

EL FORTALECIMIENTO DE ORGANIZACIONES EN EL MUNICIPIO DE
GIRARDOTA



MARGARITA MARÍA CARDONA MÁRQUEZ

INFORME DE PRACTICA

PARA OPTAR AL TÍTULO DE SOCIÓLOGA

ASESORA ACADÉMICA

GLORIA ISABEL QUINTERO

Socióloga, Mg. En Estudios Urbano-Regionales

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS

DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA

MEDELLÍN

2019

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	6
CONTEXTUALIZACIÓN.....	8
JUSTIFICACIÓN.....	12
PROCESO METODOLÓGICO.....	15
Proceso Metodológico: Descripción de la selección de las organizaciones.....	16
Proceso Metodológico: Concertación de las agendas de trabajo.....	17
Proceso Metodológico: Momento previo a los talleres.....	18
CAPÍTULO 1: RECONSTRUCCIÓN DEL PROCESO VIVIDO.....	20
Taller 1: Los preceptos que orientan la vida cotidiana de las personas y la identidad de las organizaciones.....	21
Taller 2: La naturaleza social de la organización.....	24
Taller 3: Organización Agrocebolleros fortalecimiento específico.....	29
Taller 3: Organización Acupag fortalecimiento específico.....	31
Conclusiones a partir de la experiencia.....	33
CAPÍTULO 2: REFLEXIONES DE FONDO.....	38
RECOMENDACIONES.....	50
BIBLIOGRAFÍA.....	53

Índice de tablas

Tabla 1.organizaciones y número de miembros	13
Tabla 2.Cronograma de talleres.....	21
Tabla 3. Taller 1 Fortalecimiento específico	22
Tabla 4.Taller 2 Fortalecimiento específico	25
Tabla 5. Taller 3. fortalecimiento específico. Agrocebolleros.....	30
Tabla 6. Taller 3. Fortalecimiento específico Acupag.....	32

Índice de fotografías

Fotografía 1. taller 1 los preceptos que orientan la vida cotidiana de las personas y la identidad de las organizaciones. organización Acupag.	24
Fotografía 2.taller 2 naturaleza social de la organización Agroverde.....	27
Fotografía 3. taller 2 naturaleza social de la organización. organización Agrocebolleros.....	28
Fotografía 4. taller 2 naturaleza social de la organización. organización Acupag.....	28
Fotografía 5.Taller 3. fortalecimiento específico. Organización Agrocebolleros.....	31

Resumen

El presente informe resulta de la práctica académica realizada en el Municipio de Girardota en la Secretaria de Agricultura Desarrollo Rural y Medio Ambiente. A lo largo de este trabajo se presentan varios de los procesos que se ejecutaron con tres organizaciones pertenecientes a la secretaria. En este ejercicio académico se buscó fortalecer las organizaciones por medio de talleres interactivos que permitieran la participación de los miembros y mejorar la comunicación entre ellos, enfocándose en el tema de emprendimiento como una herramienta para salir adelante y mejorar la economía tanto de las organizaciones como del Municipio.

Palabras claves Organizaciones, fortalecimiento, economía, participación, emprendimiento.

Abstract

This report is the result of the academic practice carried out in the Municipality of Girardota in the secretaryship of Agriculture, Rural Development and Environment. Throughout this work are presented several of the processes that were executed with three organizations belonging to the Secretariat. This academic exercise sought to strengthen the organizations through interactive workshops that would allow the participation of members and improve communication between them, focusing on the issue of entrepreneurship as a tool to move forward and improve the economy of both organizations and the Municipality.

Key Words Organizations, strengthening, economy, participation, entrepreneurship

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de informe de práctica reúne los distintos momentos, aprendizajes generados desde las experiencias colectivas, que sirven como fundamento en la vida del profesional y de los miembros de las organizaciones participantes. Se reconocen las potencialidades, habilidades y actitudes de las personas que participaron del ejercicio de fortalecimiento de sus organizaciones, teniendo como punto de partida su propio conocimiento y experiencias de las organizaciones.

Para este proceso de fortalecimiento se necesitaron sueños, experiencias, voluntad y la apropiación de algunas habilidades para asumir el reto, aprender, contar con un rol crítico y analítico.

Este ejercicio nace por medio de la solicitud de la Secretaría de Agricultura Desarrollo Rural y Medio Ambiente del Municipio de Girardota por medio de un convenio con la Universidad de Antioquia. El ejercicio se adelantó en las instalaciones de la Secretaría, como experiencia de interacción profesional para optar al título de Socióloga, a la practicante Margarita María Cardona Márquez, este ejercicio dio inicio el 18 de julio del 2018 hasta el 29 de noviembre del mismo año.

La práctica realizada posibilitó grandes aprendizajes, algunos de los cuales se presentarán en la siguiente sistematización, proporcionando de manera lógica lo sucedido en el ejercicio; este informe es presentado en tres momentos, el primero de ellos se basa en la contextualización, el segundo momento en una reconstrucción del proceso vivido y el último en las reflexiones generadas a partir de la experiencia vivida. Y algunas recomendaciones que serán de gran utilidad a la hora de realizar un ejercicio similar.

Este informe tiene un objetivo que es identificar algunos elementos que sean de ayuda para diversas experiencias particulares de fortalecimiento en las organizaciones, con suficientes elementos para enriquecer los procesos en los cuales se tenga que trabajar en un contexto de prácticas, como la de formar comunidad.

CONTEXTUALIZACIÓN

El presente informe es el resultado de la práctica realizada en la Alcaldía de Girardota en la dependencia de la Secretaría de Agricultura Desarrollo Rural y Medio Ambiente; perteneciente al sector público. Él se realizó con las organizaciones. Agroverde, Acupag y Agrocebolleros organizaciones que realizan una actividad económica en el Municipio de Girardota.

Girardota es una entidad territorial cuya misión es procurar el bienestar y calidad de vida mediante la prestación de servicios, obras y acciones que demanden sus habitantes; ordenando el territorio y promoviendo el crecimiento y el desarrollo económico sostenible. La Administración Municipal de Girardota tiene como política de calidad garantizar la prestación efectiva de los servicios públicos a través del mejoramiento continuo de los procesos y la participación activa de los ciudadanos, con base en la distribución equitativa del ingreso entre las comunidades en el marco de la constitución política de Colombia y la ley ; optimizando el talento humano y fortaleciendo el desarrollo socio-económico, con el propósito de mejorar la calidad de vida de la población.

Visión desde el plan de desarrollo ¡Unidos Hacemos Más!

El Municipio de Girardota será modelo de progreso y avance en el bienestar de su población, sin distingos de raza, credo, partido político al que se pertenezca y condición personal de cualquier índole esto se logra con el trabajo mancomunado de la Administración Municipal, las juntas de acción comunal, las organizaciones civiles los partidos y movimientos políticos, el sector privado, la academia, grupos religiosos y toda la comunidad

en general Con un concejo municipal independiente y activo que ejerce plenamente el control político que fortalece la democracia en el municipio. (Girardota, 2019).

Hasta el año 2008 en el Municipio de Girardota existía la Secretaria de Agricultura y Desarrollo Rural. Dependencia que como su nombre lo indica lo que hace es encargarse de promover las actividades del campo. enfocado en un desarrollo sostenible para los campesinos como para el Municipio. Para el año 2015 el gobierno de turno decidió que se le agregaría el componente de medio ambiente, encaminados a que se logre cultivos más sanos, fuera de insecticidas y con estrategias que puedan mejorar la forma de cómo trabaja en el campo y el pueblo. Con este enfoque su nuevo nombre fue Secretaria de Agricultura Desarrollo Rural y Medio Ambiente se buscó que el tema agrícola tomara fuerza y posiblemente este enfoque ambiental mejorara la productividad y la competitividad del Municipio de Girardota.

La importancia de esta Secretaría para el Municipio de Girardota empezó desde sus orígenes, pero fue la ley 101 de 1993 la que ordenó la conformación de la dependencia de la llamada UMATA (Unidad Municipal de Asistencia Técnica) que tenía como fin asegurar el servicio técnico agropecuario a la comunidad de Girardotanos. Desde esta primera asistencia técnica que tuvieron los campesinos fue donde se empezó a identificar el valor que tenía para el desarrollo óptimo del campo.

El objetivo de la Secretaría de Agricultura y Desarrollo rural y Medio Ambiente de Girardota es poder brindar el apoyo a todas las organizaciones adscritas a ella, desde capacitaciones, insumos y acompañamiento técnico desde todas las ramas de saber, para fomentar el desarrollo de las familias pertenecientes a estas organizaciones y de la misma forma al Municipio. Ya que uno de los objetivos de toda la secretaria es poder crear un

corredor verde en el cual se pueda abastecer el Municipio en la parte agrícola sin necesidad de recurrir a otros lugares del área metropolitana.

Basados en este objetivo la Secretaría viene trabajando hace cuatro años en un denominado “sello de confianza”, este sello permitirá que los productos de estas organizaciones puedan ser distribuidos en Girardota y en otros sectores con total confianza, permitirá alianzas y mejorará la economía de los socios de las organizaciones, también generará para los productores más garantías a la hora de cultivar.

