar	El Pozón
Fundación Manos Para la Vida	El Pozón
Fundación el Esfuerzo	El Pozón
Fundación Social Para el Desarrollo del Pozón (FUNSODELPO)	El Pozón
Fundación social Para la Formación Integral (FUSFI)	El Pozón
COMBAS	El Pozón
Corporación Para el Desarrollo del Pozón	El Pozón
Zona Verde Cartagena	Nuevo Paraíso
Corporación Verde Calicanto	Nuevo Paraíso
Fundación Casa del Joven	El Pozón

ORGANIZACIÓN	BARRIO
Corporación Gravity Control	Nuevo Paraíso
Fundación Sueños Con Propósito	Fredonia
Grupo Juvenil Mas que Vencedores	El Pozón
Asociación de Mujeres Emprendedoras	Olaya Herrera
Comité Ambiental	Olaya Herrera
Cooperativa de Aseo y Reciclaje del Pozón	El Pozón
Corporación Dinamizadores Ambientales	El Pozón
Asociación Caminos de Luz	El Pozón
Corporación Mar Adentro	El Pozón
Asociación de Adulto Mayor La Mano de Dios	El Pozón

Fuente: Base de Datos Fundación social.

## CARACTERIZACIÓN DE ACTORES.

Una vez identificadas las organizaciones que se encontraron en el territorio, se procedió a la realización del mapa de interés e influencia, el cual no es más que una **caracterización** de las organizaciones vinculadas que siguen el proceso de la ruta de Fortalecimiento Organizacional, esta información se condensó en una matriz con las siguientes características:

- Nombres de las organizaciones.
- El interés que tiene cada organización como base para trabajar en el territorio.
- Las tres últimas columnas del cuadro representan el eje de la sistematización, de manera que se determina con claridad la posición, el interés y la influencia que tendrían estas organizaciones para trabajar en ella.

**Ilustración 7. Caracterización de Organizaciones de Base Comunitaria de la UCG N° 6 de Cartagena.**

ACTORES	INTERESES	POSICIÓN ANTE LA SISTEMATIZACIÓN						INTERES POR SISTEMATIZAR						INFLUENCIA EN LAS DEMAS ORGANIZACIONES AL SISTEMATIZAR									
		DESCONOCIDA	OPOSICIÓN ACTIVA	OPOSICIÓN PASIVA	INDECISO	APOYO PASIVO	APOYO ACTIVO	DESCONOCIDO	POCO O NINGUN INTERES	ALGUN INTERES	INTERES MODERADO	MUCHO INTERES	EL MAS INTERESADO	DESCONOCIDA	POCA O NINGUNA INFLUENCIA	ALGUNA INFLUENCIA	INFLUENCIA MODERADA	MUCHA INFLUENCIA	EL MAS INFLUYENTE				
Fundación Sueños Con Propósito																							
Fundación Social Revivir																							
Fundación José Carmelo Villamizar																							
Fundación Manos Para la Vida	Crear alianza para mejorar en recursos tecnológicos, generar procesos productivos y generación de ingresos.																						
Asociación El Esfuerzo																							

<b>FUNSODELPO</b>	Fortalecer su organización en la parte de recursos económicos y conformación de un equipo interdisciplinar que se encargue de hacer atención, vinculación y seguimiento a la población.																	
<b>(FUSFI)</b>  <b>Fundación Social Para La Formación Integral.</b>	Fortalecer la parte cultural tanto en lo físico con un sede o espacio para poder desarrollarla, como en la realización de alianzas que generen el fortalecimiento de los 4 colectivos artísticos.																	
<b>COMBAS</b>	Tener insumos para realizar socializaciones de prevención del riesgo y enseñar a las personas del barrio el Pozón como deben actuar en caso que se presenten desastres naturales.																	
<b>Zona Verde</b>	Contar con los recursos necesarios para implementar la construcción de un sistema sanitario alternativo y un																	

	sistema de recuperación y construcción del mangle.																	
<b>Corporación Mar adentro</b>	Constancia y permanencia en los procesos que adelantan con la población en situación de discapacidad.																	
<b>Asociación de Mujeres Emprendedoras.</b>	Constituir una red organizada de mujeres que promuevan la seguridad alimentaria, el deporte y la cultura en OLAYA HERRERA																	
<b>Asociación la Mano de Dios</b>	Realizar vinculación, atención y seguimiento médico a los adultos mayores y realizar acompañamiento familiar.																	
<b>Corporación Verde Calicanto</b>	Fortalecer conocimientos para realizar sensibilización.																	
<b>Comité Ambiental</b>	Conformarse jurídicamente y organizar un plan de trabajo para vincularse a la																	

	elaboración y seguimiento de las políticas públicas ambientales.																	
<b>Corporación Dinamizadores Ambientales del Pozón</b>	Realizar el centro de formación ambiental dedicado a preservar el pulmón ecológico del terraplén ubicado en el barrio El Pozón.																	

Fuente: Autora del proyecto, 2015- 2016

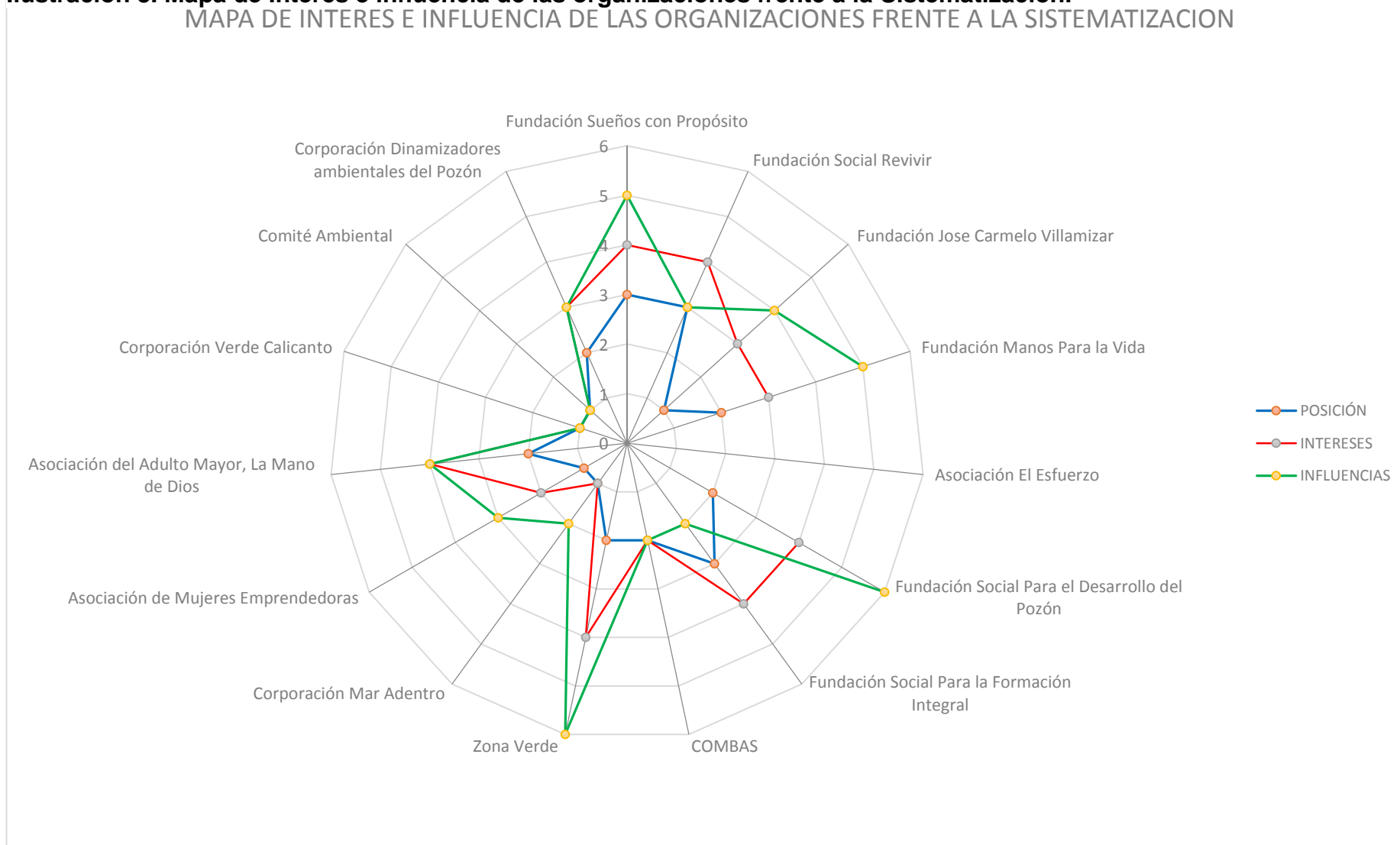
La matriz muestra la favorabilidad de la participación de cada organización en el proceso de sistematización según el objetivo que tiene cada una desde su quehacer, al igual que la construcción hipotética de la posición, interés e influencia de estas hacia el proceso, teniendo en cuenta el tiempo y dedicación que dispusieron para cumplir con la Ruta de Fortalecimiento organizacional. A cada uno de los factores referidos a la sistematización ubicados hacia al lado izquierdo de la matriz se les dio una posición según los intereses antes mencionados.

Ahora se presenta la expresión de esta matriz en el siguiente mapa de interés e influencia:



### Ilustración 8. Mapa de Interés e influencia de las organizaciones frente a la Sistematización.

MAPA DE INTERES E INFLUENCIA DE LAS ORGANIZACIONES FRENTE A LA SISTEMATIZACION



Fuente: Autora del proyecto, 2015- 2016.

En el mapa se evidencia la favorabilidad de las organizaciones frente al proceso de sistematización, este último se encuentra ubicado en el punto 0 del radial y a partir de aquí se reemplazó cada una de las posiciones que se encuentran en los factores que involucran la sistematización (lado izquierdo de la Matriz de Caracterización de actores) con un valor que oscila entre 1 y 6 de izquierda a derecha, así pues, para la *Influencia en las demás Organizaciones al Sistematizar*, el más influyente es el número 1, el de mucha influencia número 2, el de influencia moderada número 3...

