

**Organización y Comunicación en Perspectiva de Red Social en la Corporación de
Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal**

John Eduard Muriel Ladino

Asesor

Luis Guillermo Monsalve Jiménez

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Sociales Artes y Humanidades ECSAH

Comunicación social

2023

Resumen

La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal (Corporación Teresita Vidal) es una organización sin ánimo de lucro que trabaja en el departamento del Meta para el desarrollo de las comunidades afrocolombianas. La corporación ha implementado diversas estrategias para fortalecer su red con las comunidades afro, con el objetivo de mejorar la comunicación y la colaboración entre los diferentes actores involucrados en el desarrollo de estas comunidades.

Las estrategias de la Corporación Teresita Vidal se basan en los principios de participación, diálogo y respeto por la diversidad. La corporación ha realizado mesas de trabajo y diálogos con las comunidades afrocolombianas, donde se discuten diferentes temas relacionados con su desarrollo social, económico y cultural. También ha participado en encuentros y festivales culturales, donde se promueven las expresiones culturales de las comunidades afrocolombianas. Además, la corporación ha organizado capacitaciones y talleres para los miembros de las comunidades afrocolombianas, donde se brindan información y formación en temas de interés para su desarrollo.

El fortalecimiento de la red de la Corporación Teresita Vidal es una contribución importante al desarrollo de las comunidades afrocolombianas del departamento del Meta. La red permite a las comunidades acceder a recursos y oportunidades que no podrían obtener de forma individual. La Corporación Teresita Vidal juega un papel clave en el fortalecimiento de la red de las comunidades afrocolombianas, ya que tiene la experiencia y los recursos necesarios para promover la comunicación y la colaboración entre los diferentes actores involucrados en el desarrollo de estas comunidades.

Palabras clave: Comunicación, desarrollo, diálogo, red, participación.

Abstract

The Teresita Vidal Participatory Social Development Corporation (Teresita Vidal Corporation) is a non-profit organization that works in the department of Meta for the development of Afro-Colombian communities. The corporation has implemented various strategies to strengthen its network with Afro communities, with the aim of improving communication and collaboration between the different actors involved in the development of these communities.

The strategies of the Teresita Vidal Corporation are based on the principles of participation, dialogue and respect for diversity. The corporation has held workshops and dialogues with Afro-Colombian communities, where different topics related to their social, economic and cultural development are discussed. He has also participated in cultural meetings and festivals, where the cultural expressions of Afro-Colombian communities are promoted. In addition, the corporation has organized training and workshops for members of Afro-Colombian communities, where information and training are provided on topics of interest for their development. The strengthening of the Teresita Vidal Corporation network is an important contribution to the development of Afro-Colombian communities in the department of Meta. The network allows communities to access resources and opportunities that they could not obtain individually. The Teresita Vidal Corporation plays a key role in strengthening the network of Afro-Colombian communities, since it has the experience and resources necessary to promote communication and collaboration between the different actors involved in the development of these communities.

Keywords: Communication, Development, Dialogue, Network, Participation

Tabla de Contenido

Introducción	8
Conceptos en Contextos Socio Comunicacionales	10
Informe de identificación y conceptualización.	10
Acopio Organizativo y Comunicacional.....	17
Informe Sociopráxico.....	17
Procesamiento y Análisis de Datos.....	25
La organizaciones sociales participativas	25
Comunicación participativa	26
Comunidad.....	29
Informe de investigación.....	56
La PSO como una red de relaciones y vínculos (actores, situaciones, motivaciones).	56
Temas que tejen las relaciones, desde la armonía o el conflicto.....	57
Características de las relaciones como socialidad y comunidad.....	60
Formas, hechos donde se evidencia la comunicación horizontal y participativa.....	61
Formas comunicacionales que posibilitan el consenso y la armonía social.....	64
Formas comunicacionales que generan conflicto.	66
Recomendaciones para fortalecer la comunicación:.....	70
Recomendaciones para fortalecer la red.	71
Proyección Comunicacional	74
Comunicar el conocimiento	81
Conclusiones.....	97
Referencias Bibliográficas	99

Lista de Tablas

Tabla 1 <i>Ficha de información general</i>	12
Tabla 2 <i>Ficha de información descriptiva</i>	13
Tabla 3 <i>Diario de campo</i>	20
Tabla 4 <i>Matriz de posiciconamiento</i>	35
Tabla 5 <i>Matriz comparativa</i>	40

Lista de Figuras

Figura 1 *Sociograma (combre de la OSP)*..... 33

Figura 2 *Mapa de relaciones* 34

Lista de Apéndices

Apéndice A <i>Carta de intención</i>	102
Apéndice B <i>Carta de aprobación</i>	103
Apéndice C <i>Carta de aceptación</i>	104
Apéndice D <i>Enlace Entrevista Inicial</i>	105
Apéndice E <i>Preguntas Cualitativas</i>	106
Apéndice G <i>Registro fotográfico</i>	108
Apéndice H <i>Enlace de acceso al video de devolución</i>	110

Introducción

Colombia es un país caracterizado por su rica diversidad cultural, la cual abarca a diversas comunidades, entre ellas, las comunidades afrocolombianas, que representan aproximadamente el 10% de la población total. Estas comunidades han enfrentado históricamente diferentes formas de discriminación y exclusión, lo que ha limitado su desarrollo social, económico y cultural.