Todas las organizaciones están a la espera de que este programa se pueda consolidar, cada una de ellas tiene grandes proyectos, que darán paso a una mejor calidad de vida tanto para los socios de las organizaciones como para la secretaria en general. Hay que tener en cuenta que las organizaciones con las cuales se realizó el ejercicio, son organizaciones sociales de orden Municipal que fueron conformadas cada una con distinta finalidad, pero con una cualidad que las relaciona entre ellas, todas están relacionadas con el sector económico, y son objeto del programa sello de confianza. Las organizaciones seleccionadas fueron tres por consiguiente se hace una descripción de cada una de las organizaciones, sus funciones entre otros aspectos importantes de las mismas.

La organización Acupag está conformada por cultivadores de papa y productos alternativos como lo es el tomate de aliño, frijol, mora entre otros, es una organización sin ánimo de lucro y de interés social, que agrupa a los cultivadores de papa y otros cultivos de fruta pequeña y hortalizas, personas naturales, regulados por las normas legales. Esta organización está conformada desde el 2010, para ello se convocó desde la Secretaría de Agricultura. a través del presidente de la Junta de Acción Comunal; a este llamado asistieron 10 personas que se constituyeron en los fundadores de la organización. En algún momento

se llegó a 31 miembros, pero el proceso de legalización fue un poco largo y tedioso lo que motivó a que la organización se fuera quedando sin miembros. actual mente la organización cuenta con siete miembros activos, esta desde sus inicios ha estado acompañada de un líder de la Secretaría de Agricultura.

Agrocebolleros es la organización de pequeños productores de cebolla junca de las diferentes veredas del municipio de Girardota, cuyo objetivo primordial es mejorar la productividad y competitividad con otros mercados, optimizar las condiciones ambientales, económicas, tecnológicas y culturales en torno al cultivo. Esta organización fue fundada en el año 2008, también convocada desde la Secretaría de Agricultura por parte de María Eugenia Valencia, inició con 23 personas, en la actualidad cuenta con 27 miembros activos; uno de los proyectos por las cuales siempre ha luchado esta organización de cebolleros es un centro de acopio pues consideran que mejoraría la economía de cada uno de estos productores y del Municipio de Girardota.

Agroverde es un espacio de venta y comercialización de los productos agropecuarios de las diferentes organizaciones campesinas del municipio de Girardota. La propuesta de este programa fue creada en el año 2008 y obedeció básicamente al deseo de abrir espacios de venta y comercialización de los excedentes de los productos agropecuarios de las diferentes organizaciones campesinas del Municipio tales como paneleros, paperos, plataneros, cebolleros, u otras organizaciones como Asomur, consejo comunitario Afrodescendiente y los participantes de proyectos como solares ecológicos, Agroindustria, entre otros, que producían en sus Unidades Agrícolas familiares, buscando con ello mejores ingresos para sus organizaciones y sus familias.

JUSTIFICACIÓN

Las organizaciones sociales son de gran importancia en los territorios; urbanos y rurales, tienen especial importancia aquellas que tienen afinidad con el sector agrícola y económico. Es por esta razón que las organizaciones de la Alcaldía de Girardota tienen el apoyo, para impulsar las propuestas y mejorar las condiciones de las mismas, especialmente aquellas que hacen parte de la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural y Medio Ambiente del Municipio.

Basados en este interés que la Alcaldía de Girardota en su Administración actual tiene una gran apuesta por mejorar e incentivar las capacidades de dichas organizaciones, Esta iniciativa surge desde el plan de desarrollo de la Secretaría de Agricultura Desarrollo Rural y Medio Ambiente, en mano del secretario Federico Jaramillo Gil, quien fue uno de los más interesados en que las organizaciones logren trabajar unidas, para, que por medio de las alianzas se construya una , mejor economía tanto para los miembros de las organizaciones y familias como la economía del Municipio.

La secretaria trabaja directamente con diez organizaciones que en su mayoría cuentan con acompañamiento técnico, profesionales de varias ramas, zootecnistas, veterinarios, agrónomos, ingenieros y trabajadora social. Esta última presta sus servicios por medio de la cooperativa CFA (cooperativa financiera de Antioquia) la cual es la cooperativa encargada de proporcionar créditos y capacitaciones entre otros servicios a las organizaciones.

Todas las organizaciones no cuentan con el acompañamiento de la trabajadora social y, teniendo en cuenta que el acompañamiento desde el área social es vital en cualquier organización sin importar sus corrientes ya sean económicas, sociales, o políticas, se consideró este como uno de los criterios para hacer la selección de las organizaciones con las

cuales se trabajó, es decir se tuvo en cuenta que no contara, con el acompañamiento de la trabajadora social de la CFA. Lo anterior por dos motivos principalmente, 1. Que se podía ver afectado el proceso de la trabajadora social. 2. Que era necesario que esas organizaciones que no tenían ese acompañamiento lo tuvieran para potencializarlos y fortalecerlos como organización.

Otro de los criterios de selección consistió en que el fortalecimiento partiera de una solicitud por parte de las organizaciones, para lo cual se realizó una reunión con las organizaciones que no contaban con el acompañamiento de la trabajadora social, allí se hizo la presentación de la propuesta y cada organización decidió libremente si participaba o no del ejercicio.

El último criterio buscó que las organizaciones seleccionadas contarán con miembros que pertenecieran a otras organizaciones y/o a varias veredas del Municipio de Girardota con el fin de que la información brindada fuera fácilmente divulgada a otros actores del Municipio.

Tabla 1. organizaciones y número de miembros

ORGANIZACIÓN	Acupag	Agrocebolleros	Agroverde
NÚMERO DE MIEMBROS	7	27	30

Fuente: elaboración propia.

Como se ha mencionado, estas fueron las organizaciones seleccionadas para realizar el ejercicio; durante todo el proceso se contó con el acompañamiento de los representantes de cada organización, quienes son los encargados de trabajar de la mano de las organizaciones y ser el puente entre la organización y la secretaria. Ellos fueron Diana Hoyos Tecnóloga agropecuaria y Tecnóloga control ambiental, John Jairo Muñoz Caicedo

tecnólogo agropecuario y María Lourdes Gil Cadavid técnica en formulación de proyectos su acompañamiento fue esencial ya que contaban con información de primera mano muy valiosa para el ejercicio.

PROCESO METODOLÓGICO

La realización del ejercicio se desarrolló en base a tres momentos: el primero de ellos basado en un fortalecimiento básico, que constituye dos talleres, un fortalecimiento específico basado en las necesidades de cada organización, según la demanda de cada una. Cada momento permitiría el desarrollo del ejercicio en sus diferentes etapas y la forma como se dictarán los talleres.

El primer momento fue la presentación de la propuesta a todas las organizaciones en la cual se expondría todo lo que incluía el ejercicio. También en esta reunión se solicitó información de las organizaciones seleccionadas para como lo fue reglamento y estatutos de las organizaciones que fueron documentos esenciales para el trabajo realizado.

El segundo momento realizado a partir del primer taller, que consistió en un fortalecimiento básico de la organización, donde se trabajaron temas como los valores y la historia de la organización.

El tercer momento en cual los temas trabajados fueron la construcción colectiva de las normas, la misión y la visión de cada una y el tema de liderazgo.

En el cuarto momento se realizó un fortalecimiento específico que iba dirigido según la demanda de cada organización, según sus necesidades. Es necesario aclarar que este último momento se concibió de acuerdo a la dinámica que dada en los talleres anteriores y basados en cada organización.

Como se ha mencionado el objetivo principal para este ejercicio fue fortalecer a las organizaciones Agroverde, Acupag y Agrocebolleros. del Municipio de Girardota, adscritas

a la Secretaría de Agricultura, Desarrollo Rural y Medio Ambiente, por medio de talleres de carácter participativo, reflexivo y de capacitación que lleven a mejorar la convivencia y la comunicación y el tejido social de las organizaciones reconociendo las potencialidades, habilidades y actitudes de sus participantes.

Proceso Metodológico: Descripción de la selección de las organizaciones

La invitación a realizar el fortalecimiento en las organizaciones, surge desde el plan de desarrollo de la Alcaldía de Girardota, en manos del Secretario Federico Gil Jaramillo el cual, era el Secretario de Agricultura, el objetivo principal del ejercicio se convirtió en lograr que las organizaciones consiguieran tener un fortalecimiento que les permitiera tomar decisiones que fueran más autónomas y pudieran trabajar colectivamente.

En un primer momento lo se hizo fue realizar una reunión en la cual estarían todas las organizaciones adscritas a la Secretaría a la reunión, asistieron el secretario Federico Gil, Diana Hoyos y los miembros de las diferentes organizaciones. El objetivo principal en esta reunión era dar a conocer a las organizaciones en lo que consistiría el ejercicio cuáles serían los beneficios que tendría para las organizaciones y los requisitos para poder hacer parte del ejercicio, también se hizo la presentación de la practicante Margarita María Cardona Márquez. En este espacio fue donde de manera voluntaria las organizaciones decidían su participación, ya que era una de las condiciones que fueran las mismas organizaciones que decidieron hacer parte de este proceso. las organizaciones seleccionadas en un primer momento fueron ocho de estas organizaciones tenían el interés de participar del ejercicio, lo

que se hizo fue que se habló con cada uno de los líderes de estas y se les preguntó si estas organizaciones contaban en el momento con otro acompañamiento en especial de la (CFA).