En el Radial, entre más se aleja del punto 0 menor sería la posición, el interés y la influencia que tienen las organizaciones frente al proceso de sistematización. A partir de aquí se determinaron aquellas organizaciones con mayor posición, interés e influencia, a saber: Comité Ambiental, Corporación Verde Calicanto, COMBAS, Mujeres emprendedoras y corporación Mar Adentro. Con ellas se inició el acercamiento para la realización posterior de la sistematización.

### **8.3.2 Generando Encuentros.**

Como se trató de un proceso que generaría encuentros para compartir saberes, este primer momento de *conformación del equipo sistematizador* giró en torno a tres temas:

1. Sensibilización en la importancia de la sistematización de la metodología de la Ruta de Fortalecimiento a Organizaciones.
2. Apropiación conceptual de los fundamentos básicos de la sistematización de experiencias.

Aportes del equipo sistematizador a la planeación de la sistematización de la metodología de la ruta de fortalecimiento Organizacional en la Unidad Comunera de Gobierno N°6, a la luz de las realidades de las organizaciones.

## **Aportes del equipo sistematizador a la planeación.**

### **Primer Aporte**

#### **Reconstrucción de la metodología de la sistematización:**

Tras el proceso de apropiación de conceptos básicos de la sistematización, se entregó a las lideresas y líderes la metodología de la sistematización de la ruta. Ellas y ellos tuvieron la oportunidad de realizar un análisis de ésta y de incorporar nuevos elementos a la luz de las realidades de las organizaciones de la UCG N°6.

Para el análisis comparativo de estos contenidos, se presentan las dos siguientes matrices; La primera contiene la metodología de la sistematización inicial y la segunda presenta los aportes de los líderes y lideresas:

**Ilustración 9. Metodología Inicial de la sistematización.**

	<b>MOMENTOS</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>TECNICA</b>
<b>1er Momento</b>	Identificación de actores sociales.	Delimitación del quien realiza la sistematización.	Mapeo de Actores Sociales
<b>2do Momento</b>	Conformación del equipo sistematizador	Sensibilización frente a la importancia de realizar la sistematización de la ruta e Fortalecimiento a Organizaciones apropiación de contenido temático.	Taller
<b>3er Momento</b>	Sistematización del componente de identidad organizacional y componente programático	Recuperación de la experiencia, mediante análisis de la metodología.	Grupos Focales (Actividad Palabras Clave)
<b>4to Momento</b>	Compartir la experiencia	Realización del documento que se compartiría con las organizaciones de la UCG #6	Texto didáctico

Fuente: Autora del proyecto, 2015- 2016.

**Ilustración 10. Metodología ajustada por el Equipo Sistematizador**

	<b>MOMENTOS</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>TECNICA</b>
<b>SISTEMATIZACIÓN CONFORMACIÓN DEL EQUIPO SISTEMATIZADOR</b>			
<b>1.</b>	Identificación de actores sociales.	Delimitación del quien realiza la sistematización.	Mapeo de Actores Sociales
	Conformación del equipo sistematizador	Sensibilización frente a la importancia de realizar la sistematización de la ruta e Fortalecimiento a Organizaciones apropiación de contenido temático.	Taller
	Caracterización organizacional de la Unidad Comunera de Gobierno #6	Contextualizar en identidad organizacional a la Unidad Comunera.	Caracterización

<b>SISTEMATIZACIÓN DE LA METODOLOGÍA FOS (Fortalecimiento a organizaciones Sociales)</b>			
<b>2.</b>	Sistematización del componente de identidad organizacional	Recuperación de la experiencia, mediante análisis de la metodología.	Grupos Focales (re-adaptación de la actividad “Palabras Clave”)
	Sistematización triangulo estratégico	Recuperación de la experiencia, mediante análisis de la metodología.	Entrevistas en profundidad
	Sistematización del componente de Programación	Recuperación de la experiencia, mediante análisis de la metodología	Taller
<b>3.</b>	Compartir la experiencia	Realización del documento que se compartiría con las organizaciones de la UCG #6	Texto didáctico

Fuente: Elaboración Equipo Sistematizador.

## **Segundo Aporte Del Equipo Sistematizador:**

### **Caracterización Organizacional de la Unidad Comunera de Gobierno N° 6:**

Como primera instancia para iniciar el proceso de sistematización, fue necesario tener un contexto de la situación actual, sin embargo, la contextualización de esta sistematización, gira en torno al estado organizacional de la Unidad Comunera de Gobierno N° 6, lo que quiere decir que la información no se encuentra de manera individual acerca de las organizaciones sino que, por el contrario es la construcción general del estado organizacional de la Unidad Comunera.

A este proceso entonces se le denominó *Identidad Organizacional de la Unidad Comunera de Gobierno N° 6*, identidad porque se trata de un proceso que tuvo los elementos mínimos que logran argumentar las características organizacionales de la Unidad, elementos que se encuentran como potencialidades del territorio y por lo tanto constituyeron la base para entender el fortalecimiento.

### **IDENTIDAD ORGANIZACIONAL DE LA UNIDAD COMUNERA DE GOBIERNO 6.**

La unidad comunera de Gobierno N° 6 presenta diversas formas organizativas que nacieron en respuesta a la ineficiencia estatal frente a los temas de pobreza y desigualdad social presentados específicamente hacia estas áreas correspondientes a la periferia de la ciudad de Cartagena.

En las bases de datos de la Ruta de Fortalecimiento Organizacional de la Fundación Social se encontraron registradas 29 organizaciones del territorio, de las cuales 23 han continuado el proceso.

Estas organizaciones se encuentran divididas por perfil temático ilustrado en el siguiente cuadro:

### Ilustración 11. Organizaciones según perfil temático

PERFIL TEMATICO	ORGANIZACIÓN
<b>Bienestar</b>	Asociación del Adulto Mayor la mano de Dios
	Fundación Casa del Joven
	Asociación Camino de luz
	Asociación El Esfuerzo
<b>Ambiental</b>	Comité de Emergencia Comunitario
	Corporación dinamizadores ambientales
	Corporación Ambiental Verde Calicanto
<b>Salud</b>	Fundación Social Para el Desarrollo Del Pozón
	Comité de gestión Ambiental
<b>Arte y cultura</b>	Corporación Contradiscursos
	Gravity control
<b>Más de un eje temático</b>	Construyendo un sueño
	Corporación Mar Adentro
	Red de Desarrollo Local del Pozón
	Zona Verde 02
	Fundación Social Para la Formación Integral
	Ministerio Juvenil Mas que Vencedores
	Construyendo Camino
	Fundación Sueños con Propósito
	Fundación Social Revivir
	Manos Para la Vida
	Fundación Mujeres Sobre Ruedas
Asociación de Mujeres Emprendedoras	

Fuente: Equipo Sistematizador.

La mayoría de estas organizaciones de base comunitaria realizan un abordaje de las temáticas anteriores a través del trabajo con grupos poblacionales: Mujeres, niños, adultos mayores y jóvenes particularmente. Las acciones que emprenden buscan solucionar una o varias problemáticas.

En la línea de base de las organizaciones se presentó un informe detallado del estado de las organizaciones en seis aspectos: Eficacia, sostenibilidad



financiera, actuación, participación y democracia, transparencia e identidad. En cada uno se evaluaron los siguientes temas:

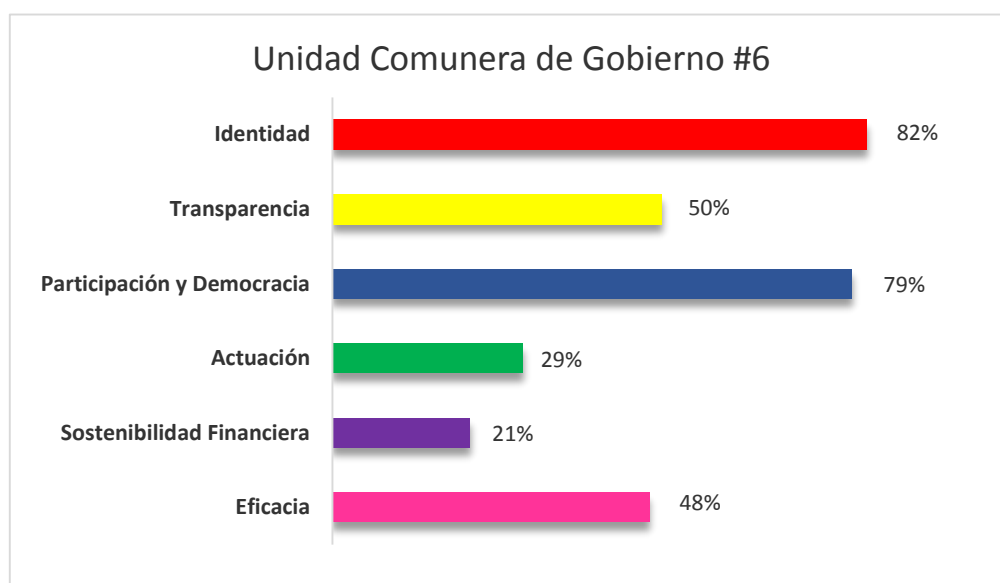
**Ilustración 12. Apartes de Línea de base de Organizaciones de Base Comunitaria de la UCG N° 6.**

<b>Eficacia</b>	<b>Sostenibilidad financiera</b>	<b>Actuación con otros</b>	<b>Participación y democracia</b>	<b>Transparencia</b>	<b>Identidad</b>
Proyectos ejecutados de acuerdo con la misión	Ejecución de Proyectos	Participación en otras formas organizativas	Miembros activos	Rendición de cuentas a miembros	Conocimiento y sentido de pertenencia con la misión de la organización
Satisfacción de los beneficiarios	Diversidad de fuentes de recursos	Ejecución corresponsable de proyectos	Calidad de la participación	Rendición de cuentas a beneficiarios	Aprecio de los miembros por la organización
Satisfacción de los miembros	Apalancamiento		Parámetros democráticos en la toma de decisiones	Calidad de la información presentada a miembros	Desarrollo personal y trabajo por la comunidad
Coherencia entre Plan Operativo y Plan Estratégico	Cubrimiento en costos de operación		Acuerdos para el relacionamiento	Calidad de la información presenta a beneficiarios	
Cumplimiento del Plan Operativo	Dependencia de una sola fuente de recursos				
Participación en la gestión de la propuesta colectiva					
<b>Escala de Valoración:</b> Escala de valoración: 0% - 30% -> Muy bajo    31% - 50% -> Bajo    51% - 80% -> Medio    81% - 100% -> Óptimo					

Fuente: ECONOMETRÍA CONSULTORES.