En este contexto, la Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal (Corporación Teresita Vidal) se ha convertido en una organización sin ánimo de lucro de gran relevancia en el departamento del Meta, enfocada en el desarrollo de las comunidades afrocolombianas. Fundada en 2002 por líderes afrocolombianos y organizaciones sociales, su objetivo principal es promover el desarrollo social, económico y cultural de estas comunidades en el departamento.

La labor de la Corporación Teresita Vidal se basa en principios fundamentales como la participación, el diálogo y el respeto por la diversidad. Para fortalecer su red con las comunidades afrocolombianas, la corporación ha implementado diversas estrategias, tales como la realización de mesas de trabajo y diálogos, la participación en encuentros y festivales culturales, y la organización de capacitaciones y talleres para los miembros de estas comunidades.

El fortalecimiento de la red de la Corporación Teresita Vidal es de vital importancia para el desarrollo de las comunidades afrocolombianas en el departamento del Meta, ya que les permite acceder a recursos y oportunidades que de manera individual serían difíciles de obtener. La corporación desempeña un papel clave en este fortalecimiento, gracias a su experiencia y recursos, promoviendo la comunicación y colaboración entre los diferentes actores involucrados en el desarrollo de estas comunidades.

El presente trabajo se enfoca en el análisis del accionar de la Corporación Teresita Vidal en beneficio de las comunidades afrocolombianas del departamento del Meta. El objetivo principal es identificar los logros y desafíos más relevantes que la corporación ha enfrentado en su labor con estas comunidades. Para llevar a cabo este análisis, se utilizarán diversas fuentes, como documentos de la Corporación Teresita Vidal, informes de investigación y entrevistas con miembros de la corporación y de las comunidades afrocolombianas. El trabajo se estructura en tres capítulos. El primer capítulo presenta una descripción general de la Corporación Teresita Vidal y su trabajo con las comunidades afrocolombianas. El segundo capítulo analiza los principales logros alcanzados por la corporación, mientras que el tercer capítulo identifica los principales desafíos que ha enfrentado.

Se espera que este trabajo contribuya al conocimiento sobre el trabajo de la Corporación Teresita Vidal y su impacto en el desarrollo de las comunidades afrocolombianas en el departamento del Meta.

Conceptos en Contextos Socio Comunicacionales

Informe de identificación y conceptualización

En el presente informe se realiza una indagación sobre la “Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal”, una organización sin ánimo de lucro que trabaja por las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras del departamento del Meta. Esta organización se encuentra en Villavicencio, Colombia y tiene como objetivo mejorar las condiciones de vida de las personas vulnerables en la región a través de proyectos relacionados con la educación, salud, cultura, deporte, medio ambiente y más.

La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal busca fomentar la participación de la comunidad en la toma de decisiones y en la implementación de proyectos que beneficien su calidad de vida. Cuenta con un equipo de profesionales dedicados a su labor social y ha logrado mejorar la vida de muchas personas y comunidades vulnerables en la región.

Se escogió esta corporación de entre las organizaciones de la sociedad civil investigadas debido a su enfoque participativo y comunitario en la implementación de sus proyectos. Además, brinda asesoría a otras corporaciones que lo necesitan. La junta directiva de la organización está formada por profesionales en diferentes áreas y se destaca la buena comunicación interna y la armónica relación de convivencia pacífica entre los integrantes.

La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal se destaca por su compromiso con la sostenibilidad y el desarrollo a largo plazo de las comunidades con las que trabaja. Los proyectos son diseñados teniendo en cuenta las necesidades de la comunidad y buscando generar un impacto duradero en la vida de las personas. Además, la organización se compromete a ser transparente y rendir cuentas, proporcionando informes periódicos detallados sobre su trabajo y los recursos utilizados en sus proyectos.

Encontramos que la “Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal” es una organización dedicada a mejorar la vida de las comunidades vulnerables en la región de Villavicencio. Su enfoque participativo, comunitario, sostenible y orientado a largo plazo, junto con su compromiso con la transparencia, son valores que los hacen destacar en su sector.

Tabla 1*Ficha de Información General (FIG)*

Nombre de laOSP	Descripción de su objetivo social y/o acciones relevantes que desarrollan.	Criterio de selección	Posibles Oportunidades	Posibles Dificultades
Corporación De Desarrollo Social Teresita Vidal Calle 14 b No 18 e -58 barrio Cantarrana, Villavicencio, Meta. Teléfono ; 3137172381	Corporación De Desarrollo Social Teresita Vidal está ubicada en Villavicencio, Meta, Colombia, es OSP sin fines de lucro. Su principal objetivo es promover el desarrollo social y mejorar la calidad de vida de las poblaciones vulnerables, incluyendo a niños, mujeres, ancianos y población afro.	La organización ofrece una variedad de programas y servicios que abarcan áreas clave como educación, salud, vivienda, nutrición y apoyo social. Para llevar a cabo estos programas y alcanzar sus metas, colaboran estrechamente con comunidades locales, agencias gubernamentales y otras organizaciones.	La Corporación De Desarrollo Social Teresita Vidal podrá asumir el liderazgo en el proceso de organización y defensa de los derechos étnicos y culturales de las comunidades afrodescendientes en la región de la Orinoquia. En colaboración con la gobernación del Meta, llevarán a cabo programas de capacitación para fortalecer este importante segmento de la población (Periodico El tiempo, 2005)	Comunicarse directamente con la organización o acceder a fuentes de noticias locales para obtener información actual sobre los posibles desafíos puede resultar complicado. No obstante, es alentador contar con el compromiso del director, Wisner Vidal, quien está dispuesto a colaborar y proporcionar toda la información necesaria.

Fuente. Elaboración propia.