Porque la idea era que participaran las organizaciones que no estuvieran acompañados por esta entidad, después del filtro quedaron seis organizaciones de las cuales se realizó un rastreo para saber si los miembros de estas organizaciones hacían parte de otras, con el fin de que la información pudiera ser divulgada en las organizaciones que no participaran del ejercicio, por último, quedaron solo tres organizaciones que fueron las que cumplían los tres criterios, ya mencionados para hacer parte del ejercicio.

Asimismo, se tomó en cuenta otros criterios que puso la secretaria como lo fue, que debían ser pocas por el tiempo de la práctica, que se consiguiera acceder fácilmente al sitio en el cual serían las reuniones con las organizaciones, de allí se llegó a la conclusión que se realizaría el ejercicio con las tres organizaciones ya mencionadas: Agroverde, Acupag, Agrocebolleros.

Proceso Metodológico: Concertación de las agendas de trabajo

Planeación del Cronograma de actividades: después de estar todo listo el primer encuentro con cada organización se dio por separado, se habló sobre todo lo relacionado con el ejercicio de fortalecimiento, cada organización tendría tres talleres estos talleres se dictaron en las fechas que ellos acordaron pertinentes, con el requisito que no fuera con más de 15 días de diferente entre un taller y el otro; los miembros deliberaron en que fechas se podían reunir, los talleres tenían dos horas de duración.

Después de tener el cronograma listo se les solicitó a los presidentes de la organización estar muy pendientes de estas fechas ya que no se debía de desaprovechar

ningún taller pues se atrasaría el ejercicio. En esta misma reunión se les solicitó a los líderes por parte de la secretaria que enviaran a la practicante algunos documentos de las organizaciones, como lo era el reglamento, estatutos y misión y visión de las mismas, documentos de suma importancia para el desarrollo de algunos talleres.

Proceso Metodológico: Momento previo a los talleres

En este espacio lo que se hizo fue realizar un contexto de las organizaciones seleccionadas, esta contextualización busca reconocer los participantes, identificar desde qué año está constituida la organización, algo muy importante para el ejercicio era analizar cómo funciona, cuáles son sus metas, cómo se toman las decisiones.

La información solicitada sobre los estatutos y reglamentos fueron indispensables para identificar las normas que regulan la organización, con qué base se construyeron, permitieron analizar cuáles eran los objetivos de las organizaciones desde su conformación, la forma como los miembros de las organizaciones acatan las normas son una parte importante para el funcionamiento interno de las organizaciones, cuando hay una fragmentación del cumplimiento de las normas se generan dinámicas que imposibilitan el funcionamiento de las organizaciones. por este motivo en caso de ser necesario modificar algún artículo de los estatutos y reglamentos será necesario para tener orden en las organizaciones.

La mayoría de las organizaciones cuentan con estatutos y con reglamentos que permiten mantener el control al interior de las mismas, estas reglas deben de estar acompañadas de un consentimiento de todos los miembros de la organización, cuando se realiza una sensibilización de estas es mucho más fácil para los miembros de las

organizaciones aceptarlas y cumplirlas a cabalidad por que existe en consensó previo en el cual se toman en cuenta la opinión de todos, en el caso de los nuevos integrantes de las organizaciones se recomiendo que exista una presentación de los estatutos y reglamentos será de gran una clave para el buen funcionamiento.

Los estatutos y reglamentos son una gran herramienta que si se construyen de forma errada suelen ser una piedra en el camino de las organizaciones. debido a que muchas veces la mala interpretación puede dejar por fuera a miembros nuevos y puede impedir los beneficios de insumos entre otros.

En la construcción de estos reguladores de las relaciones en las organizaciones se debe contar con un acompañamiento, pero no es recomendable que esta labor la realicen personas que ajenas a las organizaciones, ya que el conocimiento profundo de las mismas es la mayor herramienta para su construcción.

Muchos de las temáticas a trabajar están enfocadas a solucionar problemas que tengan que ver directamente con el reglamento y estatutos de las organizaciones, el conocimiento de esta información será de gran ayuda para el desarrollo de algunas actividades, planteadas en el ejercicio.

CAPÍTULO 1: RECONSTRUCCIÓN DEL PROCESO VIVIDO

Para describir el momento de los talleres, es importante entonces tener un orden, este servirá para explicar todo lo vivido. El primero taller fue el espacio que se tuvo con las organizaciones después de su selección, este se diseñó como un diagnóstico de la organización. Este primer acercamiento sirvió para dos cosas: la primera de ellas era informar en que constaría el ejercicio del fortalecimiento con mayor profundidad, el segundo de ellos fue llegar a un acuerdo para las fechas de los talleres, tomando en cuenta que los talleres se dictarán cada quince días, con la finalidad de que lo trabajado fuera recordado con mayor facilidad. Este espacio también conto con una presentación de cada uno de los miembros de las organizaciones, en esta presentación se hablo acerca de las dinámicas en las cuales se encontraba casa organización y cual consideraban que era la importancia del ejercicio en la organización.

El segundo momento llamado fortalecimiento básico con el taller denominado *los preceptos que orientan la vida cotidiana de las personas y la identidad de las organizaciones*, contó con los temas la historia de la organización, los valores.

Dentro de este llamado fortalecimiento básico se dictaron dos talleres, el segundo fue nombrado *la naturaleza de la organización*, y estaba acompañado de temas como la construcción colectiva de las normas, misión y visión de la organización y por último el tema del liderazgo.

El último momento fue el fortalecimiento específico, en este se realizó solo un taller que estaba direccionado según cada organización, con los hallazgos o preguntas de los talleres anteriormente realizados, por lo tanto, cada taller fue diferente en las tres

organizaciones. A continuación, el cuadro de las fechas seleccionadas para los talleres por organización y la descripción de cada uno de los talleres realizados.

Tabla 2. Cronograma de talleres

		Agroverde	Acupag	Agrocebolleros
Diagnóstico de la organización		8/08/2018	13/08/201	3/09/2018
Fortalecimiento básico	Taller 1	19/09/2018	17/09/2018	24/09/2018
	Taller 2	3/10/2018	8/10/2018	1/10/2018
Fortalecimiento específico		30/10/2018	19/11/2018	22/10/2018

Fuente: elaboración propia

Taller 1: Los preceptos que orientan la vida cotidiana de las personas y la identidad de las organizaciones

Este taller hace parte del fortalecimiento específico, tenía como objetivo lograr que las organizaciones identificaran sus valores y dar la importancia que este tema tiene en la buena relación de la organización y en todas sus actividades. Otro de los temas que contenía este taller era la historia de la organización en la cual se ve el reflejo de los sueños y anhelos con los cuales se construyó la misma y el motivo por el cual cada uno de sus miembros permanece en ella, dando sentido a este espacio, al recordar la historia de la organización podemos evidenciar que muchos de los sus sueños, entre ellos contar con espacios en los cuales pudieran vender sus productos, mejorar la economía de sus hogares, en el caso de las mujeres que son cabeza del hogar uno de sus ideales era tener un sustento digno el cual brindarle a los miembros de su familia. Fueron en principio estos algunos de los ideales con los cuales se le dio sentido a la conformación de las organizaciones, pero con el pasar de los años muchos de estos se han ido desapareciendo por las mismas dinámicas que se manejan en las organizaciones.

Tabla 3. Taller 1 Fortalecimiento específico

Tiempo	Actividad	Metodología	Recursos
25 Minutos	Bienvenida y contextualización:	<p>Se da la bienvenida a los participantes, se explica el objetivo del encuentro se contextualiza frente al proceso que se inicia y se llega a un acuerdo sobre normas para el desarrollo de todos los talleres. Presentación de los participantes. Técnica para romper el hielo: Gallina ciega</p> <p>En el salón se escogen al azar dos personas y con un pañuelo a uno de ellos se les venda los ojos y la otra es quien debe guiar la de los ojos cerrados para que llegue ilesa hasta el objetivo final, llevando un vaso con agua hasta un extremo del aula.</p> <p>El objetivo de esta actividad es que puedan confiar en los compañeros con los cuales conviven en la organización y puedan ver el valor que tiene escuchar a los demás.</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Salón grande •Video Beam •2 vasos plásticos •Marcadores •1 cinta de enmascarar •1 block de diseño o papel periódico •Hojas
40 Minutos	Valores de la organización y su importancia	<p>Los valores son fundamentales para los seres humanos desde que nacemos, los valores nos caracterizan y diferencian de otras personas, en el caso de los valores de las organizaciones es lo mismo, estos valores los hacen únicos y muchas veces son estos valores los que permiten que todo funcione a la perfección. Es por este motivo que identificar y resaltar los valores de las organizaciones es fundamental.</p> <p>los que permiten que todo funcione a la perfección. Es por este motivo que identificar y resaltar los valores de las organizaciones es fundamental. Actividad de reconocimiento de los valores de la organización: Reunidos los integrantes de la organización en una mesa redonda, se solicita a todos pensar en: ¿Cuáles son los valores por los cuales ustedes creen que son reconocidos como organización? ¿Cuál es el valor que considera más importante en todos los actos de la vida?</p> <p>Luego en una hoja con letra grande y visible escriben lo siguiente</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Un valor por el cual te reconocen tus compañeros de la organización 2.El valor que consideras más importante y prácticas en todos los actos de tu vida. 3.Cuáles son los dos valores que te representan <p>Una vez cada integrante del grupo ha dado respuesta a las preguntas formuladas anteriormente, se pegan sobre el papel explicando cada uno su respuesta, cuando todos hayan terminado se construirá una matriz, identificando los valores individuales y los valores comunes que son clave para la organización estos valores serán los que los representen frente otras organizaciones y podrán ser utilizados en la misión y visión de la organización.</p>	