A partir de estos aspectos que mostró la línea de base de las organizaciones individualmente planteamos entonces un consolidado de cómo se encontraría la Unidad comunera de gobierno N° 6 organizacionalmente.

### Ilustración 13. Estado de la Unidad Comunera de Gobierno N° 6 en Características estudiadas en la Línea de Base.



Fuente: Autora del proyecto, 2015- 2016 a partir de Línea de Base UCG N° 6. ECONOMETRÍA Consultores, Fundación Social.

Los aspectos más sobresalientes en la gráfica, son la Identidad y la Participación y democracia ocupando estos el mayor porcentaje de representación, el primero con el 82% y el segundo con 79%.

Esto se encuentra directamente relacionado con las apuestas que desde el territorio se han venido gestando frente a temáticas de orden político e identitario, porque en esta parte de la ciudad se centra un mayor esfuerzo por la exigibilidad de derechos en general, temas de auto reconocimiento cultural y participación política.

Por otro lado los aspectos que menor porcentaje tuvieron son la sostenibilidad financiera, la actuación con otros y la eficacia, aspectos que se determinan a partir de las condiciones socioeconómicas de los barrios donde se evidencia

mayoritariamente la situación de pobreza y desigualdad de la ciudad, los índices elevados de baja escolaridad y falta de capacitación y capacidades del ser, el saber y el hacer y todo este entramado de experiencias sociales se refleja al interior de las organizaciones de base comunitaria de la UCG N° 6.

### **Tercer Aporte:**

#### **La Inclusión De Un Nuevo Elemento En La Sistematización: El Diario De Campo.**

La inclusión del diario de campo al equipo sistematizador permitió que este fuera elemento debelador de aquellas situaciones que no fueron contempladas dentro del proceso de planeación de la ruta de Fortalecimiento Organizacional y la incorporación de este elemento se generó tras la búsqueda de una herramienta que permitiera rescatar la información que no lograba captarse normalmente en el desarrollo de la ruta.

Apelando a los saberes preconcebidos de las y los miembros del equipo, debido a experiencias pasadas en procesos de investigación, a saber, proyecto de memoria cultural, de la línea estratégica de comunicación y Convivencia, y otros proyectos que han tenido desde sus comunidades con otras entidades como la Cruz Roja, seccional Bolívar, Alcaldía Mayor de Cartagena y otras.

A partir de ahí se definió la estructura para el diario de campo (Anexo F.)

#### **Cuarto Aporte:**

#### **Presentación Del Equipo Sistematizador Ante Las Demás Organizaciones:**



Tomada por: Kelly Pájaro Montero

En esta instancia se trató de que las organizaciones conocieran el proceso que se generaría desde ese momento hasta el día de su culminación y que ellas participaran de la sistematización, no desde el equipo que es el actor directo del proceso, sino desde la proporción de la información necesaria para la sistematización, representando la actuación indirecta de este proyecto.

Pero la idea de presentar al equipo sistematizador supuso primero que las organizaciones supieran qué significaba realizar un proceso de sistematización de una experiencia. Por ello la pertinencia de un ejercicio dinámico que mostrara los resultados concretos y confiables y a la vez a un equipo sistematizándolo.

### 8.3.3 Reflexionando El Momento.

#### **Aciertos De La Conformación Del Equipo Sistematizador**

El hecho de conformar el equipo sistematizador con los líderes de las organizaciones que realizaron la ruta de fortalecimiento organizacional, fue el plus de esta sistematización, es el acierto más claro y contundente del proceso y poder de rescatarlo dentro de la metodología de la sistematización hace de esta, una experiencia de múltiple abordaje, se puede decir que hablamos entonces de un proyecto de actuación profesional porque se encuentra vinculado a la instalación de capacidades para la generación de transformación, ya sea a través de la ruta de fortalecimiento o por fuera de ella y en Fundación Social u otras instituciones y organizaciones.

Pero también es la sistematización de una experiencia de fortalecimiento organizacional que rescató el proceso e instaló capacidades en el equipo sistematizador, pensando en que la experiencia de aprendizaje se genera empíricamente, claro está, a partir de una fundamentación teórica previa.

*“Los contenidos que recibimos del primer momento nos sirvieron mucho, la información fue clara y sencilla, yo imaginaba que como se habla de sistematización de las experiencias, el proceso sería más complejo, sin embargo fue fácil de digerir, tanto en lo teórico como en lo práctico” Luis Javier Cano Pautt, equipo sistematizador.*



*“Pensé que iba a ser algo más complicado porque a mí no me gusta escribir, pero después me di cuenta que era más fácil de lo que yo creía porque uno habla de las cosas que le suceden en el proceso, analiza las situaciones y ahí va sacando conclusiones” Miriam Correa, equipo sistematizador.*

*“Este no ha sido muy difícil, la clave está en tener mucha retención de la información, mucha concentración y recuperar el conocimiento, además esto nos sirvió también para futuras replicas en nuestras comunidades”  
Beatriz Manjarrez, equipo sistematizador.*

En la apropiación de contenidos el equipo sistematizador tuvo la oportunidad de adquirir primero la comprensión de los conceptos de los fundamentos básicos de la sistematización, el acompañamiento de la profesional en trabajo social como facilitadora permitió que el proceso alcanzara un nivel más formal, y de esta forma se logró a través de la generación de discusiones incorporar lo que significa la estructura básica de la sistematización.

*“La metodología que utilizó Gretty en los talleres fue muy fácil, además ella nos hizo preguntas que generalmente vivimos en nuestras comunidades y eso nos dejó ver que la sistematización se puede realizar desde nuestras organizaciones. Nosotros como comunidad, estamos generando los proyectos que se quedan en el aire y hablamos de ellos en los diferentes espacios donde estamos, pero no hay evidencias de que existió ese proceso, de cómo lo vivió la gente, y eso lo que hace es que invisibiliza el trabajo que hacemos” José Gonzales, equipo sistematizador.*



Tomada por: Álvaro José Castro coronel

La entrega de la metodología al equipo para que realizara modificaciones de acuerdo a sus experiencias en la ruta de fortalecimiento como



organizaciones, generó apropiación hacia el proceso, porque ellas y ellos tuvieron la oportunidad de incidir desde la planeación de la sistematización a través de la reconstrucción de cada una de las actividades y la incorporación de otras.

*“Cuando nos dijeron que nos darían la metodología de la sistematización para que la modificáramos pensé que iba a ser una tarea fácil, sin embargo al leer el documento no encontraba muchas cosas que hacerle porque tenía en cuenta las características de las organizaciones y el proceso de la ruta de fortalecimiento, se veía tan perfecto que en el momento no le encontré nada que modificar, pero a medida que pasó el tiempo y con los encuentros que tuvimos como equipo, fuimos incluyendo otras cosas que no estaban en la metodología” María Romero, equipo sistematizador.*

La primera actividad de campo que realizó el equipo sistematizador donde dio a conocer el proceso a las demás organizaciones sociales, permitió conocer de manera informal las diversas reacciones que tuvo la comunidad ante un proceso de sistematización de la experiencia. Aquí hubo una tendencia de las personas al rechazo hacia el equipo porque en un primer momento se sintieron cuestionadas como organizaciones, al avanzar el proceso las organizaciones se dieron cuenta de hacia dónde iría la sistematización.

*“Al principio nos sentimos cuestionados como equipo por las organizaciones, por eso creo que hay que tener en cuenta primero dar a conocer el proceso de manera formal a las organizaciones” Beatriz Manjarrez.*

*“A mí me parece que es un sí pero no; si bien es cierto que a las organizaciones se les debe explicar el proceso de sistematización, no se debe decir todo, porque las personas tienden a hablar maravillas de los procesos por esa misma problemática que es el sentirse cuestionadas” Luis Javier Cano Pautt, equipo sistematizador.*



## **Desaciertos De La Conformación Del Equipo Sistematizador**

El tiempo es un factor que juega en contra del desarrollo de la sistematización del proceso en general, tanto de la conformación del equipo como de la metodología de la Ruta de fortalecimiento a organizaciones. Las actividades se cruzan al momento de la implementación de la metodología de fortalecimiento y de la sistematización.



Tomada por: Álvaro José Castro, Pasante de Comunicación Social, Fundación Social

## **8.4 SEGUNDO MOMENTO:**

### **Hacia La Aventura De La Sistematización**

#### **Primera Fase: Identidad Organizacional**

Durante esta primera etapa del proceso de la Ruta de Fortalecimiento a Organizaciones se realizó el primer momento denominado Identidad Organizacional, el cual permitió definir o revisar los elementos fundamentales de las organizaciones además de precisar el impacto positivo que estas mismas buscan generar en la comunidad.