Tabla 2*Ficha Descriptiva (FD)*

Aspecto	Descripción
Tipo de Práctica. Lo que hace la OSP en cumplimiento de su objetivo social.	<p>La Corporación de Desarrollo Social Teresita Vidal es una entidad de base afrocolombiana que fue constituida hace 23 años. Está debidamente registrada ante el Ministerio del Interior con el número 125 del año 2000, así como ante la Cámara de Comercio de Villavicencio. También tiene la inscripción correspondiente ante la Secretaría de la Gerencia de Participación Ciudadana de la Gobernación del Meta. Además, se encuentra dentro del régimen especial y cuenta con toda documentación actualizada para llevar a cabo todas sus acciones en el ámbito social.</p>
Objetivos o intenciones de ayuda social.	<p>La Corporación de Desarrollo Social Teresita Vidal es una organización privada sin ánimo de lucro que se dedica a la reivindicación de los derechos étnicos y culturales de las comunidades negras en el Meta, la Orinoquia y en todo Colombia. Su enfoque de trabajo se centra en la promoción y defensa de estos derechos, lo que la ha posicionado como la primera organización de base afrocolombiana en la región de la Orinoquia. Su práctica se orienta hacia la promoción del desarrollo integral de las comunidades negras afrocolombianas, raizales y palenqueras, siendo un apoyo fundamental para el movimiento social afrocolombiano. A través del desarrollo de proyectos, convenios y alianzas estratégicas a nivel regional, nacional e internacional, la organización busca cumplir sus objetivos y brindar una ayuda social efectiva. La regularidad y las características de sus prácticas se reflejan en las reuniones donde participan los integrantes de la corporación.</p>
Regularidad y características de la práctica o reuniones de los integrantes de la OSP.	<p>Por regla general, la Asamblea General Ordinaria se convoca a los primeros 15 días del mes de marzo de cada año. En ella, se deliberan y toman las decisiones de la organización. De manera extraordinaria, se reúnen cada vez que se considera necesario. En este tipo de reunión, solo se tocan los temas para los que han sido convocados.</p>
Características de Participantes o actores (rol social, nivel profesional, rol institucional).	<p>Los participantes y actores involucrados en la corporación se caracterizan por diversos aspectos. En primer lugar, la entidad cuenta con un Consejo Directivo, el cual asume la responsabilidad de establecer las políticas de administración y dirección de la corporación. Este Consejo Directivo se compone de individuos con perfiles interdisciplinarios. Entre los miembros del Consejo, se</p>

<p>Tamaño de organización de laOSP (Número de integrantes, cobertura territorial).</p>	<p>encuentran un médico general, una economista, una técnico profesional en temas ambientales, un agrónomo y una comunicadora social. Además, la corporación cuenta con una representante legal que posee experiencia en el ámbito del comercio internacional. Estas diversas habilidades y competencias enriquecen el conjunto de actores que contribuyen al funcionamiento y la toma de decisiones de la corporación.</p> <p>La corporación de Desarrollo Social Teresita Vidal tiene un tamaño significativo, contando con 58 asociados que incluyen a su órgano de administración y dirección. Nuestra cobertura territorial abarca el departamento del Meta, la región de la Orinoquía colombiana y todo el territorio nacional. Nuestra forma de organización se basa en una estructura de equipos y comités, sin cargos específicos, como ya se mencionó anteriormente. Esta estructura nos permite trabajar de manera colaborativa y eficiente para cumplir con nuestros objetivos y brindar un impacto positivo en las comunidades a las que servimos.</p>
<p>Forma de organización, estructura, equipos, comités, cargos.</p>	<p>La corporación cuenta con una Asamblea General, la cual es el máximo órgano de administración y está compuesta por todos los asociados. Además, cuenta con un Consejo Directivo encargado de establecer las políticas de administración y dirección de la corporación. También se cuenta con una representante legal, una Secretaría General, un contador y un revisor fiscal para garantizar la transparencia y el cumplimiento de las normas financieras. Además, la corporación cuenta con una dirección de proyectos, una coordinación educativa, una coordinación deportiva y una coordinación de comunicaciones. Estas áreas son responsables de llevar a cabo las diferentes actividades y proyectos de la corporación, asegurando una gestión eficiente y coordinada en todas las áreas de trabajo.</p>
<p>Características de los vínculos sociales al interior de la OSP.</p>	<p>Las características de los vínculos sociales dentro de la corporación reflejan nuestra principal fortaleza, que es el buen relacionamiento y la convivencia armónica entre los líderes ejecutivos y los colaboradores. Estos vínculos se basan en la confianza mutua, el respeto y la comunicación efectiva. La corporación fomenta un ambiente de trabajo colaborativo y positivo, donde se promueve el trabajo en equipo y se valora la diversidad de ideas y opiniones. Esta sólida relación entre los miembros de la organización contribuye a un ambiente laboral productivo y armonioso, impulsando el logro de los objetivos de la corporación de manera eficiente y efectiva.</p>