35 Minutos	Historia de la organización	<p>En una bolsa se echan los nombres de los participantes y se le pide a un compañero que saque una tira sin dejar que el otro vea, luego se habla acerca de la vida de las personas que sacaron como sueños, tristezas, aventuras todo lo que conozcan de esa persona, luego se le solicita a la persona de la cual acabo de hablar su compañero, que diga que tanto de lo que acaba de decir de él es cierto, si acertó y si por el contrario no conoce nada de su vida. la idea es que cada persona de cuenta de sus anhelos, sueños, es importante que mencionen como estos están relacionados la organización, si cree que es un lugar que le crea las herramientas para lograrlo y cómo cambió su vida desde que llegó a la organización.</p> <p>Luego se les solicita a los fundadores de la organización narrar cómo fue la idea inicial, quienes fueron sus fundadores y cuál fue el objetivo de la organización en sus inicios, para identificar si estos han cambiado y siguen vigentes.</p>	
10 Minutos	Socialización de los resultados	<p>Se les solicita a los participantes que sean muy sinceros con todo lo que los demás han respondido y que digan que piensan de la situación en la que se encuentre la organización y que sean muy realistas con lo que quieren llegar a ser.</p>	
10 Minutos	Cierre	<p>Se construye una conclusión general, se cuenta la ruta a seguir, se escucha a los participantes frente a su experiencia en el encuentro y se hace el cierre, agradeciendo la participación.</p>	

Fuente: elaboración propia



Fotografía 1. taller 1 los preceptos que orientan la vida cotidiana de las personas y la identidad de las organizaciones. organización Acupag. Fuente: archivo personal

Taller 2: La naturaleza social de la organización

Este taller fue el segundo del momento definido como fortalecimiento específico, dicho taller fue denominado la naturaleza social de la organización, su objetivo era conocer las normas que tiene la organización, ver cómo están delegadas las funciones y si éstas facilitan un buen funcionamiento en la organización.

Se hizo una revisión de la misión y la visión, para las organizaciones que no contaran con tal sería necesario construirla, este ejercicio sirve para identificar que tanto han avanzado desde la construcción de la misión y visión que son claves para la proyección que tienen como organización a largo plazo de la organización.

De igual forma se toca el tema del liderazgo ya que en todas las organizaciones hay líderes, y es importante que se cada organización sepa identificar estos tipos de líderes, ver cuáles son sus funciones en las organizaciones.

Tabla 4. Taller 2 Fortalecimiento específico

Tiempo	Actividad	Metodología	Recursos
30 Minutos	Construcción colectiva de las normas	<p>Reunidos por subgrupos, se solicita a los participantes que piensen en cómo creen que debería mejorar la organización respecto a las normas que tiene en el momento a partir de las siguientes preguntas. Cada subgrupo responde las siguientes preguntas.</p> <p>1- ¿Cuáles deben ser las principales normas para que la organización funcione adecuadamente, teniendo en cuenta los valores de esta?</p> <p>2- ¿Cuáles son los controles o reglas que se ejercen para un buen funcionamiento?</p> <p>3- ¿Cómo solucionamos en la organización el incumplimiento del reglamento?</p> <p>A partir de estas preguntas se busca identificar qué tanta importancia le dan los miembros de la organización al reglamento.</p> <p>Se realiza una plenaria entre todos los participantes, Como cierre de esta actividad se propone mejorar en el cumplimiento de tal reglamento y si es necesario hacer una reforma para el buen funcionamiento de la organización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Marcadores • Copia del reglamento de la organización • Misión y visión impresa para revisar • Marcadores • Poema • Cámara • Marcadores • Vaso plástico
50 Minutos	Misión y visión de la organización:	<p>Para esta actividad se propone hacer una lectura de la misión la visión de la organización, de esta manera examinar cómo van en la ejecución de estos aspectos que son muy importantes para la proyección de la organización.</p> <p>En algunas organizaciones fue necesario hacer algunas reformas, ya que la misión y visión no cumplían con las necesidades la organización.</p> <p>Nota: las organizaciones que no contaban con misión y visión se los pidió, en el anterior encuentro, pensar en la misión, visión, cómo les gustaría que fuera, como tarea para el taller 2.</p> <p>Como cierre de esta actividad:</p> <p>Se dejará la misión y visión clara para todos, enfocada a las necesidades, potencialidades, expectativas y deseos de la organización.</p>	
		<p>Para hacer una introducción del tema se hace lectura del poema llamado “un jefe-un líder” con la lectura de este poema se inicia el conversatorio del tema del liderazgo, es importante reconocer el valor de los líderes en las organizaciones y el papel que cada uno tiene, cómo puede jugar a favor o en contra de la forma como se relacionan en la organización y a la hora de tomar decisiones. Para</p>	

30 Minutos	Tema de liderazgo	<p>reflexionar acerca del tema se le pide al participante que piensen y respondan las siguientes preguntas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué es un líder? • ¿Todos somos líderes en la organización? • ¿Cómo reconocemos un líder? • ¿Cuántos tipos de líderes existen? <p>Luego de las apreciaciones de los participantes se dio paso a una lectura sobre los tipos de líderes que existen. A partir de la lectura entre todos identificamos que clase de líderes tenemos en las organizaciones. A modo de cierre de esta actividad los participantes hablarán de la importancia que tiene para ellos ser un líder.</p>	
30 Minutos	El trabajo en equipo	<p>Para que los miembros de una organización puedan trabajar en equipo es importante que cada uno identifique su rol, y que a través de este rol puede transformar muchos entornos y ser un ejemplo donde quiera que vaya.</p> <p>¿Para qué se trabaja en equipo?</p> <p>Es esencial que se entienda que para lograr los sueños muchas veces es necesario buscar ayuda, esa ayuda nos facilita el camino hacia nuestros sueños y en ese proceso aprendemos a trabajar en equipo, es por eso por lo que tenemos que aprender a trabajar en equipo así muchas veces parezca un trabajo difícil.</p> <p>Para finalizar propongo una reflexión del grupo para que quede plasmada en la cabeza de cada participante y la pueda replicar en otros espacios. Y una actividad que busca ver la capacidad que tiene para escuchar a sus compañeros la confianza que hay entre ellos también sirve para identificar los líderes que hay en las organizaciones.</p> <p>Actividad: se solicita a los participantes encomendar dos personas del grupo que serán los líderes, serán los encargados de pasar todo su equipo hasta el otro lado del salón con los ojos vendados y un vaso de agua sin regar ni una gota; ganará el equipo que pase todos sus miembros sin regar ni una gota de agua.</p>	
10 Minutos	Cierre del taller	<p>Para el cierre del taller se les solicita a todos los participantes evaluar la actividad, que se aprendió en este día, en esta evaluación se les pidió que hablaran acerca de cada uno de los temas tratados en el ejercicio y si son de valor para la organización.</p>	

Fuente: elaboración propia

Las siguientes fotografías hacen parte del taller. ver foto n2 organización Agroverde en la foto n3 la organización Acupag por ultimo la foto n4 la organización Agrocebolleros.



Fotografía 2.taller 2 naturaleza social de la organización Agroverde. Fuente: archivo personal



Fotografía 4. taller 2 naturaleza social de la organización. organización Acupag. Fuente: archivo personal



Fotografía 3. taller 2 naturaleza social de la organización. organización Agrocebolleros. Fuente: archivo personal

Luego de estos dos talleres el paso a seguir fue identificar la temática que las organizaciones querían que se trabajara de manera particular, ya que este último espacio estaba pensado como un fortalecimiento específico; en las tres organizaciones se dio de forma diferente. Los temas trabajados con las organizaciones de manera particular fueron, el tema de emprender, para la organización Agrocebolleros, renovación de algunos artículos de estatutos y reglamentos, para Acupag que fuera claro el tema de las juntas directivas.

Taller 3: Organización Agrocebolleros fortalecimiento específico

Este taller tuvo como objetivo que la organización de Agrocebolleros pueda motivarse y encontrar una forma más concisa de hacer realidad su sueño de tener una central de acopio, en la cual, según ellos, todo sería más fácil para la distribución de la cebolla en el Municipio de Girardota. Para este gran proyecto se necesita de la ayuda de todos los miembros de la organización y de la Secretaría; se trabaja con los tips que son de gran ayuda a la hora de iniciar o emprender en cada una de las organizaciones se trabajó con los tips de emprendimiento, con el enfoque de cada proyecto.