Para ello se realizaron las siguientes actividades:

- 1: Línea del tiempo
- 2: Aprendiendo de nuestro entorno
- 3: La visión de nuestra organización
- 4: Construyendo nuestra misión
- 5: Acordando principios

- ***Línea de Tiempo***

En esta actividad se construyó colectivamente un relato que permitió reflexionar sobre el pasado de cada organización y el momento para entonces actual. Para esto, se utilizó la cartelera línea de tiempo y en ella se incluyeron los acontecimientos más importantes que marcaron la historia de la organización.

- ***Aprendiendo de nuestro entorno***

Se precisó el problema que la organización buscó solucionar y el entorno que lo afecta positiva o negativamente. Este paso fue clave para conocer muy bien lo que pasa alrededor e identificar información valiosa que permitiera escoger las mejores opciones para la organización.

- ***La visión de nuestra organización***

Para redactar la visión se respondieron las dos siguientes preguntas, utilizando los resultados que obtuvieron en las actividades anteriores:

- ¿Cuál es el cambio positivo o el impacto que la organización esperó lograr en la comunidad en los siguientes años?
- ¿A cuántos años se proponen alcanzar esto?

Una vez todos estuvieron de acuerdo con las respuestas, redactaron su visión teniendo en cuenta que esta debía ser medible, alcanzable, definida en un tiempo determinado, y bastante clara para que todos pudieran entenderla

- ***Construyendo nuestra misión***

La misión de una organización establece cuál es su razón de ser, su interés y motivación en la transformación del territorio. Además sirve para tener un

sentido de unidad entre los miembros de la organización, definiendo un marco general de actuación para alcanzar su visión.

- ***Acordando principios***

Se definieron los principios que creyeron las personas eran más importantes para guiar la actuación de la organización. Llegaron a un acuerdo sobre qué significan y explicaron con ejemplos cómo usarían cada principio en el actuar de su organización.

#### **8.4.1 Cambios en los Elementos de la Metodología.**

Durante este momento hubo cambios que se generaron en la metodología, a saber:

1: La propuesta de valor que en sus inicios hizo parte del segundo momento llamado Triángulo estratégico, pasó a ser parte del primer momento, Identidad organizacional.

2: Se cambió la forma de ver la Ruta de Fortalecimiento organizacional, de un formato muy complejo con el documento que se presentaba en sus inicios y del que se rinden cuentas en el presente documento, (Parte Generalidades de la Ruta de Fortalecimiento a Organizaciones), a la construcción de una cartilla que muestra toda la metodología, que fue alimentada con una especie de hilo conductor representado por personas de las diferentes regiones de Colombia que acompañan el “viaje del fortalecimiento”

3: Además cambia el lenguaje a una expresión más cercana a la gente, en la utilización de jergas propias de las regiones.

4: Hubo un ejercicio de retroalimentación y validación de la Identidad Organizacional al término de esta etapa.

#### **8.4.2 Reflexionando El Momento.**

##### **Aciertos del momento de Identidad Organizacional**

El cambio de las herramientas metodológicas tales como la Ruta FOS a la Cartilla FOS, consideramos es un acierto que permitió entender con mayor claridad los contenidos de la Ruta de Fortalecimiento Organizacional, además incluyó contenidos didácticos a la metodología que permitieron que las organizaciones digirieran la información con mayor facilidad.

A partir de la realización de los tres grupos focales, contrastada con la información de diario de campo del equipo sistematizador concluye entre los siguientes tres de los cinco ejercicios que conforman el primer momento de la **Identidad Organizacional** que:

##### **En la línea de tiempo y portada:**

En la línea de tiempo se pudo ver el proceso que tuvo la organización desde que inició. Esto, junto al ejercicio de portada hizo más fácil la construcción de la visión por las organizaciones, pues se trató de verse en su pasado y presente para decidir que querían ser en el futuro.



Por: Álvaro José Castro, Pasante Comunicación social.  
Fundación Social.

### **En “Aprendiendo de nuestro entorno”**

El acierto es la focalización de las acciones de las organizaciones a partir de los problemas que buscan solucionar, esto hizo que las personas tomen conciencia hacia lo que quisieran en realidad impactar, buscar que ellas y ellos tengan una mayor eficiencia como organización en la comunidad al concentrarse en contribuir a la solución de problemáticas específicas en vez de tener que hacer muchas acciones que desgastan su trabajo, minimiza los impactos y hacen que no se tenga claridad acerca de su identidad y de lo que hacen.

### **En “la visión de nuestra organización”**

Otro gran acierto de esta metodología en su primer momento de Identidad Organizacional, fue el enfoque que se le dio a la visión, se trató de una visión vista de afuera hacia adentro, es decir, que generó en las organizaciones, el poder verse desde los impactos positivos que se presentan en la comunidad a partir del trabajo que realiza cada una de ellas.

### **Desaciertos Del Primer Momento De Identidad Organizacional**

Los desaciertos encontrados en la Ruta de Fortalecimiento a Organizaciones son:

#### **EN LA PLANEACIÓN:**

Análisis del Plan Operativo Anual (POA) 2015- 2016

#### **Identificamos:**

**Primero** que el fortalecimiento de la Identidad Organizacional, debía generarse a partir del conocimiento de una realidad. Así pues, se realizó la línea de base de las organizaciones de la Unidad Comunera de Gobierno N° 6, pero sus resultados fueron entregados a la regional después de finalizado el momento de Identidad Organizacional, a finales del mes de mayo. Se socializaron los resultados con las organizaciones después de la retroalimentación y validación

del primer momento antes mencionado, inicios del mes de abril, lo que genera un interrogante:

¿Se está teniendo en cuenta el estado de las organizaciones al momento del diseño e implementación de la metodología de fortalecimiento?

Teniendo en cuenta el Plan Operativo Anual (POA) existe un retraso en las actividades de la ruta de fortalecimiento, primero en el año 2015 y ahora para el 2016.

**Segundo** El componente de Identidad Organizacional se realizó tres meses después de lo planeado.

**Tercero** la meta de 29 organizaciones se redujo debido a que algunas de las contempladas en las bases de datos no se encuentran trabajando en el territorio, otras tienen procesos alternos con instituciones que las pueden o que las han fortalecido y otras no se encuentran motivadas en el proceso de fortalecimiento, debido a que no ven la importancia del mismo.

En lo corrido del año 2016, 23 organizaciones lograron Identidad Organizacional- terminada en el mes de marzo y al mes de mayo siguieron con Triangulo Estratégico y dos más se encuentran pasando aún por Identidad.

#### EN LA OPERACIÓN DE LA METODOLOGÍA

Las personas argumentan que existen organizaciones que presentan características distintas a las de las demás pero que se encuentran incluidas en la ruta de fortalecimiento, es el caso de las plataformas o de las redes que son muy importantes a nivel del territorio pero que según testimonios de las organizaciones deben tener un proceso distinto al del fortalecimiento que tuvieron ellas.

El momento de identidad organizacional, fue revisado en dirección nacional, para luego realizar un encuentro de validación y retroalimentación de la misión, visión y principios.

Algunas organizaciones quedaron confusas con este ejercicio, debido a que el trabajo que se realizó no estuvo totalmente claro para ellas. De este ejercicio:

Muchas no se identificaron con la misión visión y principios construidos en esa jornada, incluso se mostraron inconformes con lo que hicieron y pensaron que los ejercicios que realizaron inicialmente estaban mucho más acordes con lo que eran ellas.



Tomada Por: Carlos Carrascal Corena, Coordinador Línea estratégica de Comunicación, Fundación Social.

*“Lo único que entendí del ejercicio es que quieren que hagamos una visión de afuera hacia adentro” Reinaldo Manjarrez, corporación Amor Joven.*

*“Nosotras que pensamos que éramos las mejores porque teníamos todo completo y cuando vemos las críticas que nos llueven, bueno, lo que no nos gustó es que todo fuera tan rápido, hicimos en un día lo que tardamos meses” Neidys Escobar, CORDELPO.*

*“El compañero que asistió no entendió nada pero por lo menos nos trajo la información para que nosotros hiciéramos la actividad después con Greta” Breider Villalba, Gravity Control.*

Otras calificaron la jornada como productiva y de aprendizajes.

*“Lo que pasa es que ellos vinieron a reafirmar lo que nosotros ya habíamos hecho” Benito Montero, CORPOLIDER.*

## 9. RECOMENDACIONES

La Ruta de Fortalecimiento a Organizaciones es un proceso que respondió realmente al fortalecimiento de las organizaciones, así que las siguientes recomendaciones se realizan para mejorar el proceso y no para obstruirlo.

**Primero:** Como equipo sistematizador pensamos, se plantean estas recomendaciones en torno a una apuesta interinstitucional que funcionaría a través de la realización de un plan que busque cualificar a las organizaciones en su quehacer, eso lo haría un proceso más fructífero porque se tendrían en cuenta las características individuales de cada organización a partir de la información tan importante que resultó de la línea de base de las organizaciones.

**Segundo:** Es fundamental que se fortalezca el trabajo que realiza la regional, mucho más articulado con la nacional, de aquí que se deben cuidar los detalles para que a las organizaciones llegue la misma información y se hable el mismo lenguaje en aras de evitar confusiones que finalmente generarían falta de credibilidad en el proceso.

**Tercero:** Para próximos proyectos, tener en cuenta que los contextos son diferentes y aunque existen planes que se pueden aplicar a ciertos territorios, estos no siempre van a tener los mismos resultados exitosos que se tienen en los anteriores, para tal caso, los planes, proyectos y metodologías deben ser estudiados antes de implementarlos, sin saltarse el paso a paso, por ello la importancia de trazarse metas que se puedan cumplir en términos de tiempo, y esperar los resultados que van arrojando los estudios para poder entrar en la etapa de planeación.