Formas de Participación al interior y hacia el exterior dela PSO.	<p>La forma de participación tanto interna como externa de la corporación se centra en la promoción de la participación ciudadana y el desarrollo de iniciativas relacionadas con el fortalecimiento del ser, la convivencia armónica, la resolución pacífica de conflictos, el trabajo en equipo, la unidad y la identidad colectiva. Además, se enfoca en la valoración y recuperación de nuestra memoria única y cultural, así como en el desarrollo integral de nuestras comunidades. Estas acciones buscan involucrar a todos los actores relevantes, tanto dentro como fuera de la corporación, para promover un cambio positivo y sostenible en nuestra sociedad.</p>
Formas de comunicación interna, actores, tipo, etc.	<p>La forma de comunicación interna en la corporación se basa en el intercambio de información a través del boca a boca, así como en procesos de formación continuos. Estos procesos reflejan el nivel de interacción de nuestros actores y también la actualización de métodos, sistemas, innovación, ciencia y tecnología que están al alcance de nuestras manos. Estas herramientas metodológicas se utilizan para el desarrollo de nuestras actividades, permitiéndonos adaptarnos y aprovechar al máximo los recursos disponibles. La comunicación efectiva y el acceso a la información actualizada son fundamentales para mantenernos al día y mejorar constantemente en nuestras labores dentro de la corporación.</p>
Formas de comunicación externa, actores, tipo, etc.	<p>La comunicación externa de la corporación se lleva a cabo mediante el uso de las redes sociales, donde interactuamos con otros grupos humanos del mismo sector, así como con la institucionalidad y el mundo externo en general. Nuestra página web y las redes sociales, como el chat y Instagram, son herramientas clave en nuestros planes, cronogramas y metas de comunicación. A través de estos canales, nos conectamos con nuestra audiencia, compartiendo información relevante, promoviendo nuestras actividades y estableciendo un diálogo abierto con aquellos que nos siguen. La comunicación externa efectiva y estratégica nos permite aumentar nuestra visibilidad, fortalecer alianzas y generar un impacto positivo en nuestra comunidad y más allá.</p>
Planes, Cronogramas, Metas. Proyectos en desarrollo.	<p>En el marco de proyectos en desarrollo, la organización está trabajando en la creación de cronogramas y establecimiento de metas. Uno de los proyectos destacados se enfoca en la recuperación de la memoria histórica del pueblo afro del Meta.</p>
Logros de proyectos exitosos.	<p>La organización está avanzando en diversos proyectos significativos. Uno de los más destacados es la intervención en el programa "Territorios Únicos con Bienestar", que beneficia a 260</p>

familias afrodescendientes del departamento del Meta. Además, brindan apoyo a una iniciativa cultural para llevar a cabo un festival de colonias y respaldan la formación de gestores culturales en cuatro municipios del departamento del Meta. Asimismo, ofrecen soporte a iniciativas productivas en unidades productivas para familias en los municipios de Guamal, Cumaral, Cubarral y Villavicencio

Entre sus logros más sobresalientes en proyectos exitosos se encuentran:

La primera caracterización de la población afro en el Meta en 2001.

El primer encuentro departamental de comunidades negras en 2000.

El primer encuentro departamental de jóvenes afrodescendientes del Meta en 2003.

Su participación activa en la formulación de la política étnica diferencial extendida de 2018 a 2030.

Encuentros departamentales centrados en cultura.

Campañas departamentales contra el racismo y la discriminación.

Un programa de apoyo y acceso a educación superior que ha permitido que 33 estudiantes, financiados con recursos del sistema general de regalías, adelanten su formación profesional en universidades públicas y privadas del departamento, a las cuales acceden de forma gratuita.

La organización se enfrenta a diversas dificultades en la consecución de sus objetivos sociales. Entre estas, se destaca la dispersión poblacional, que complica la ejecución de sus programas. Además, se enfrentan al desafío de ganar la confianza y credibilidad de los actores sociales, debido a experiencias previas de incumplimiento por parte de entidades estatales y la falta de liderazgos sólidos en algunas organizaciones. Otro obstáculo significativo es la falta de inclusión del enfoque étnico diferencial en la planificación del desarrollo territorial. Esta carencia limita la capacidad de la organización para brindar soluciones adecuadas y gestionar efectivamente respuestas para las comunidades en el territorio. A pesar de estas dificultades, la organización sigue comprometida en su misión de mejorar las condiciones de vida de sus comunidades.

Dificultades para desarrollarsus
objetivos sociales.

Acopio Organizativo y Comunicacional

Informe Sociopráxico

La Socio praxis en la fase de Recolección de Información en la OSP "Corporación De Desarrollo Social Teresita Vidal" y la actividad del plan semilla realizada en la inspección de Veracruz en el municipio de Cumaral se vivieron como experiencias ricas y desafiantes, involucrando tanto a los líderes de la Corporación como a la comunidad afrocolombiana en el departamento del Meta. Esta práctica se basó en la realización de entrevistas cualitativas y observaciones participantes con el propósito de obtener datos relevantes para proyectos de mejora en la calidad de vida de la comunidad.

Desde una perspectiva socio-práxica, podemos examinar esta experiencia a la luz de varios conceptos y teorías. En primer lugar, la Socio praxis permitió una participación activa y una mayor conexión entre los líderes de la Corporación, la comunidad afro y la actividad del plan semilla. Según Freire (1970), la Socio praxis es un proceso educativo que fomenta la toma de conciencia y la acción transformadora a través de la reflexión crítica y la participación activa en la realidad. En este sentido, la recolección de información y la entrega del plan semilla implicaron un compromiso directo con la realidad social de la comunidad y sus desafíos, lo que enriqueció la comprensión de los líderes de la Corporación.

Además, la práctica de recolección de información y la actividad del plan semilla fomentaron la interacción y el diálogo entre los líderes de la Corporación y la comunidad, siguiendo la idea de la praxis dialógica de Habermas (1984). El intercambio de conocimientos y experiencias generó un ambiente de retroalimentación constante, permitiendo ajustar las estrategias de trabajo de acuerdo con las necesidades y demandas detectadas. Esta comunicación

activa fortaleció la colaboración entre ambas partes y contribuyó al éxito de la actividad del plan semilla.