Tabla 5. Taller 3. fortalecimiento específico. Agrocebolleros

Tiempo	Actividades	Metodología	Recursos
40 minutos	Tips para emprender	Es necesario que la asociación de Agrocebolleros pueda conocer cuáles son los tips para emprender, en el caso de esta asociación es fundamental empezar a trabajar en lo que ellos más desean y es un centro de acopió, los tips de emprendimiento les será de mucha ayuda para que ellos puedan iniciar esa ruta. En la cual se pueda hacer realidad este sueño para la asociación. Los tips son los mismos que se trabajaron con la organización Agroverde.	<ul style="list-style-type: none"> • Tips de emprendimiento • Marcadores • Tablero
50 minutos	Haciendo realidad nuestros sueños	Cuando los sueños en una asociación tienen que ser el motor para que todos los miembros de ella salgan adelante es por este motivo que se iniciara una ruta en la cual se pueda iniciar el proyecto que más necesitan en estos momentos la asociación para esta actividad tomaremos en cuenta los siguientes factores.	
30 minutos	Cierre de taller Y del proceso	Es importante que está asociación vea que todos tiene una función muy especial por eso propongo llevar unas reflexiones en las cuales ellos puedan ver lo valiosos que son y la importancia de un fortalecimiento en la organización	

Fuente: elaboración propia.



Fotografía 5. Taller 3. fortalecimiento específico. Organización Agrocebolleros. Fuente elaboración propia

Taller 3: Organización Acupag fortalecimiento específico

Este taller tiene como objetivo que la organización Acupag pueda tener nuevos miembros y que pueda mejorar la comunicación entre ellos para que de esta forma la organización participe en diferentes proyectos. También se trabajó en la renovación de la misión y la visión que ya no tenía relación con las dinámicas actuales de la organización, por otra parte, se hizo necesario renovar algunas normas y estatutos que son también generadoras de que no puedan contar con un buen número de miembros y están obstruyendo el ingreso de nuevas personas.

Tabla 6. Taller 3. Fortalecimiento específico Acupag

Tiempo	Actividades	Metodología	Recursos
40 Minutos	Renovación de la misión y visión de la organización.	<p>La misión y visión que tiene la organización Acupag a la fecha está construida desde su fundación por lo tanto no responde a las dinámicas actuales, es necesario que sean renovadas ya que la misión y la visión tiene que estar encaminadas a la actualidad a las necesidades que tiene la asociación y para trazar una ruta al futuro.</p> <p>Para esta actividad será necesario entonces que los participantes a el taller piensen que es lo que quieren de la asociación para la renovación de la misión y la visión será necesario recordar los valores de la asociación, que ellos logren identificar como estos son de gran ayuda para nueva misión y visión de la asociación. Se realizará un conversatorio en el cual todo en una hoja de papel construyan como les gustaría que fuera la misión y la visión de la asociación.</p> <p>Luego entre todos escribiremos las mejores ideas y las iremos puliendo hasta que quede escrita la misión y la visión entre todos los participantes a el taller.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hojas de papel, • Marcadores, • Hoja de papel periódico • Lapiceros, • Cinta, • Misión y visión de la organización, • Normas y estatutos de la asociación, • Funciones de la organización.
35 Minutos	Normas y estatutos.	<p>Las normas y los estatutos de una asociación son las cuales se encargan de regular el funcionamiento ya que estas son construidas entre todos por lo tanto todos los miembros de la asociación están en la obligación de cumplirlas, en el caso de Acupag hay normar y estatutos que tienes que ser renovados algunos porque son los es están impidiendo el ingreso de nuevos miembros a la asociación y otros porque no están siendo cumplidos debidamente por los miembros de tal manera que es obligatorio una renovación en la cual todos tengan la oportunidad de hablar para que entre todos se puedan renovar esas normas y esos estatutos que están impidiendo ciertas dinámicas en la asociación. Entre estos están los artículos: 3,7 8,9 ,12,41 de los estatutos y el reglamento de la organización Esta actividad es transcendental para la asociación si no existe buena comunicación y cumplimiento de las normas y los estatutos de la asociación no se podrá trabajar en pro del éxito de la asociación. Estos artículos darán pie a que mejoren muchas cosas entre los miembros y se cumpla con la meta de tener muchos más miembros en la organización.</p>	
40 Minutos	Funciones de la junta directiva	<p>Las funciones de la junta directiva muchas veces no están muy claras para los miembros de las organizaciones, al tener claridad de esas funciones es mucho más fácil que cada persona se pueda ajustar a esta función ser miembro de la junta directiva tiene grandes responsabilidades como también genera conocimiento que será muy útil para todos los miembros en general.</p>	

Fuente: elaboración propia

Conclusiones a partir de la experiencia

El primer taller contenía el tema de los valores, en todas las organizaciones fue la idea de llevar este tema como parte del taller, surge de la necesidad que las organizaciones logren ver que los valores están en todas las actividades que cada uno desarrolla.

Los valores son una guía para nuestro comportamiento. Forman parte de nuestra identidad como personas y nos orientan sobre cómo actuar en los distintos ámbitos de nuestras vidas. Aunque los valores comienzan a formarse desde una edad temprana, la socióloga Ángela Marulanda habla acerca de la importancia de los valores en la vida de una persona, manifestado que los valores no se enseñan se inculcan y la gran diferencia radica en este proceso, ya que este proceso involucra signos y un lenguaje particular, el buen uso de estos dos elementos permiten un buen resultado. Este está basado en forma como esa persona acogió sus valores, que serán estos una gran ayuda para el trayecto por la vida y la forma como se relaciona con otras personas.” *Los valores son el resultado de lo que se cultive en lo más profundo del corazón de los hijos y por lo mismo no se imponen desde fuera, sino que surgen desde dentro, como resultado del ejemplo que les demos sus padres. No son el producto de exigirles que hagan lo que les decimos sino de mostrarles con nuestra conducta lo que significa obrar bien en la vida*” (Marulanda, 2019).

Los valores de cada persona son un elemento importante para forjar la moral, esta es la encargada de muchos de los actos de una persona. Al formar parte de una organización y tener los valores ya identificados, es de gran ayuda pueden crear colaboración y grandes aprendizajes que permitan enriquecer tanto las organizaciones como la vida de sus miembros

El uso adecuado de los valores de una persona puede favorecer o engrandecer cualquier trabajo que realice de su parte se puede convertir en un referente frente a otras

personas o mostrar una persona con la cual nadie quiere relacionarse. El desafío de las organizaciones es comprender que cuando nos referimos a valores, tiene mucha más importancia la manera como actuamos que lo que pensamos y decimos. Pero para que los valores tengan sentido en los equipos humanos, es indispensable que sus miembros compartan el significado explícito de los valores propuestos. Los valores en las organizaciones necesitan tener un sentido práctico para no convertirse en buenas intenciones, para esto, todos los miembros deben conocer sus propios valores, deben dotar de sentido estos para poder comprender los comportamientos y tener unidad en las organizaciones.

Cada organización tiene diferentes valores, que pueden ser de gran ayuda a la hora de innovar y de trabajar en equipo, logrando incursionar desde el liderazgo y poder mejorar las propuestas de trabajo tanto con la organización como con los aliados que puedan tener.

Otro de los temas que se tocó en el primer taller fue el tema de la historia de cada organización, desde la fundación de cada organización se puede evidenciar la finalidad con la cual se empezó a trabajar, cómo se formó, cómo poco a poco se fueron construyendo algunas ideas de organización en la cuales se pudieran dar diferentes dinámicas.

Las mismas que con el pasar del tiempo no pueden desaparecer en su totalidad, es importante que se pueda trabajar sobre los planes con los que se inició la organización, pero con el pasar del tiempo estas ideas pueden cambiar y es muy normal que suceda, lo que se tiene que hacer es conservar la esencia, pero trabajar en las nuevas estrategias y proyectos que se tengan.

Es importante que cada vez que ingrese una persona nueva a la organización esta pueda conocer la historia, dará más herramientas para trabajar enfocado en las necesidades que tienen como organización.

El segundo taller contenía los temas de misión y visión, las organizaciones que quieran perdurar en el tiempo deben tomar en cuenta que la misión y visión deben de estar encaminadas a la actualidad y en concordancia con las dinámicas que se estén generando en la sociedad en que pueda contar estrategias que tengan relevancia entre otras organizaciones y genere recordación.

La misión y visión son las encargadas de puntualizar la base de la organización, representan la razón de ser de las organizaciones. En ambos conceptos están las ideologías más arraigadas, los valores y propósitos con los que se articula todo el desarrollo de la organización, cuando se entiende que el núcleo está en la misión y visión serán mucho más exitosas, ya que sus socios o entidades que los rodean verán más capacidades y las alianzas estratégicas y competencia verán que son una entidad constante que no cambia su ideología para obtener más utilidades.

El tema del liderazgo también hizo parte de los temas a tratar en el segundo taller, el tema de liderazgo forma parte de los más importantes factores para el logro de las metas que se deduce alcanzar en las organizaciones, es por ello necesario que se conozcan las habilidades que son imprescindible para el buen desempeño en la organización. La Dirección de grupos de personas dentro de una organización es una responsabilidad bastante compleja, y esto requiere específicamente de un constante análisis y herramientas que son necesarias para que sea facilitada esta y otras labores que forman parte de una sociedad cambiante. Un equipo de trabajo organizado y coordinado, con carácter de unidad puede enfrentarse

exitosamente al buen desempeño de sus funciones, por lo que es importante el clima de trabajo, lo que se determina satisfactoriamente por las personas que lo integren. Existen distintos estilos de liderar, los cuales ayudan a generar efectos positivos y hasta negativos dependiendo de la cultura. Es importante revisar sistemáticamente el liderazgo que implantan los directivos, para de esta manera mejorar la calidad, la eficiencia y el desempeño eficaz de las organizaciones.