## **10.HASTA ESTE MOMENTO NUESTROS APRENDIZAJES FUERON:**

- ✚ El respeto hacia la trayectoria del proceso, permite que se construyan nuevas formas de superar los obstáculos sin perjudicarlo.
- ✚ Saber exaltar y dejar que el liderazgo tome el lugar que le corresponde en el territorio, hace que los procesos tengan mayor fluidez y eficiencia.
- ✚ Las experiencias son distintas a como nos las imaginamos, pero todas son válidas y cada quien las vive a su manera.
- ✚ La calidad requiere tiempo.
- ✚ Saber que una etapa es requerida para iniciar otra, conlleva a pensar en estrategias que permiten avanzar en el los procesos.
- ✚ Una buena articulación institucional genera que las personas creen en las instituciones, da cuenta de procesos sólidos y con identidad.
- ✚ El conocimiento de las realidades es lo que debe definir el planteamiento de planes, estrategias y metodologías.
- ✚ Partir de las potencialidades que tienen las organizaciones para actuar, se contribuye a una mayor apropiación de los procesos por parte de la comunidad.

## 11. REFLEXIONES DESDE TRABAJO SOCIAL

La sistematización de la Metodología de la Ruta de Fortalecimiento a Organizaciones permitió, a través de la conformación del equipo sistematizador, ver la realidad más allá de las acciones que se llevaron a cabo dentro de la Ruta, porque recuperó aquellos aspectos que se quedaron por fuera como es normal en todo proceso.

La importancia de reconocer el liderazgo existente en una comunidad da cuenta de un proceso participativo que garantiza partir de las potencialidades que tiene el territorio, y no inventarse nuevas formas que habrían dificultado el proceso, se parte de lo que se tiene en el territorio en términos de recurso humano. Pero al mismo tiempo este recurso humano no “obedece” como normalmente se piensa, sino que es capaz de crear y de actuar frente a sus realidades. Entonces estamos hablando directamente del término participación, tanto en la creación del equipo sistematizador, como en los aportes que hicieron las personas miembros de las organizaciones de base comunitaria en la recolección de la información.

Ahora, a través de esta participación se está actuando en una realidad generando conocimiento y despertando el sentido crítico, estos dos aspectos producen apropiación de las organizaciones hacia los procesos, específicamente el de la Ruta de Fortalecimiento a Organizaciones realizado por Fundación Social.

Sobre la producción del documento estamos hablando de una meta sistematización, debido a que a la vez que se está sistematizando una experiencia, también se da cuenta de un proceso que instaló unas capacidades en las personas que participaron en él.

En este sentido y con todo lo que hemos planteado en el presente texto sabemos que lo más importante contenido aquí son las voces de las

organizaciones que participaron en esta sistematización, voces de personas que le apostaron a un proceso honesto, de aprendizaje, de construcción de sentido frente a una ruta que sienten de ellas y ellos, lo que finalmente hace que todos los conocimientos adquiridos sobre ésta, y las lecciones aprendidas que nos dejaron fueran de gran importancia para lo que ellas llamarían el verdadero fortalecimiento organizacional.

**Ilustración 14. Retroalimentación y validación del componente de Identidad Organizacional.**



Tomada Por: Carlos Carrascal Corena, coordinador Línea estratégica de Comunicación, Fundación Social.

## BIBLIOGRAFÍA

BLUMER, Herbert, 1969, *Interaccionismo Simbólico: Perspectivas y Métodos*. Englewood Cliffs N.J Prentice All.

CARVAJAL, Arizaldo. *Apuntes para la Sistematización de Experiencias. Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano*. Serie Documentos de Trabajo No 3. Universidad del Valle, Santiago de Cali, 1999.

CIFUENTES Rosa María. *Mediaciones en la implementación de políticas sociales sectoriales. Lecciones aprendidas desde la sistematización de cuatro experiencias*. Tend. Retos N.º 15: 121-148 / octubre 2010

ESTRADA Mesa, Ángela María y DIAZGRANADOS Ferrán, Silvia. *Kenneth Gergen, Construcción Social, aportes Para el Debate y la Práctica*. ISBN 978- 958- 695-301-6. Primera Edición octubre de 2007, Bogotá, Colombia.

GERGEN, K (1996). *Realidades y Relaciones: Aproximaciones a la construcción social*. Ediciones Paidós Ibérica. Barcelona, España.

Guía para la sistematización de procesos y experiencias de desarrollo Territorial, Perspectivas, metodologías y reflexiones desde los proyectos sociales Directos de la Fundación Social. *Vicepresidencia de desarrollo, Área de Gestión de Conocimiento, Fundación Social Colombia*. Edición Luz Estrella Sierra de Arango, Astrid Gómez Hilarión. ISBN: 978-958-8049-56-4.

JARA, Oscar. *Revista Internacional sobre Investigación en Educación Global y Para el Desarrollo*. Centro de Estudios y Publicaciones Alforja, Costa Rica.

*Levantamiento de Línea de Base de los Proyectos Sociales Directos que Planea Realizar la Fundación Social en Cartagena*. ECONOMETRÍA consultores. Tercer Informe: Informe Final de Resultados (Versión Preliminar) Septiembre 12 de 2014.

VÉLEZ, Dionisio. *Plan De Desarrollo Distrital “Ahora Si Cartagena” 2013-2015*.

VELEZ Restrepo, Olga Lucia. *Reconfigurando el Trabajo Social, perspectivas y tendencias contemporáneas*. Editorial EPACIO ISBN 950-802-148-9. Medellín, Colombia.

# ANEXOS

## **Anexo A. Sobre el Primer Momento. Acercamiento con las y los líderes y lideresas de las organizaciones que conformarían el Equipo Sistematizador.**

A este encuentro asistieron 5 personas que conformarían el equipo sistematizador. Ellas y ellos tuvieron la oportunidad de hacer una presentación de su identidad y del proceso que llevan a cabo con sus organizaciones de manera individual y lo que esperaban que se produjera en el encuentro, es decir, las expectativas que tenían del proceso, lo que permitió dar paso al abordaje del objetivo de la reunión.

Se les explicó la intencionalidad de llevar a cabo un proceso de sistematización de la metodología de la ruta de fortalecimiento a organizaciones y la importancia que tiene la participación de cada una de ellas y ellos en el proceso.

En primera instancia se les explicó por qué eran ellas y no otras personas quienes estaban sentadas ahí en ese momento, y es que el ejercicio no partió de la nada, sino que se fundamentó en la realización de un mapa de actores sociales que produjo estos resultados concretos de aquellas organizaciones que se encontraban más comprometidas con el proceso y a la vez aquellos líderes y lideresas cuyo activismo y forma de analizar, interpretar y construir sus propias realidades les han permitido apropiarse de los procesos, por lo tanto se trata de reconocer estos liderazgos y tenerlos en cuenta para la realización de la sistematización.

Al iniciar el proceso de sistematización lo que se pretendió fue que las organizaciones se apropiaran de la ruta de fortalecimiento y que pudieran, a través de una definición, planeación y seguimiento de esta experiencia tomar la batuta del proceso, por ello, la idea de que este se realice de forma paralela a la ruta, porque de esta forma se pueden extraer de una vez los aprendizajes, aciertos y desaciertos de la experiencia.

Luego se procedió a presentar la propuesta de sistematización de la metodología de la ruta de Fortalecimiento a Organizaciones que adelanta Fundación Social en la Unidad Comunera de Gobierno #6 año 2015-2016 de la siguiente manera:

1. Se construyó un documento que contuvo los elementos más importantes de la sistematización de esta experiencia, entre ellos se encuentran el objeto de la sistematización, los objetivos, la metodología de la sistematización y las categorías de análisis
2. Se presentó el documento y se procedió a recibir las apreciaciones de las lideresas y los líderes acerca del proceso.
3. Se propuso la revisión del documento inicial por parte de ellos de manera que pudieran tener la información para hacer uso de ella más adelante.
4. Se planeó un segundo encuentro para facilitarles las herramientas básicas de la sistematización en términos de conceptos y desarrollo de la metodología del proceso.



## **Anexo B. Taller de apropiación y sensibilización frente al proceso de la sistematización**

En el encuentro se realizó la transmisión de los fundamentos básicos de la sistematización a las lideresas y líderes que conformarían el equipo de sistematización. Teniendo en cuenta el proceso de estructura de la sistematización, lo que es la sistematización conceptualmente hablando, y lo que significaría para la Ruta de Fortalecimiento Organizacional contar con la sistematización del proceso. El taller se realizó en 3 momentos:

El Primer momento recogió los saberes de las personas frente a la sistematización, para ello se realizó la siguiente pregunta: ¿Qué entienden como sistematización de una experiencia?

Las respuestas de ellas y ellos se asociaron a la compilación de datos que daban cuenta de un proceso que permanecía de manera ordenada, parecido a la digitalización de datos.

*“La sistematización de la experiencia nos permite tener ordenados los datos dentro de un sistema de forma que se encuentren instalados en una memoria” José Gonzáles.*

*“Sistematizar un proyecto nos permite garantizar documentación del mismo en un solo sistema de manera que se logran compilar las acciones en una sola base de datos” Miriam Correa.*

A partir de estas respuestas se procedió preguntar a las personas sobre su experiencia en la realización de la sistematización: ¿Han participado en un proceso de sistematización en algún momento de sus vidas?

Solo una de cinco personas afirma haber participado en una experiencia de sistematización:

*“Yo participé en una experiencia cuando se estaban realizando unas capacitaciones con Verde Calicanto, pero no se hizo el proceso de compartir la experiencia” María Romero.*

Después de respondidos los interrogantes la facilitadora empieza a contextualizar a las y los participantes acerca de la sistematización en cuanto a su conceptualización y fundamentos básicos.

Al tiempo que se les proporcionaban estos elementos, la facilitadora hacía preguntas acordes al tema para asegurarse que la información llegara con claridad a las personas.

En este encuentro se recalcó la importancia de conformar un equipo voluntario que tenga tiempo y compromiso y que además desarrollen la pasión por la escritura.