Sin embargo, se identificaron desafíos durante la práctica. La falta de recursos y herramientas eficientes para la recolección de información y la realización de la actividad del plan semilla se alinea con la idea de Paulo Freire sobre la importancia de superar las barreras estructurales y materiales que limitan la participación efectiva de las comunidades (Freire, 1970). Adicionalmente, las barreras culturales y lingüísticas que dificultaron la comunicación y comprensión de las preguntas son consistentes con la noción de las diferencias culturales en la Socio praxis, como se discute en el trabajo de McLaren (1994).

Encontré que la Socio praxis en la Corporación De Desarrollo Social Teresita Vidal y la actividad del plan semilla fueron experiencias enriquecedoras y desafiantes. A pesar de los obstáculos, permitieron un acercamiento más cercano y comprensivo a la realidad social de la comunidad afro en el departamento del Meta. Esta comprensión más profunda será fundamental para el desarrollo de proyectos y programas efectivos orientados a mejorar la calidad de vida de la comunidad y apoyar a las comunidades afrocolombianas en la inspección de Veracruz en el municipio de Cumaral.

Contestando a la pregunta ¿Como se vivió la Socio praxis en la práctica de las actividades de la Fase de Recolección de Información en la OSP “Corporación De Desarrollo Social Teresita Vidal”?

La Socio praxis en la práctica de las actividades de la Fase de Recolección de Información en la OSP "Corporación De Desarrollo Social Teresita Vidal" se vivió como una experiencia enriquecedora y desafiante. Durante esta fase, se promovió la participación de los líderes de la Corporación y la comunidad afrocolombiana en la generación de datos y la

identificación de necesidades. Se vivió como un proceso de aprendizaje mutuo, donde se estableció un diálogo constante entre la comunidad y los líderes de la Corporación. Esto permitió una comprensión más profunda de la realidad social y las dinámicas culturales de la comunidad afro en el departamento del Meta. Sin embargo, también se enfrentaron desafíos, como la falta de recursos y las barreras culturales y lingüísticas que dificultaron la comunicación en algunos casos. A pesar de estos obstáculos, la Socio praxis en la recopilación de información demostró ser valiosa para obtener datos contextualizados y relevantes, que servirán de base para futuros proyectos y programas orientados al desarrollo de la comunidad. Encontramos que la Socio praxis en la Corporación De Desarrollo Social Teresita Vidal fue una experiencia que implicó colaboración activa, reflexión y aprendizaje mutuo, contribuyendo a una comprensión más profunda de la realidad social y al fortalecimiento de la relación entre la organización y la comunidad.

Tabla 3*Diario de campo*

OSP: Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal	Actividad: Entrega de plan semilla en el inspección de Veracruz Cumaral /Meta	Fecha: 01/10/2023
Hora Inicio: 8:00 Am	Hora Finalización: 5:20 PM	Lugar: inspección de Veracruz Cumaral /Meta
Participantes: Wisner Vidal	Investigador: John Eduard Muriel Ladino	DCRSC
Descripción: (de lo observado)	Interpretación: (de lo observado)	Desahogo: (qué siente el investigador frente a lo observado)
Luego de la entrega de la valiosa semilla por parte de la Corporación De Desarrollo Social Teresita Vidal en la inspección de Veracruz, se pudo observar un ambiente de entusiasmo y esperanza en la comunidad afrocolombiana. Las 80 familias beneficiarias recibieron con gratitud los recursos que les fueron proporcionados, incluyendo las 800 gallinas ponedoras, los 1600 bultos de concentrado, los 80 bebederos, comederos y rastrillos, así como los 80 galpones construidos para la crianza de las aves.	En la observación realizada la interpretación de la actividad en la inspección de Veracruz después de la entrega de la valiosa semilla por parte de la Corporación De Desarrollo Social Teresita Vidal revela una serie de interpretaciones significativas: Empoderamiento Económico: La entrega de las 800 gallinas ponedoras y los recursos asociados brinda a la población afro de Veracruz la oportunidad de diversificar sus fuentes de ingresos. La cría de aves de corral permitirá a estas familias producir huevos y carne de ave para consumo propio y venta en el mercado local. Esto contribuirá al empoderamiento económico de las familias al generar una fuente de ingresos adicional y mejorar su seguridad alimentaria.	Al ser testigo y observador de esta actividad sentí una profunda gratitud y optimismo al presenciar lo observado durante la entrega de la valiosa semilla por parte de la Corporación De Desarrollo Social Teresita Vidal en la inspección de Veracruz. Es difícil no sentir un desahogo positivo cuando se ve cómo una iniciativa concreta puede tener un impacto tan significativo en las vidas de las comunidades afrocolombianas en el departamento de Meta. La entrega de recursos esenciales y la construcción de galpones no solo representan un acto de generosidad, sino también un acto de empoderamiento. Ver a las familias beneficiarias recibir estos

recibir y gestionar los recursos de manera eficiente. La construcción de los galpones se llevó a cabo con el esfuerzo conjunto de los beneficiarios y miembros de la Corporación Teresita Vidal, fortaleciendo así los lazos comunitarios.

La comunidad expresó su reconocimiento y agradecimiento a la Corporación por esta iniciativa que promete un impacto transformador en su calidad de vida y su capacidad de generar ingresos. La entrega de las gallinas ponedoras y los recursos asociados se percibió como una oportunidad para el desarrollo económico sostenible, brindando a las familias la posibilidad de producir y vender huevos y carne de ave.