“El liderazgo es en esencia una función no solo de los directivos, sino también de todo el equipo de trabajo, por lo que no se considera ya como un puesto único, por lo tanto, es importante que los gerentes tengan iniciativa frente a la óptima resolución de los problemas que se presenten, la importancia en la toma de decisiones entre todos y dar sentido al tema en una organización” (Rodríguez, 2012). Es importante que el tema del liderazgo no sea visto simplemente como un tema que hace parte de la organización, la idea es que pueda trascender a otros espacios en los cuales cada miembro pueda liderar y mejorar en todos sus aspectos.

En segundo taller que hacía parte del fortalecimiento específico tenía entre sus temas la construcción colectiva, *“las normas tienen como función regular el comportamiento de todos los integrantes de un grupo o una sociedad, para mantener el bien común, son razones y planteamientos fundados en criterios del grupo y no son ajenas a la situación por la que estén pasando como grupo”*. (García Vargas, 2006)

Es fundamental que estas normas pueden ser revisadas, tener coherencia con las necesidades que tengan como organización, las normas tienen la capacidad que hacer crecer o limitar el funcionamiento de una organización, puede generar descontento entre los miembros de la organización, Es por este motivo que se toca el tema de las normas en las organizaciones, debido a que muchas de las normas de estas organizaciones no fueron hechas

de la forma correcta, es por este motivo de algunas irregularidades en ellas, es importante también ver que dentro de ellas es necesario tener ciertos parámetros fijos. Si bien tienen que estar dispuestas a modificar distintos aspectos según lo amerite en las dinámicas que se generen en ella más los avances tecnológicos y las nuevas problemáticas vayan surgiendo en las organizaciones son los retos diarios que tiene que afrontar, las organizaciones de productoras del Municipio de Girardota que fueron fortalecidas en los temas relacionados con la buena comunicación entre ellos y los temas que estén relacionados con el trabajo en equipo, los valores entre otros temas que lo que permite es que se tenga un buen ambiente en la organización, de esta manera se mejora él trabaja como grupo, lo que para todos termina siendo muy bueno con respecto al tema de los cultivos y la producción de sus productos agrícolas.

CAPÍTULO 2: REFLEXIONES DE FONDO.

La facilitación del proceso de fortalecimiento de las organizaciones se basó en una diversidad de acciones que se venían dando según las necesidades, demandas y objetivos que tenía la Secretaría de Agricultura Desarrollo Rural y Medio Ambiente del Municipio de Girardota. El fortalecimiento se dio basado en las mismas dinámicas de las organizaciones, tomando en cuenta aspectos como valores, prácticas, relaciones al interior de las organizaciones, en los procesos de concepción, planificación, ejecución, evaluación y sistematización de su quehacer social y político, en sus formas de aprendizaje y construcción de conocimientos y la toma de decisión. Todo ello, en torno a lograr que las organizaciones sean más independientes y logren trabajar en sus proyectos para que generen cambios concretos que beneficien a todos. Entre las actividades propuestas en los talleres se trabajaron los siguientes temas: toma decisiones y roles, autoconocimiento, trabajo colectivo, autogestión, equidad, el proceso de aprendizaje colectivo que se realizó de modo diverso basado en las particularidades de las organizaciones y en diversos espacios.

Hay que tener en cuenta que, toda situación se puede convertir en una oportunidad de aprendizaje. Que se da tanto para el tallerista como para los asistentes al taller, el compromiso por parte de la Secretaría fue proporcionar los espacio para los talleres, el de los miembros de las organizaciones asistir de forma constante a los talleres y participar activamente de ellos. El compromiso del tallerista fue estar siempre dispuesto a recibir anotaciones sobre los talleres o cualquier cosa relacionada con el proceso.

El fortalecimiento de las organizaciones es una de las tareas más importante que se debe adelantar por parte de la Secretaría de Agricultura Desarrollo Rural y Medio Ambiente del Municipio de Girardota, ya que actualmente hasta la fecha solo se han fortalecido tres

organizaciones de las 16 organizaciones que tienen. Un fortalecimiento organizacional, pretende proveer a las organizaciones, de todas aquellas herramientas necesarias que les ayuden a lograr su sostenibilidad al momento de trabajar en equipo y de tener una buena comunicación. Esta herramienta participativa, basada en un diagnóstico de las organizaciones, permite el ordenamiento de las acciones y el paso a seguir con respecto a las decisiones que se tomen al interior de ellas. Para alcanzar los objetivos del fortalecimiento fue necesario contar con la participación de la mayoría de sus miembros.

Este fortalecimiento se dio por medio de talleres los cuales entre los cuales dos fueron nombrados como talleres de fortalecimiento específico que hace referencia a temas que son necesarios en todas las organizaciones siendo el mismo para las tres organizaciones.

Es importante que, en los talleres con los miembros de las organizaciones, se identifiquen, con ellos, aquellas debilidades que la organización presenta, haciéndoles ver que hay que priorizar aquellas áreas donde es importante fortalecerlos y que pueden ayudar a la organización a lograr su sostenibilidad, esta información debe ser fundamental para otros trabajos a realizar.

En el proceso de la creación de los talleres de cada organización se pudo identificar que los temas tratados como los valores, y la historia de la organización no son de tanto agrado para todos los miembros, la no aceptación del tema se da por dos motivos, uno de ellos era que en cada organización había miembros que nunca participaban y otros que eran nuevos lo que se infiere es que muy pocas veces hablaban en la organización. Para ellos no era fácil participar e incluso otros compañeros no pudieron hablar de esa persona por que no la conocían no sabían cosas de su vida y aún no se relacionan bien.

Según lo evidenciado la poca comunicación que generan esas pocas personas en la organización va haciendo que se convierta en un problema, ya que una buena comunicación es la clave del éxito de cualquier organización esto genera un buen ambiente de trabajo. Permite que haya una buena motivación en la organización. Cuanto más feliz es una persona mayor es su rendimiento y su colaboración con los demás.

La ciencia de la felicidad es la encargada del estudio de la felicidad en relación a todos los espacios que el ser humano a vita en el transcurso de si vida entre ellos está la guardería, escuela, universidad el trabajo estos espacios suelen ser lo que marcan la vida de todos. Es por este motivo que la ciencia de la felicidad se ha encargado de investigar la felicidad en relación a estos espacios, este estudio se dio hace aproximadamente 75 años.

En un artículo llamado” *El impacto de la felicidad en el desempeño organizacional*” habla del valor que tiene la felicidad en ámbito laboral o ese espacio que avistamos cotidiana mente para realizar ciertas funciones, una vida feliz estaría asociada a una multitud de resultados.

(...)personas más felices tienden a mostrar una adaptación al cambio organizacional, así como más involucramiento, motivación, satisfacción y dedicación con el trabajo. Además, la felicidad llevaría a mayores niveles de creatividad e innovación, menores deseos de renuncia y ausentismo laboral y mayor productividad. En este sentido, se ha encontrado que trabajadoras y trabajadores más felices con sus vidas, y que disfrutan lo que hacen, tienden a trabajar más duro y mejor, a ser más energéticos, más creativos y cooperadores, más amistosos y más leales a la organización (El impacto de la felicidad en el desempeño organizacional, 2019)

Las tres organizaciones evidenciaron vacíos relacionados con el manejo de las normas, estos vacíos que tiene algunos miembros de las organizaciones pueden estar ligados a que de alguna forma cuando fueron a ingresar a la organización, estas normas no fueron claramente expuestas, generando que a medida que el tiempo fue pasando el uso desapareciera y las cosas en la organización empezará a descomponerse, creando que muchas de las actividades principales de las organizaciones no se desempeñarán de la mejor forma.

Las actividades que desarrollan las tres organizaciones están relacionadas con la agricultura, lo que quiere decir, que hay roles que cumplir para poder tener un buen resultado y ser más eficientes. Dentro de estos roles también se toman decisiones las cuales serán de gran ayuda para que las labores delegadas puedan ser realizadas en el menor tiempo posible.

Pero dentro de las organizaciones se identificó que, primero a la hora de delegar roles las personas no se sienten en capacidad o tiene dificultad para aceptar el rol que se les pide ya sea porque no tienen el tiempo suficiente para dedicar al rol o porque sienten miedo de la responsabilidad que esto implica.

Nos guste o no, la esencia de asumir responsabilidades está en tomar decisiones y la mayoría de las decisiones que debemos tomar son decisiones frente a algún grado de incertidumbre. Es decir, que, aunque busquemos información y trabajamos hasta el cansancio analizando las alternativas y sus posibles resultados, no vamos a saber la consecuencia de nuestras decisiones hasta que las tomemos. (Bandler, 2017: 3)

Es precisamente lo que muchos de estos miembros deben hacer, estar en la capacidad de emprender un rol y de tomar decisiones que les corresponden como miembros de organizaciones. Se buscó entonces con el fortalecimiento que los miembros lograran estar en la capacidad de tomar algunas decisiones y que entendieran la importancia de que cada uno

tenga un rol activo en la organización, de esta manera mejora la comunicación la organización y con respecto a los proyectos que tengan, todo será más eficiente y mejor ejecutado.