Dentro de la exposición de la metodología de la sistematización se plantearon unos momentos, los cuales no se encuentran en términos de instantes que conllevan una sola actividad sino que por el contrario enfoca varias actividades que dan cuenta de algo mucho más grande referente a la generación de conocimiento en el área en cuestión, la recuperación de la experiencia. De la misma forma la facilitadora explicó la construcción de categorías a partir de los objetivos específicos.

### **Anexo C. Reforzamiento de los conocimientos adquiridos de sistematización.**

Durante este encuentro se logró reforzar los aprendizajes que dejaron los dos talleres anteriores con Gretty Pineda, quien realizó el acercamiento a los fundamentos generales de la sistematización y la estructura de la misma con el equipo sistematizador, al igual que la realización de aportes al documento del proyecto de sistematización por parte del equipo.

El taller empezó con la siguiente pregunta: ¿A partir de los aprendizajes que adquirimos durante los talleres anteriores qué entendemos por sistematización?

Los líderes respondieron de acuerdo a los aprendizajes que adquirieron en los talleres pasados.

*“Las experiencias se recuperan ordenadamente durante o después de que se llevan a cabo los procesos de manera que se generen unos aprendizajes a partir de unos aciertos y desaciertos de la experiencia”  
María Romero Flores.*

*“Las dificultades que yo le veo a la sistematización después de transcurrida la experiencia haciendo encuesta, existen unas falencias, si a las personas se les olvidan los procesos que han vivido es porque los proyectos o procesos han fracasado y son cosas que deben quedar en la sistematización. Además los procesos deben volver siempre a las comunidades” José Gonzáles.*

Las y los participantes realizaron preguntas a la facilitadora para retroalimentar sus inquietudes en cuanto a la conceptualización de la sistematización, de la misma manera se brindaron ejemplos de experiencias de sistematización realizadas en la ciudad Cartagena.

Construcción del primer aspecto a mejorar el proyecto: caracterización de las organizaciones que se encuentran en la Unidad Comunera de Gobierno #6 de la ciudad de Cartagena. Instrumento de caracterización de las organizaciones Unidad Comunera de Gobierno #6

En este encuentro el equipo sistematizador tuvo la oportunidad de construir un instrumento de caracterización de las organizaciones que se encuentran en la Unidad Comunera de Gobierno #6 de la ciudad de Cartagena que se encuentran participando en la Ruta de Fortalecimiento Organizacional.

El objetivo de este instrumento es caracterizar organizacionalmente como se encuentra la UCG#6, lo que supone primero tener la información básica de cada organización. Los aspectos que encontramos en el instrumento son los siguientes:

## **Anexo D. Inclusión del segundo aporte del equipo sistematizador al proceso de sistematización de la metodología de la Ruta de fortalecimiento a organizaciones de base comunitaria. La presentación del Equipo ante las demás organizaciones.**

El equipo sistematizador decide que se debe presentar ante las demás organizaciones para con el objetivo de dar a conocer que se iniciaría un proceso de sistematización de la Ruta de Fortalecimiento Organizacional. Pero más que la gente supiera que existía un equipo sistematizador, se necesitaba que las personas supieran el concepto de sistematización.

Para ello se planteó una dinámica que diera cuenta de esta conceptualización y de la existencia del equipo sistematizador:

Los insumos que se utilizaron para este ejercicio fueron cuatro cuadernos que marcarían el hilo conductor de toda la presentación. Cada uno de ellos mostró una parte del proceso de sistematización simulado en una dinámica donde participaron todas las organizaciones, las cuales se agruparon por barrios, a saber, El Pozón, Nuevo Paraíso, Fredonia y Olaya Herrera.

Los cuadernos que fueron entregados a las organizaciones contenían una dinámica incompleta que cada grupo debía hacer hasta donde se estipulaba. El primer grupo inició con un cuaderno cuyas páginas estaban en blanco, en el segundo grupo, las y los participantes escribieron en un pliego de papel Craft aquellas palabras que identificaban sus organizaciones, y el tercer grupo esperaba estas palabras para finalmente armar una frase utilizando unos conectores que se les entregaron en ese momento.

Al equipo sistematizador por su parte tenía el cuarto cuaderno con las páginas en blanco donde se realizaría la sistematización. El equipo sistematizador realizó la recuperación de la experiencia de la dinámica, y por último hizo un ejercicio de validación con los grupos y compartió o que se hizo con las personas.

El equipo sistematizador dio a conocer los resultados de la sistematización que hicieron en el momento.

*“En el trabajo realizado por nuestros compañeros se realizó un proceso tras una metodología que se encontraba enlazada en cada una de sus fases, el primer grupo recibió el cuaderno que tenía las hojas en blanco, ellos se quedaron en sus lugares sentados porque no tenían nada que hacer.*

*El segundo grupo estuvo realizando la dinámica a través del trabajo en equipo, los resultados fueron que finalmente tuvieron que terminar la dinámica para que el siguiente grupo pudiera seguir, lo que pensamos, fueron las fortalezas de proceso” Beatriz Manjarrez (Equipo sistematizador).*

Finalmente se hicieron las conclusiones del ejercicio con las personas, preguntándoles ¿Qué entendieron por sistematización? Y ¿Cuál era el rol del equipo sistematizador en el ejercicio?

*“Es un proceso de aprendizaje a través de la recolección de información”*

*“Es un proceso en el que compila información de las actividades que se realizan en un proyecto dándoles orden y extrayendo de ellas los aprendizajes”*

*“En una sistematización podemos decir lo que bien y lo que está bien y lo que está mal del proceso”*

*“Nosotros estamos de acuerdo con que se haga una sistematización de la ruta de Fortalecimiento, siempre y cuando sea un proceso transparente que nos tenga en cuenta como grupo de organizaciones que también estamos dentro del proceso de la Ruta de Fortalecimiento a Organizaciones”*

**Anexo E. Inclusión de un nuevo elemento al proceso de sistematización:  
El diario de campo.**

En el encuentro de conceptualización de diario de campo, se explicó los fundamentos conceptuales y estructura del diario de campo.

En él se especificó que el diario de campo debe ser un elemento develador de aquellas situaciones que no han estado contempladas dentro del proceso de planeación del proceso de la ruta de Fortalecimiento Organizacional.

Empezamos con las apreciaciones que tenían los líderes de ciertas experiencias que habían vivido en su proceso de liderazgo en la comunidad respecto de aquellos proyectos que se habían desarrollado y de los que ellos y ellas habían participado. Comentaban que en la realización de unos talleres que tenían con otras entidades gubernamentales se presentaban situaciones de conflicto que el proyecto no tenía contemplado en su estructura, tanto de planeación como de ejecución y seguimiento. Comentaban que estas situaciones se iban complejizando a medida que pasaba el tiempo, lo que desembocó en una gran problemática con la comunidad que mostraba inconforme con los lineamientos del proyecto en ese momento, a consecuencia de ello, la gente dejó de participar en el proceso y se fue perdiendo la asistencia, y por lo tanto al grupo llegaba un número reducido de personas, lo que influyó finalmente que el proyecto no tuviera el impacto que tuvo.

Luego de esto se explicó la estructura del diario de campo, la cual no se haría de manera rígida, sino que sea flexible para la comprensión que tienen las y los líderes del equipo sistematizador. Se recalcó la importancia del uso del diario de campo dentro del proceso de sistematización.

Anexo F. Diseño de la estructura del diario de campo.

**REPORTE DE ACTIVIDADES DIARIAS**

**PROYECTO**

Reporte No.

Fecha:

Lugar:

**Hora:**

Equipo sistematizador	Nombre	Comunidad

**ACTIVIDAD**

---

---

---

---

Observaciones

**Soportes:**  
Fotografías, listas de asistencia, audios,

---

**Firma Gestor social**



**Anexo G. De los aportes del equipo sistematizador. Instrumento de  
caracterización de la Unidad comunera de Gobierno #6.**

**CARACTERIZACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES UNIDAD COMUNERA DE  
GOBIERNO #6**

**IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN:**

Nombre de la Organización:

\_\_\_\_\_

Dirección:

\_\_\_\_\_

Teléfono:

\_\_\_\_\_

Correo electrónico o página web:

\_\_\_\_\_

NIT si lo tiene \_\_\_\_\_

Tiempo de Constitución \_\_\_\_\_

Estatutos SI\_\_ NO\_\_

**ESTRUCTURA DE ORGANIZATIVA**

Nombre:

Cargo

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

¿Con qué tipo de Población trabaja la organización?

¿La organización ha trabajado proyectos cofinanciados? Si lo ha hecho,  
¿Cuáles son estos proyectos?

¿Ha participado anteriormente en procesos de fortalecimiento organizacional?  
¿Con qué entidades?

Si participaron ¿Qué tipo de fortalecimiento recibieron?

¿Qué aprendizajes tuvieron en el proceso?

¿Cómo llegaron a participar de este proceso de fortalecimiento con Fundación Social?

¿Qué expectativas tienen con la ruta de Fortalecimiento Organizacional?