Podemos concluir que la observación de la actividad encontramos que se reveló un ambiente de gratitud, solidaridad y esperanza en la comunidad afrocolombiana de Veracruz. Esta acción concreta de la Corporación Teresita Vidal representa un paso significativo hacia un futuro más próspero y autónomo para las familias afro beneficiarias.

Fortalecimiento Comunitario: La construcción colaborativa de los 80 galpones fortaleció los lazos comunitarios. Esta acción no solo promueve la cooperación entre los beneficiarios, sino que también fomenta un sentido de comunidad y apoyo mutuo. El trabajo conjunto en la construcción de los galpones refuerza la cohesión social y la solidaridad en la inspección de Veracruz.

Mejora de la Calidad de Vida: La entrega de recursos como los bebederos, comederos y rastrillos, además de las gallinas ponedoras, tiene el potencial de mejorar la calidad de vida de las familias beneficiarias. Estos recursos contribuirán a la creación de un ambiente más propicio para la cría de aves y, en última instancia, al bienestar de las personas.

Desarrollo Sostenible: Esta acción no solo beneficia a las familias inmediatamente, sino que también promueve un desarrollo sostenible a largo plazo. La producción de huevos y carne de ave puede convertirse en una fuente constante de ingresos para las familias, lo que les permitirá mejorar su situación económica a lo largo del

recursos con esperanza y gratitud es un recordatorio poderoso de la importancia de la acción social en la mejora de la calidad de vida de las personas.

Este desahogo positivo refuerza la creencia en la capacidad de las comunidades para superar desafíos y prosperar cuando se les brindan las herramientas y el apoyo adecuados. Promover el desarrollo integral de las comunidades afrocolombianas es una causa noble y necesaria, y ver evidencia tangible de progreso es un estímulo para continuar trabajando en pro de un futuro más brillante y equitativo para todos.

tiempo.

En general, la población afro de la inspección de Veracruz se benefició de manera significativa gracias a esta iniciativa de la Corporación Teresita Vidal. La entrega de recursos y la construcción de los galpones no solo representaron un apoyo material, sino que también ofrecieron una vía para el crecimiento económico y el fortalecimiento comunitario. Este es un ejemplo de cómo las acciones sociales pueden tener un impacto positivo y duradero en las comunidades

Red Social

Durante la experiencia vivenciada en la entrega de la valiosa semilla en la inspección de Veracruz, se observaron varios detalles significativos en relación con la red social y las comunidades afro del departamento del Meta con las que se trabajó:

Solidaridad y Comunidad: Se notó un fuerte sentido de solidaridad y comunidad entre las familias afrocolombianas beneficiarias. Trabajaron juntas en la construcción de los galpones y compartieron conocimientos sobre la cría de aves. Esta colaboración

Comunidad

Los detalles vivenciados en relación con la comunidad y la población afro del departamento del Meta con la cual se trabajó durante la entrega de la valiosa semilla revelaron una serie de aspectos clave:

Resiliencia Cultural: La comunidad afrocolombiana en el departamento del Meta

mostró una profunda conexión con su herencia cultural y tradiciones. Se observó cómo los miembros de la comunidad valoran y preservan sus raíces culturales a través de la música, la danza y la cocina tradicional. Esto refleja la resiliencia cultural de esta población,

Comunicación Participativa

Los detalles vivenciados en relación con la comunicación participativa y la comunidad afro de la inspección de Veracruz en el departamento del Meta, con la cual se trabajó durante la entrega de la valiosa semilla, resaltan la importancia de este enfoque en el proceso:

Diálogo Abierto: Se observó un diálogo abierto y respetuoso entre los líderes de la Corporación Teresita Vidal, la comunidad afrocolombiana y el investigador. Esto facilitó la comunicación fluida y la comprensión mutua de las necesidades y

<p>fortaleció los lazos sociales y demostró la importancia de la red social en el apoyo mutuo y el desarrollo comunitario.</p>	<p>que ha enfrentado desafíos históricos y sigue manteniendo su identidad cultural con orgullo.</p>	<p>aspiraciones de la comunidad. La comunicación participativa permitió que todas las voces fueran escuchadas.</p>
<p>Intercambio de Experiencias: Durante la actividad, se compartieron historias y experiencias entre los líderes de la Corporación Teresita Vidal, la comunidad y el investigador. Este intercambio de conocimientos y vivencias enriqueció la comprensión mutua y promovió un diálogo abierto sobre las necesidades y aspiraciones de la comunidad afrocolombiana.</p>	<p>Receptividad y Agradecimiento Durante la entrega de la valiosa semilla, se percibió una genuina receptividad y agradecimiento por parte de la comunidad. Las familias beneficiarias expresaron su gratitud de manera conmovedora, lo que destacó la importancia de estas acciones en sus vidas y comunidades. Esta receptividad subraya la relevancia de trabajar en colaboración con la comunidad para satisfacer sus necesidades.</p>	<p>Inclusión Activa: La comunidad afrocolombiana se involucró activamente en la planificación y ejecución de la entrega de recursos. Los líderes y miembros de la comunidad desempeñaron un papel fundamental en la toma de decisiones y la organización de la actividad. Esto refleja una verdadera comunicación participativa, donde todos contribuyen de manera significativa.</p>
<p>Generación de Confianza: La presencia continua y el compromiso de la Corporación Teresita Vidal con la comunidad contribuyeron a generar confianza y establecer relaciones sólidas. La confianza es fundamental en el fortalecimiento de las redes sociales, ya que permite una colaboración efectiva y la participación activa de la comunidad en proyectos de desarrollo.</p>	<p>Capacidad de Trabajo en Equipo La construcción de los galpones se llevó a cabo de manera cooperativa, evidenciando la capacidad de la comunidad para trabajar en equipo y alcanzar metas comunes. Este aspecto es esencial para el éxito de futuros proyectos y para el desarrollo sostenible de la comunidad.</p>	<p>Comunicación Culturalmente Relevante: Se notó un esfuerzo por parte de los involucrados en adaptar la comunicación y las estrategias a las particularidades culturales de la comunidad afro. Esto incluyó el respeto por las tradiciones, la lengua y las formas de expresión cultural de la población. Esta adaptación cultural fortaleció la efectividad de la comunicación.</p>
<p>Optimismo y Esperanza A través de conversaciones con los miembros de la comunidad, se pudo percibir un sentimiento de optimismo y esperanza en cuanto a las</p>	<p>Esperanza en el Futuro Los miembros de la comunidad expresaron un sentimiento de esperanza en relación con las oportunidades que la entrega de recursos les brindaría. Esto demuestra la importancia de acciones que no solo aborden necesidades inmediatas, sino que</p>	<p>Confianza y Colaboración La comunicación participativa contribuyó a la construcción de confianza entre los diferentes actores. Esta confianza fue fundamental para la</p>