El fortalecimiento también permitió actuar en unidad y articulación, respetándose entre todas y todos, considerando que el conjunto de personas pueden ser agentes activos de su sociedad, sin tener que sufrir opresión, marginación, ni discriminación, apoyar los procesos que tuvieran como organización, de esta forma la participación con la Secretaría de Agricultura será mucho mejor y más productiva para las dos partes.

Las organizaciones Agroverde, Acupag, Agrocebolleros tiene una falencia, que entre sus miembros no se conocen, lo que esto quiere decir es que no están en la capacidad de tomar alguna decisión en grupo o acerca de su propia vida, porque de alguna manera no sienten la seguridad de lo que son y las capacidades que cada uno tiene, la importancia de este tema va más allá de una simple decisión que pueda afectar la dinámica de las organizaciones, sino que se habla que cuando una persona no se conoce así misma muy difícilmente podrá estar al servicio de una organización o participar de ella.

El autoconocimiento, que cada persona posee de sí mismo, es un proceso lento, pero clave en el desarrollo personal y, por lo tanto, también en el social. Gracias a él, la persona se reconoce como un ser único, con unas características y cualidades propias, positivas o negativas, que le diferencian de los demás. La identificación de todas y cada una de las habilidades y destrezas que poseemos y de las que nos faltan por desarrollar, forman parte de este proceso, que permite a la persona tener una imagen real de sí misma y ser consciente de sus limitaciones y necesidades (Bennett, 2008: 5)

De igual forma el conocimiento y percepción que uno tiene de sí mismo, en ocasiones no corresponde con la realidad, debido a diversos factores. Este hecho puede originar grandes problemas tanto en nuestra vida personal como la social, especialmente cuando se cree que se poseen ciertas habilidades de las que se carece, lo que hacemos es que retardamos procesos o generamos mal ambiente en los espacios a los cuales participamos.

Existen diversos grados de conocimientos, influenciados por la percepción y la autoestima o valoración que cada uno posee sobre sí mismo. Las personas con una elevada autoestima pueden tener un conocimiento real y honesto sobre sí mismo, sin embargo, también pueden tener una percepción irreal que les lleve a pensar que son candidatos idóneos para determinados puestos, cuando en realidad no es así. Por otro lado, las personas con una baja autoestima, suelen negar y esconder sus verdaderas habilidades y no dejan desarrollar todo el potencial que poseen. Lo que termina por problematizar el trabajo en el caso de las organizaciones al contar con personas que no se conocen y otras que por el contrario creen conocerse y tener las capacidades para hacer todo. (Business, 2015) Desencadenando que en las organizaciones sus miembros no sepan qué hacer o cómo comportarse frente a situaciones cotidianas. Lo que se propone en estos casos como es un tema que debe ser tratado con cuidado dentro de las organizaciones, es que entre todos puedan lograr que sus miembros se conozcan así mismos mediante actividades grupales que fortalezcan la confianza, a partir de esta se podrán hablar sobre sus capacidades y dificultades permitiéndoles que a la hora de tomar decisiones o delegar roles sea más fácil porque cada uno sabrá para qué es bueno.

Dentro de los talleres que se dictaron en el fortalecimiento el segundo de ellos tenía como objetivo mejorar el trabajo colectivo, se busca que las organizaciones puedan trabajar sin necesidad de tener siempre una persona que los acompañe de la Secretaría si no que

puedan ser más independientes y tengan las herramientas suficientes para trabajar colectivamente.

El trabajo colectivo busca desarrollar la fuerza y potencialidad de las organizaciones es necesaria la participación de sus integrantes en las distintas decisiones y soluciones que se tomen.

La participación permite a los miembros de la organización tener conciencia sobre su fuerza, conciencia sobre la necesidad de luchar unidos por obtener mejores condiciones de vida, ya que actuando individualmente no es posible lograrlo, conciencia sobre los problemas que enfrentan y las formas de resolverlos. El trabajo colectivo les da cohesión, homogeneidad en sus pensamientos y métodos de lucha. Les permite aceptar y fiscalizar la dirección de la organización siempre pensando en el bienestar de todos sus miembros (Bailey, s.f:3)

En las organizaciones es muy común encontrarse con el tema de que constantemente son los mismo que hacen todo, creando que estos sujetos se sientan inconformes a la hora de cumplir con alguna responsabilidad, los que hacen parte de una organización, deben de entender que el trabajo entre todos es el que les permite mejorar y salir adelante con sus sueños y metas. Los problemas que enfrenta el grupo, cómo analizan la realidad, qué es lo que debe hacerse a la hora de delegar funciones los problemas que se dan en la vida interna de la organización no tiene que ser excusa para generar mal ambiente entre los miembros y sus responsabilidades como grupo, para esto es necesario el tratamiento de las normas y reglamentos que sean los que tengan un control en la organización.

Es fundamental que en las organizaciones se puedan realizar una adecuada distribución de las responsabilidades, cuando se hace de manera justa y ordenada el

cumplimiento de ellas se hace mucho más efectiva y trabajo en las organizaciones mejora es transcendental que se pueda mejorar o impulsar las habilidades que tengan en la organización y que son de gran ayuda para el trabajo en todos los espacios que fuera necesario entre ellos una buena comunicación, entre los miembros de las organizaciones planeación y creación de estrategias , y la tolerancia a la frustración que es esencial para poder afrontar situaciones que pidieran desestabilizar las organizaciones, para que se pueda trabajar e impulsar estas habilidades es propio entonces.

Delegar las funciones o tareas con base en las aptitudes que previamente tiene los miembros de las organizaciones, esto hará que tenga confianza en sí mismo y evitará episodios de frustración o discusiones Priorizar los objetivos que tiene como grupo, fijar un calendario con tiempos para la entrega u ejecución de proyectos también tener muy claras las normas y los estatutos de las organizaciones.

Los temas trabajados en los talleres buscaban que las organizaciones vieran el poder que tienen, y las capacidades que tienen que explorar para que las dinámicas mejoren y todos se puedan sentir bien y su economía también mejore, el tema de la equidad en las organizaciones está atado al tema del liderazgo que fue base para identificar los tipos de líderes que tienen en cada organización.

La equidad organizacional da confianza en las decisiones de los líderes conforman el compromiso y la lealtad de las personas en las organizaciones, así como su rendimiento es un importante factor determinante del grado de compromiso y lealtad que los individuos muestran en sus respectivas organizaciones, por lo que sus líderes deben entender bien esta ecuación para así reducir el riesgo de pérdida de talento y lograr el éxito sostenible. La

confianza en los responsables de la toma de decisiones conforma sus expectativas sobre su futuro dentro de la organización.

Los líderes se incrementan con la percepción de que los formatos utilizados para planificar y aplicar las decisiones son justos, así como con los resultados favorables en la organización. Por otro lado, la balanza, cuando el líder no es visto como digno de confianza, los miembros de los equipos muestran una mayor propensión a ser desleales a la organización. (Seirfet, 2017: 10)

Las organizaciones pueden alcanzar un grado de compromiso más alto mediante la creación de relaciones basadas en la confianza, ya que esta atraviesa el conocimiento que tengan los miembros de sí mismos y como ven a los demás. Cualquier discrepancia que exista entre los miembros de una organización generara una posible pérdida de la motivación y el compromiso de los miembros de la organización con el trabajo que cada uno desempeña lo que puede resultar hasta en la disminución de los miembros abandonado el grupo. , cuando las personas experimentan procedimientos justos y resultados favorables, pueden mostrar una mejora en su trabajo en el caso de las organizaciones, el ambiente mejora pronunciadamente y las tareas se hacen más eficientemente sin necesidad de siempre tener una persona direccionado, las personas confían más en sus capacidades y evidencian los resultados su trabajo.

Que fue el caso de la organización Acupag que por diferentes circunstancias contaban con solo siete miembros de los cuales solo participan activamente de las actividades propuestas por la Secretaría cuatro de ellos, el principal objetivo con esta organización era encontrar una ruta que permitiera el ingreso de nuevas personas con el fin que el trabajo se

distribuya y poder participar en concursos y proyectos, ya que con la cantidad de miembros que tienen no es posible.

Esta problemática la padecen muchas organizaciones, pero en el caso de Acupag logramos renovar algunas normas y estatutos que eran en primera instancia los que hacían que no se contará con nuevos miembros, también se trabajó fuerte en el tema de la misión y la visión de la organización, con la cual muchos de sus integrantes no estaban de acuerdo y tampoco hacía alusión a las dinámicas actuales de la organización.

En los últimos talleres de fortalecimiento específico se buscó que los temas tratados estuvieran direccionados al tema de la autogestión, las tres organizaciones en sus últimos talleres propusieron que se trabajará en torno a todo lo relacionado con los proyectos que tenían como organización, que ellos logran gestionar recursos, que facilitaran la realización de todo lo que tenían planeado.