**Anexo H. Sobre el segundo momento: Identidad Organizacional de la ruta fortalecimiento a organizaciones, Unidad Comunera de Gobierno #6.**

**RUTA FOS: IDENTIDAD ORGANIZACIONAL**

<b>Ficha: Identidad organizacional</b>	
<b>Nombre de la organización</b>	<b>GRUPO ORGANIZADO LA MANO DE DIOS</b>
<b>Fecha de diligenciamiento</b>	02- Diciembre-2015 – Modificado Abril 19 de 2016
<b>¿Cuál es la visión de nuestra organización? (Años: )</b>	
Al 2020 Las personas mayores del barrio el Pozón vinculados a la Asociación la Mano de Dios cuentan con bienestar psicosocial y participan de manera activa en las actividades realizadas por su comunidad.	
<b>¿Cuál es la misión de la organización?</b>	
Somos una asociación sin ánimo de lucro del barrio el Pozón de la UCG6, Que promueve los derechos de los adultos mayores en su entorno familiar y social, a través de actividades lúdico - recreativas, de formación y apoyo.	
<b>¿Cuáles son los principios que guían nuestra organización?</b>	
<b>Principios (valores)</b>	<b>¿Qué significan?</b>
<i>Amor</i>	<i>Compartiendo espacios de afecto y realizando actividades para el bien común</i>
<i>Afecto</i>	<i>Expresando sentimientos puros</i>
<i>Perseverancia</i>	<i>Haciendo cada día acciones que apunten a la consecución de los objetivos y nunca dándose por vencido</i>
<i>Trabajo en equipo</i>	<i>Uniendo esfuerzos para salir adelante.</i>
<b>PROPUESTA DE VALOR</b>	
<i>Insumos</i>	<i>Actividades dinámicas de grupo, actividades de promoción y prevención con las familias integraciones familiares, actividades productivas, seguimiento médico, psicológico y deportivo, cursos en manipulación de alimentos.</i>
<i>Trabajo en equipo siendo gestores de su propio desarrollo; es decir que los adultos mayores no solo van a recibir, sino a realizar acciones y buscar alternativas conjuntas para la solución a sus problemáticas.</i>	
<b><i>Abuelos trabajando por abuelos desde sus saberes y capacidades</i></b>	

<b>Ficha: Identidad organizacional</b>	
<b>Nombre de la organización</b>	<b>ASOCIACION DE PADRES DE FAMILIA DEL JARDIN COMUNITARIO CAMINO DE LUZ</b>
<b>Fecha de diligenciamiento</b>	21- Enero-2016
<b>¿Cuál es la visión de nuestra organización? (Años: )</b>	
A 2025 la población vinculada a la asociación camino de luz cuenta con bienestar físico, psicosocial y proyecto de vida, contribuyendo a la convivencia pacífica de la comunidad del Pozón.	
<b>¿Cuál es la misión de la organización?</b>	
Asociación de mujeres sin ánimo de lucro, que busca mejorar las condiciones de vida de la primera infancia , adolescencia y las familias del barrio el Pozón, a través de la lúdica, el arte y el deporte en articulación institucional, con enfoque integral, incluyente y pedagógico.	
<b>¿Cuáles son los principios que guían nuestra organización?</b>	
<b>Principios (valores)</b>	<b>¿Qué significan?</b>
<b><i>Respeto</i></b>	Autocuidado y cuidado del medio ambiente
<b><i>Amor</i></b>	Autoestima, amor a la familia y amor a Dios
<b><i>Cooperación</i></b>	Trabajo en equipo, responsabilidad social
<b><i>Honestidad</i></b>	<i>Sinceros consigo mismos, con la familia, reconocer los errores que comenten y enmendarlos.</i>
<b><i>Trabajo en equipo</i></b>	Incentivar las actividades en conjunto.
<b>PROPUESTA DE VALOR</b>	
<i>Insumos</i>	<i>Trabajan también con las familias que no hacen parte de sus programas.</i>
<b><i>Propuesta de Valor:</i></b> <i>Trascienden las aulas, trabajando integralmente al niño en su entorno familiar y social, para generar una convivencia pacífica a nivel comunitario</i>	
<b><i>Teniendo las características de un CDI trascienden su accionar hacia una orientación familiar integral a la comunidad.</i></b>	

<b>Ficha: Identidad organizacional</b>	
<b>Nombre de la organización</b>	<b>COMITÉ BARRIAL DE EMERGENCIAS COMBAS</b>
<b>Fecha de diligenciamiento</b>	
<b>¿Cuál es la visión de nuestra organización? (Años: )</b>	
A 2020 la comunidad del Pozón, ha disminuido los riesgos naturales porque cuenta con planes barriales, una red de comités COMBAS fortalecida y sistemas de alertas tempranas.	
<b>¿Cuál es la misión de la organización?</b>	
Somos una organización sin ánimo de lucro que se encarga de minimizar los riesgos naturales y antrópicas que se presentan en el barrio el Pozón, a través de la capacitación a la comunidad en la prevención frente al riesgo y promover la creación de otros comités	
<b>¿Cuáles son los principios que guían nuestra organización?</b>	
<b>Principios (valores)</b>	<b>¿Qué significan?</b>
<i>Excelencia</i>	Nos capacitamos cada día para obtener nuevos saberes y afrontar las situaciones presentadas
<i>Responsabilidad</i>	Es el interés con todas las obligaciones que hemos adquirido con el comité para un mejor desempeño
<i>Tolerancia</i>	Impartir respeto mutuo con todos los integrantes, respetando las diferencias de pensamientos.
<i>Eficacia</i>	Hacer atención oportuna ante la emergencia y ponemos al máximo nuestro esfuerzo para alcanzar los resultados
<b>PROPUESTA DE VALOR</b>	
<i>Insumos</i>	<i>Vecinos del barrio el Pozón con experiencias y conocimientos técnicos que presten una atención inmediata en las emergencias de la comunidad</i>
<b>Propuesta de Valor:</b> <i>Participación activa para la gestión.</i>	

<b>Ficha: Identidad organizacional</b>	
<b>Nombre de la organización</b>	<b>CORPORACION MAR ADENTRO</b>
<b>Fecha de diligenciamiento</b>	28- Noviembre-2015
<b>¿Cuál es la visión de nuestra organización? (Años: )</b>	
Para el 2025 las personas con discapacidad y sus familias participan activamente en espacios que promueven la inclusión social y la defensa de sus derechos.	
<b>¿Cuál es la misión de la organización?</b>	
La Corporación Mar Adentro es una organización sin ánimo de lucro que promueve la inclusión social de las personas con discapacidad y sus familias en el departamento de Bolívar, a través de la implementación de la estrategia de rehabilitación basada en comunidad (RBC), fundamentada en el modelo de desarrollo local inclusivo (DLI).	
<b>¿Cuáles son los principios que guían nuestra organización?</b>	
<b>Principios (valores)</b>	<b>¿Qué significan?</b>
<i>Solidaridad</i>	<i>Es el respaldo y apoyo mutuo que se brinda en nuestra organización cuando se requiere sacar adelante los procesos.</i>
<i>Trabajo en Equipo</i>	<i>Aunar esfuerzos entre todos para alcanzar los objetivos, aprovechando la diversidad de conocimientos y de roles</i>
<i>Honestidad</i>	<i>Hacer las cosas coherentes con nuestros principios</i>
<i>Responsabilidad</i>	<i>Cumplir con tareas y compromisos en el tiempo, lugar y espacio adecuado de manera eficiente y eficaz</i>
<i>Eficiencia</i>	<i>Cumplir con nuestras responsabilidades y objetivos con los recursos necesarios y disponibles sin malgastar</i>
<i>Excelencia</i>	<i>Hacer las cosas de la mejor manera cada día con el amor necesario</i>
<b>PROPUESTA DE VALOR</b>	
<i>Insumos</i>	<i>Garantía de derechos, participación activa, trabajo en equipo para la autorregulación de los derechos de las</i>

	<i>personas con discapacidad</i>
<i>La promoción de la participación ciudadana para la inclusión social de las personas con discapacidad y sus familias</i>	
<b>Ficha: Identidad organizacional</b>	
<b>Nombre de la organización</b>	<b>DINAMIZADORES AMBIENTALES DEL BARRIO EL POZON – CORPODINAM</b>
<b>Fecha de diligenciamiento</b>	27- Noviembre-2015
<b>¿Cuál es la Misión de nuestra organización? (Años: )</b>	
CORPODINAM es una organización ambiental del barrio el Pozón que promueve y trabaja la conciencia ambiental en semilleros de niños y jóvenes, fortaleciendo su formación ecológica a través de actividades de campo, recuperación de espacios verdes y apoyados en expresiones culturales de música inspiradas en la naturaleza.	
<b>¿Cuál es la Visión de la organización?</b>	
A 2025 el espacio del terraplén es una zona verde construida con aportes de la comunidad es preservado y protegido por los jóvenes del centro de formación ambiental del barrio el Pozón.	
<b>¿Cuáles son los principios que guían nuestra organización?</b>	
<b>Principios (valores)</b>	<b>¿Qué significan?</b>
<i>Compromiso</i>	<i>Que las personas que hacen parte de la organización se sientan motivados a trabajar por su comunidad</i>
<i>Liderazgo</i>	<i>Tomar la iniciativa para enviar mensajes de sensibilización a los niños y jóvenes</i>
<i>Autoayuda</i>	<i>Que los niños y jóvenes sientan que deben empezar por ellos para lograr concientizar a los demás de la importancia de preservar el medio ambiente</i>
<i>Ayuda mutua</i>	<i>Trabajar en equipo para sacar adelante los procesos</i>
<i>Participación Activa</i>	<i>Que la comunidad haga cosas por su propio desarrollo y que realice acciones continuas.</i>
<b>PROPUESTA DE VALOR</b>	

<p><i>Insumos</i></p>	<p><i>Desarrollar actividades de siembra en parques, campamentos ambientales con jóvenes para enseñar espacios naturales de preservación de especies de flora y fauna. Desarrollo de grupos culturales de música con mensajes de concientización ambiental</i></p>
<p><i>Promover la cultura ambiental a través de la música en semilleros de niños y jóvenes del barrio el Pozón</i></p>	