<p>oportunidades que esta iniciativa traerá. La entrega de la valiosa semilla no solo proveerá recursos económicos, sino que también impulsará la autoestima y la creencia en un futuro mejor.</p>	<p>también generen un impacto a largo plazo en la calidad de vida y el bienestar de la comunidad.</p>	<p>colaboración exitosa en la entrega de la semilla y la construcción de los galpones. La comunicación abierta y transparente fomentó la colaboración y el compromiso de todos los involucrados.</p>
<p>En la vivencia de la entrega de la semilla resalta la importancia de las redes sociales y la comunidad afrocolombiana en el departamento del Meta. Estas redes no solo brindan apoyo mutuo, sino que también representan un recurso invaluable para el desarrollo integral de las comunidades, promoviendo la solidaridad, el intercambio de conocimientos y la confianza en un futuro más próspero.</p>	<p>Lo vivenciado en relación con la comunidad y la población afro del departamento del Meta subraya la riqueza de la cultura, la receptividad, la capacidad de trabajo en equipo y la esperanza en un futuro mejor. Estos detalles resaltan la importancia de colaborar de manera respetuosa y empática con las comunidades para promover su desarrollo integral y empoderamiento.</p>	<p>Los detalles vivenciados en relación con la comunicación participativa destacan la importancia de involucrar a la comunidad en el proceso de toma de decisiones y ejecución de acciones. La comunicación participativa promovió un ambiente de respeto, inclusión y colaboración, lo que fue fundamental para el éxito de la actividad y para el fortalecimiento de la comunidad afro de la inspección de Veracruz en el departamento del Meta.</p>

Fuente. Elaboración propia.

Procesamiento y Análisis de Datos

Las Organizaciones Sociales Participativas

Para poder explicar por qué se escogió la (OSP) Organización Social Participativa, primero se debe definir que es (OSP) la cual es una Organización Social Participativa (OSP) es una entidad formada por un grupo de personas que se unen de forma voluntaria para trabajar en conjunto por el bienestar de su comunidad. Estas organizaciones promueven la participación de todos sus miembros en la toma de decisiones y en la gestión de sus actividades.

La participación ciudadana es un aspecto clave en las OSP, ya que su objetivo principal es fomentar la colaboración y la implicación de todos los miembros en la consecución de los objetivos.

La información recopilada en la OSP "Corporación De Desarrollo Social Teresita Vidal" y la actividad del plan semilla realizada en la inspección de Veracruz en el municipio de Cumaral fue de gran importancia para comprender las necesidades y desafíos de la comunidad afrocolombiana en el departamento del Meta.

Durante la fase de recopilación de datos, se promovió la participación activa de los líderes de la Corporación y la comunidad afrocolombiana en la generación de datos y la identificación de necesidades. Esta etapa se vivió como un proceso de aprendizaje mutuo, donde se estableció un diálogo constante entre la comunidad y los líderes de la Corporación, lo que permitió una comprensión más profunda de la realidad social y las dinámicas culturales de la comunidad afro.

Sin embargo, también se enfrentaron desafíos, como la falta de recursos y las barreras culturales y lingüísticas que dificultaron la comunicación en algunos casos. A pesar de estos obstáculos, la Socio praxis en la recopilación de información demostró ser valiosa para obtener datos contextualizados y relevantes, que servirán de base para

futuros proyectos y programas orientados al desarrollo de la comunidad. En cuanto a la actividad del plan semilla, se llevó a cabo la entrega de recursos esenciales, como gallinas ponedoras y la construcción de galpones. Esta acción representó un hito significativo para la comunidad, ya que se observó cómo las familias se organizaban de manera cooperativa para recibir y gestionar los recursos de manera eficiente. La construcción de los galpones se realizó con el esfuerzo conjunto de los beneficiarios y miembros de la Corporación Teresita Vidal, fortaleciendo así los lazos comunitarios. La entrega de estos recursos no solo representó un apoyo material, sino que también ofreció una vía para el crecimiento económico y el fortalecimiento comunitario a largo plazo. La producción de huevos y carne de ave puede convertirse en una fuente constante de ingresos.