La planeación de proyectos y la búsqueda de recursos se ha convertido en un obstáculo en general para todas las organizaciones en el Municipio de Girardota, uno de los principales factores por los cuales tiene esta falencia, es que ninguna de las organizaciones ha contado con una capacitación en el tema de formulación de proyectos u estrategias a la hora de gestionar recursos para la ejecución de los mismos. La Secretaría constantemente ha delegado a alguien de su equipo de trabajo que sea quien acompañe a las organizaciones en el proceso de construir sus proyectos, pero cuando se trata de organizarse para gestionar recursos la Secretaría no cuenta con tal herramienta. El segundo factor es que después de que se construye el proyecto este no cuenta con una fecha que pueda delimitar el tiempo que se le implementara, lo que termina por dejarse a un lado y en la mayoría de ellos nunca termina realizándose, como fue el caso de la organización de Agrocebolleros que uno de sus

principales proyectos desde la fundación de la organización fue crear una central de acopio en la que se pueda hacer la venta y distribución de la cebolla.

Permitiéndoles de esta forma que mejore su economía y que el Municipio cuente con un lugar en que se pueda comprar directamente los productos de sus campesinos, porque una de las ideas que surgió en medio de los talleres fue que no solo en la central se vendiera la cebolla si no otros productos de las otras organizaciones que estuvieran interesadas en participar de este proyecto, con este el fin de que otras organizaciones también se unieran y fuera mucho más fácil conseguir la central de abasto. Este proyecto tendrá en cuenta muchas de las necesidades que actualmente tiene otras organizaciones.

El tema de autogestión en las organizaciones se convierte en una gran herramienta muy útil les permite ser autosuficientes, estableciendo que sean más creativos y organizados cuando se desea emprender sin importar a lo que se quiere llegar, lo que hace es que todas las personas que tiene la intención de participar crean un entorno de cooperación y compromiso, que lo permite es que el trabajo sea mucho más eficiente y valioso.

Los principales beneficios de la implementación de la autogestión en las organizaciones radican en sus beneficios, estos son: que se cuenta con una mayor Autonomía se refiere a la capacidad que tiene el trabajador para tomar sus decisiones y funcionar de manera individual. Esto ayuda a desarrollar la autonomía personal y a cumplir las tareas sin necesidad de órdenes superiores. El Rendimiento la autogestión permite al trabajador realizar sus tareas de acuerdo a sus posibilidades, sin la necesidad de presión externa y límite de tiempo establecido. Y por último la capacidad de Compromiso el trabajador a través de la autogestión desarrolla un nivel mayor de compromiso. Ese sentimiento se origina por el hecho de que todos nos sentimos más responsables del éxito o el fracaso de una idea cuando

hemos aportado nuestra parte o incluso la hemos desarrollado nosotros mismos.
(Twinero.2019:8)

La autogestión como una herramienta que soporte el desarrollo en las comunidades es una gran generadora de identidad y cultura, que proporciona un entorno dispuesto a solucionar problemáticas.

La autogestión es la gestión de la comunidad que busca transformar la espiral descendente de la pobreza en espirales ascendentes de desarrollo. La fuente de la autogestión comunitaria es el cambio de una visión fatalista de la pobreza, sólo como suma de carencias, a una visión esperanzadora, como generadora del impulso necesario para mejores condiciones de vida. (Hernández, 2004:8)

Este es el principal objetivo que deberían tener las organizaciones que implementan la autogestión como plan de trabajo, de esta forma muchos de sus proyectos tendrán efectividad y no será necesario constantemente el acompañamiento de terceros a la hora de generar ingresos o formulación de estrategias, que generan un crecimiento para las organizaciones.

RECOMENDACIONES

Cuando ideamos una forma idónea para realizar un fortalecimiento a organizaciones en especial productivas es esencial primero tener un acercamiento; este permitirá conocer de primera mano sus necesidades, objetivos entre otras características que son únicas de cada organización, la cual será la base para el trabajo que se realice con las organizaciones.

Cuando vamos más allá de lo que como investigadores puede ser evidente en donde está el valor y la esencia de lo que queremos conocer, por este motivo hay que ser muy cuidadosos con la forma como se aborda a una organización, porque esta primera impresión será la que dará pie para un buen ejercicio.

Para fortalecer una organización es fundamental primero escuchar sus necesidades ver sus fortalezas y debilidades, analizar cómo conviven entre ellos, ver la capacidad que tiene para organizarse y tomar decisiones, como están en el tema la comunicación, y que tan importante es cada miembro para la organización. Lo que esto quiere decir es que cada persona tiene algo que dar en cada lugar del que hace parte, cuando se conoce bien este potencial se pueden lograr grandes cosas. En los talleres realizados se pudo identificar que las organizaciones no están trabajando unidas porque no se comunican, no tiene claro cómo es que deben trabajar, muchos ven la organización simplemente como un negocio un espacio para vender sus productos y tener beneficios.

Y esto genera que exista un descontento entre los miembros, no piensan como equipo y si estos problemas no se intervienen, será muy difícil lograr que los miembros vean la organización de forma diferente, y esta seguirá funcionando de la misma forma como hasta ahora.

Por este motivo se recomienda fortalecer con talleres, actividades, cursos que les permitan cambiar de perspectiva, por medio de la educación se puede transformar vidas, mentes y hasta corazones por eso cuando se de la transformación que estas organizaciones necesitan será todo mucho más fácil, tanto para los miembros de la Secretaría como para los de las organizaciones, ya que una organización unida no trabaja de la misma forma que una que no lo está. Es necesario una sincronía total que lo que genere sea autonomía entre todos, que les permitirá ser reconocidos y sobre todo mejorar la forma como están aprovechando los recursos. Esta es una labor de todos y cada uno de los líderes y lideresas de estas organizaciones, y por parte de la Secretaría de Agricultura Desarrollo Rural y Medio Ambiente del Municipio de Girardota, es que generen más espacios en los cuales se puedan capacitar a las organizaciones, de esta forma lograrán que sean más independientes y que sus dinámicas mejoran sin necesidad de tener siempre un líder de la secretaría dirigiéndolos.

Las organizaciones se encuentran inmersas en un medio comunitario y cada una de estas lleva un proceso, este puede dejar grandes frutos o pérdidas depende de cómo se trabaje en ella, lo que se verá reflejado en el acompañamiento y asesoramiento que se tenga y la forma como se hace; las organizaciones están llenas de valores sueños y metas que cumplir que no solo afectan a sus miembros, si no sus hogares y entornos, las organizaciones tiene la capacidad de unir varias personas con el fin de transformar vidas.

Cada organización es única y debe ser tratada como tal no se debe trabajar de la misma forma entre ellas, este ejercicio fue construido a partir de un análisis realizado con las organizaciones Acupag, Agroverde, Agrocebolleros del Municipio de Girardota y se posiciona como un ejercicio de fortalecimiento que lleva a un proceso de aprendizaje que permite a los participante del ejercicio intervenir un contexto concreto donde podrá

ejercitarse en la aplicación e implementación de los elementos que sirvan de ayuda, haciendo uso de la teoría y elementos metodológico y técnicos de investigación cualitativa de gran ayuda a la hora de trabajar con comunidades.

Estas organizaciones comunitarias fueron creadas con diferentes finalidades, pero son autónomas en sus decisiones se busca que se impongan en sus comunidades como líderes en el tema agrícola, también de la mano de una gran apuesta por el medio ambiente y como un espacio propicio para el mejoramiento de la convivencia y de mejoramiento del tejido social; pero estas deben avanzar en su autogestión y su fortalecimiento institucional para lograr sus objetivos. La intención del ejercicio se convirtió en crear una estrategia que permitiera que estas organizaciones se fortalecieran en temas relacionados con la buena comunicación el emprendimiento tema de liderazgo entro otros, con el fin de potencializar el trabajo y la autonomía de las organizaciones, en busca de mejoras contantes que mejoren la calidad de vida de cada uno de los miembros y dar reconocimiento a la Secretaria por su gran labor.

BIBLIOGRAFÍA

- Bailey, E. (s.f.). *El trabajo colectivo* . Mexico .
- Bandler, R. (2017). Toma de decisiones y solución de problemas . *Retomemos* , 1-40.
- Benntt, M. (2008). Autoconocimiento . *Epub*, 1-50.
- Business, E. (20 de 02 de 2015). *EAE Business*. Obtenido de EAE Business: <https://retos-directivos.eae.es>
- (2019). *El impacto de la felicidad en el desempeño organizacional*. Chile : Eclass.
- García Vargas, O. H. (2006). *La cultura humana y su interpretación desde la perspectiva de la cultura*. Medellin : DTCH (Colombia).
- Girardota, A. d. (11 de 09 de 2019). *Girardota ¡unidos hacemos mas!* . Obtenido de Girardota ¡unidos hacemos mas!: <http://www.girardota.gov.co/Paginas/default.aspx>
- Hernández, O. (2004). La autogestión local como vía para la transformación social. *CIPS, Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas*, 1-37.
- Marulanda, A. (24 de 06 de 2019). *el COLOMBIANO* . Obtenido de el COLOMBIANO : <https://www.elcolombiano.com/opinion/columnistas/los-valores-no-se-ensenan-se-inculcan>
- Rodriguez, I. (29 de 02 de 2012). *EOI.Escuela de Organizacion Industrial* . Obtenido de EOI.Escuela de Organizacion Industrial: <https://www.eoi.es/blogs/carollirenerodriguez>
- Seirfet, M. (2017). Equidad vs Compromiso en las organizaciones . *In sights*, 1-10.

Twintero. (27 de 02 de 2014). Obtenido de Twintero: <https://www.twintero.es/blog>