<b>Ficha: Identidad organizacional</b>	
<b>Nombre de la organización</b>	<b>FUNDACION CASA DEL JOVEN</b>
<b>Fecha de diligenciamiento</b>	27 de febrero de 2016
<b>¿Cuál es la visión de nuestra organización? (Años: )</b>	
A 2025 el 30% de los jóvenes vinculados a casa del joven, se encuentran desarrollando proyectos productivos o están vinculados a escenarios laborales, logrando minimizar los índices de violencia y embarazo adolescente en el barrio el Pozón.	
<b>¿Cuál es la misión de la organización?</b>	
Entidad sin ánimo de lucro que busca mejorar la calidad de vida de los jóvenes y de sus familias, a través de actividades formativas, deportivas y de capacitación, que les permita definir un proyecto de vida, orientadas a prevenir el embarazo adolescente y otras situaciones de riesgo en el barrio el pozón.	
<b>¿Cuáles son los principios que guían nuestra organización?</b>	
<b>Principios (valores)</b>	<b>¿Qué significan?</b>
<i>Convivencia</i>	<i>Lograr que las personas se relacionen de manera pacífica y se puedan solucionar los conflictos positivamente</i>
<i>Unidad</i>	<i>Trabajo en equipo para atender las problemáticas</i>
<i>Compromiso</i>	<i>Hacer las cosas con ganas y mucho amor</i>
<i>Responsabilidad</i>	<i>Ser persistentes y tener en cuenta a los demás</i>
<b>PROPUESTA DE VALOR</b>	
<b>INSUMOS</b>	<i>Que los niños y niñas del barrio el pozón, cuenten con inclusión educativa y laboral para un futuro mejor. Formar jóvenes orientados a prevención del embarazo adolescente, gestionar espacios para inclusión del joven a nivel técnico y profesional para prevenir situaciones de riesgo.</i>
Ficha: Identidad organizacional	

<b>Nombre de la organización</b>	<b>FUNDACION CASA DEL JOVEN</b>
<b>Fecha de diligenciamiento</b>	27 de febrero de 2016
<b>¿Cuál es la visión de nuestra organización? (Años: )</b>	
A 2025 los jóvenes vinculados a casa del joven, se encuentran desarrollando proyectos productivos o en escenarios laborales, logrando minimizar los índices de violencia y embarazo adolescente en el barrio el Pozón.	
<b>¿Cuál es la misión de la organización?</b>	
Fundación Casa del Joven promueve la construcción de proyectos de vida de los jóvenes y las familias de la comunidad del Pozón; a través de clubes deportivos y orientación para el trabajo.	
<b>¿Cuáles son los principios que guían nuestra organización?</b>	
<b>Principios (valores)</b>	<b>¿Qué significan?</b>
<i>Convivencia</i>	<i>Lograr que los jóvenes se relacionen de manera pacífica y se puedan solucionar los conflictos positivamente a través del diálogo.</i>
<i>Unidad</i>	<i>Trabajo en equipo para atender las problemáticas</i>
<i>Compromiso</i>	<i>Hacer las cosas con ganas y mucho amor</i>
<i>Responsabilidad</i>	<i>Ser persistentes y tener en cuenta a los demás</i>
<i>Espiritualidad</i>	
<b>PROPUESTA DE VALOR</b>	
<b>INSUMOS</b>	<i>Que los niños y niñas del barrio el Pozón, cuenten con inclusión educativa y laboral para un futuro mejor. Formar jóvenes orientados a prevención del embarazo adolescente, gestionar espacios para inclusión del joven a nivel técnico y profesional para prevenir situaciones de riesgo.</i>

## PROPUESTA DE VALOR

Vinculación gratuita a clubes deportivos como estrategia para la construcción del proyecto de vida de los jóvenes y el compromiso de las familias en el proceso.

<b>Ficha: Identidad organizacional</b>	
<b>Nombre de la organización</b>	<b>ASOCIACION DE MUJERES EMPRENDEDORAS</b>
<b>Fecha de diligenciamiento</b>	21 DE ABRIL-2016
<b>¿Cuál es la visión de nuestra organización? (Años: )</b>	
A 2025 las familias que han participado en el proceso de la asociación de mujeres emprendedoras, son una experiencia demostrativa de seguridad alimentaria, hábitos y entornos saludables.	
<b>¿Cuál es la misión de la organización?</b>	
Somos una asociación de mujeres emprendedoras del Barrio Olaya herrera que tiene como misión minimizar las necesidades de seguridad alimentaria de las familias de los sectores playa blanca y zarabanda, a través de la capacitación, fomento e implementación de patios productivos.	
<b>¿Cuáles son los principios que guían nuestra organización?</b>	
<b>Principios (valores)</b>	<b>¿Qué significan?</b>
<i>Responsabilidad social ambiental</i>	Que las familias asociadas a asomepz ASOMEPEZ mantengan ambientes sanos y espacios saludables.
<i>Trabajo en equipo</i>	Realizan sus actividades de manera conjunta y con un objetivo común y democrático.
<i>Tolerancia</i>	Se practica el respeto por la diferencia
<i>Eficiencia</i>	<i>ASOMEPEZ desarrolla sus actividades de manera oportuna y con calidad en sus procesos.</i>
<i>Honestidad</i>	Practica el ejercicio de rendición de cuentas para mostrar transparencia en sus procesos.
<b>PROPUESTA DE VALOR</b>	
<i>Insumos</i>	
<b>Propuesta de Valor:</b> <i>Participación de toda la familia promoviendo el desarrollo sostenible con comportamientos y hábitos que generan seguridad alimentaria.</i>	

<b>Ficha: Identidad organizacional</b>	
<b>Nombre de la organización</b>	FUNDACIÓN CONSTRUYENDO CAMINOS
<b>Fecha de diligenciamiento</b>	
<b>¿Cuál es la visión de nuestra organización? (Años: )</b>	
Al 2025 el 30% de los padres de familia tienen vínculos afectivos y espirituales más fortalecidos con sus hijos y han conformado un semillero de padres multiplicadores de experiencias que desarrollan actividades productivas, orientadas a mejorar su calidad de vida y aportar a la convivencia pacífica de la comunidad Olaya Herrera sector Zarabanda.	
<b>¿Cuál es la misión de la organización?</b>	
Somos una fundación sin ánimo de lucro, que busca Fortalecer los lazos familiares, las condiciones Psico-afectivas y espirituales de niños, niñas y adolescentes; mediante talleres formativos, actividades lúdicas y recreativas, escuela para padres, orientación psicológica, aporte y seguimiento nutricional, buscando mejorar la calidad de vida de las comunidades que hacen parte de la UCG 6 del distrito de Cartagena.	
<b>¿Cuáles son los principios que guían nuestra organización?</b>	
<b>Principios (valores)</b>	<b>¿Qué significan?</b>
<i>Amor</i>	<i>Trabajar desinteresadamente por los otros con humildad</i>
<i>Tolerancia</i>	<i>Respetar los criterios y puntos de vista de los demás y reconocer las diferencias</i>
<i>Respeto</i>	<i>Guardar la distancia respecto a las individualidades y creencias</i>
<i>Espiritualidad</i>	

<b>Ficha: Identidad organizacional</b>	
<b>Nombre de la organización</b>	<b>GRAVITY CONTROL</b>
<b>Fecha de diligenciamiento</b>	21 de abril de 2016
<b>¿Cuál es la visión de nuestra organización? (Años: )</b>	
A 2021 los jóvenes que participan de los procesos de promoción de Gravity Control, han logrado consolidar un proyecto de vida en emprendimiento cultural.	
<b>¿Cuál es la misión de la organización?</b>	
Es una Corporación artística sin ánimo de lucro que busca facilitar espacios orientados al emprendimiento cultural para desarrollar el potencial de niños y jóvenes de la Ciudad de Cartagena; a través de la promoción de expresiones artísticas en escenarios comunitarios.	
<b>¿Cuáles son los principios que guían nuestra organización?</b>	
<b>Principios (valores)</b>	<b>¿Qué significan?</b>
<i>Disciplina</i>	<i>Constancia y organización en los procesos</i>
<i>Arte</i>	<i>Estilos de vida y formas de expresión cultural</i>
<i>Superación</i>	<i>Seguir una meta y llegar al punto</i>
<i>Perseverancia</i>	<i>Continuidad en los procesos a pesar de las dificultades.</i>
<b>PROPUESTA DE VALOR</b>	
<i>INSUMOS</i>	<i>VISIBILIZAN EL ARTE COMO ATRACCION DE BENEFICIARIOS</i>
La combinación del arte y emprendimiento como estrategia de atracción de los jóvenes, invitándolos a la construcción de un proyecto de vida.	

<b>Nombre de la organización</b>	<b>FUNDACION SOCIAL REVIVIR</b>
<b>Fecha de diligenciamiento</b>	Abril 21 de 2016
<b>¿Cuál es la visión de nuestra organización? (Años: )</b>	
<p>Para 2025 las familias con que revivir viene trabajando cuentan con una concepción incluyente con la diferencia, apostándole al arte y la cultura como fórmula para la paz</p>	
<b>¿Cuál es la misión de la organización?</b>	
<p>Es una entidad sin ánimo de lucro, comprometida firmemente con la salud sexual y reproductiva, la prevención de la violencia sexual y de género y el ejercicio pleno de una cultura de paz, apropiándonos de las artes vivas como la danza y el teatro como medio estratégico para la sensibilización social de niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos en Colombia</p>	
<b>¿Cuáles son los principios que guían nuestra organización?</b>	
<b>Principios (valores)</b>	<b>¿Qué significan?</b>
<b>PROPUESTA DE VALOR</b>	
<i>INSUMOS</i>	<p><i>En revivir tomamos las realidades propias del territorio colombiano y las llevamos a escena a través de un proceso de creación colectiva en la que participan directamente niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos, tanto en la visualización y confrontación del problema como el planteamiento de alternativas colectivas de solución</i></p>
<b>DEFINICION DE PROPUESTA DE VALOR</b>	

**ANEXO I. Recordando el proceso: Fotografías de los momentos de conformación del equipo sistematizador y del componente de identidad organizacional.**



Tomada por: Carlos Carrascal Corena, Coordinador Línea estratégica de Comunicación, Fundación Social.





Tomada por: Vanesa Gonzáles, Practicante de Comunicación social, Fundación Social.



Tomada por: Álvaro José Castro, Pasante de Comunicación Social, Fundación Social.



Tomada por: Carlos Carrascal Corona, coordinador Línea Estratégica de Comunicación, Fundación Social.