Comunicación Participativa

El fortalecimiento participativo de las redes sociales de comunicación de la Corporación de Desarrollo Social Participativa Teresita Vidal es esencial para el desarrollo social de las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras del departamento del Meta. Para autores como Díaz, E. (2022) este fortalecimiento permite una mayor participación de las comunidades en los procesos de desarrollo social, así como una mayor visibilidad y reconocimiento de sus necesidades y problemáticas.

El desarrollo social según lo expuesto por García, A., & García, J. (2021) es un proceso complejo que requiere la participación activa de todos los actores involucrados, incluyendo a las comunidades. En el caso de las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras del departamento del Meta, el fortalecimiento participativo de las redes sociales de comunicación es una herramienta esencial para el desarrollo social.

El fortalecimiento participativo de las redes sociales de comunicación de la Corporación de Desarrollo Social Participativa Teresita Vidal permite una mayor participación de las comunidades en los procesos de desarrollo social del departamento del Meta. Esto se logra a través de la difusión de información relevante, la interacción directa con los miembros de las comunidades y la creación de espacios para retroalimentación.

En primer lugar, la difusión de información relevante permite a las comunidades conocer sus derechos y oportunidades, así como los proyectos y programas sociales que se están implementando en su región. Esto les permite participar de manera informada en los procesos de desarrollo social.

En segundo lugar, la interacción directa con los miembros de las comunidades permite a la Corporación de Desarrollo Social Participativa Teresita Vidal conocer las necesidades y problemáticas específicas de las comunidades. Esto facilita la identificación de soluciones concretas y adaptadas a las particularidades de cada comunidad.

En tercer lugar, la creación de espacios para retroalimentación permite a las comunidades expresar sus opiniones y sugerencias sobre los proyectos y programas sociales que se están implementando. Esto contribuye a garantizar que los proyectos sean efectivos y respondan a las necesidades de las comunidades.

Además de permitir una mayor participación de las comunidades, el fortalecimiento de las redes sociales de comunicación también permite una mayor visibilidad y reconocimiento de las necesidades y problemáticas específicas de las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras del departamento del Meta. Para la UNESCO (2020) esto facilita la identificación de soluciones concretas y adaptadas a las particularidades de cada comunidad, lo que a su vez contribuye al desarrollo social de las mismas.

Por tanto, el fortalecimiento participativo de las redes sociales de comunicación de la Corporación de Desarrollo Social Participativa Teresita Vidal es esencial para la obtención de la información necesaria y su posterior análisis para el desarrollo social de las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras del departamento del Meta.

La información obtenida sobre la OSP "Corporación De Desarrollo Social Teresita Vidal" y la actividad del plan semilla realizada en la inspección de Veracruz en el municipio de Cumaral puede ser analizada a través de categorías distintivas de comunicación participativa, como se detalla a continuación:

Participación activa

Durante la fase de recopilación de datos, se promovió la participación activa de los líderes de la Corporación y la comunidad afrocolombiana en la generación de datos y la identificación de necesidades. Esto implica que se fomentó un enfoque participativo en el que las voces de la comunidad fueron escuchadas y tenidas en cuenta en la toma de decisiones.

Diálogo constante

Se estableció un diálogo constante entre la comunidad y los líderes de la Corporación, lo que permitió una comprensión más profunda de la realidad social y las dinámicas culturales de la comunidad afro. Este diálogo constante es una característica clave de la comunicación participativa, ya que implica una interacción continua y bidireccional entre los actores involucrados.

Reflexión y aprendizaje mutuo: La Socio praxis en la recopilación de información se vivió como un proceso de aprendizaje mutuo, donde tanto la comunidad como los líderes de la Corporación tuvieron la oportunidad de reflexionar sobre su realidad social y cultural. Esta reflexión y aprendizaje mutuo son elementos esenciales de la

comunicación participativa, ya que permiten un intercambio de conocimientos y experiencias entre los diferentes actores involucrados.

Barreras culturales y lingüísticas se identificaron barreras culturales y lingüísticas que dificultaron la comunicación en algunos casos [2]. Estas barreras son importantes de tener en cuenta en la comunicación participativa, ya que pueden limitar la participación y el acceso equitativo a la información.

Comunidad

Análisis de la información sobre la Práctica Social Organizada (PSO) con base en categorías de “comunidad” realizada por la "Corporación De Desarrollo Social Teresita Vidal" y la actividad del plan semilla realizada en la inspección de Veracruz en el municipio de Cumaral

Categorías de “comunidad”:

El texto proporciona información sobre las siguientes categorías de “comunidad”: Organización La Corporación De Desarrollo Social Teresita Vidal es una organización sin ánimo de lucro que trabaja por el desarrollo social de las comunidades afrocolombianas en el departamento del Meta.

Liderazgo La Corporación cuenta con un equipo de líderes que trabajan en estrecha colaboración con la comunidad para identificar y abordar sus necesidades.

Participación La comunidad afrocolombiana de Veracruz participó activamente en la fase de recopilación de datos y en la actividad del plan semilla.

Cooperación La comunidad se organizó de manera cooperativa para recibir y gestionar los recursos de la Corporación.

Fortalecimiento La actividad del plan semilla fortaleció los lazos comunitarios y brindó a las familias la oportunidad de adquirir nuevas habilidades.

Análisis

La PSO realizada por la Corporación De Desarrollo Social Teresita Vidal fue un éxito en términos de participación y colaboración de la comunidad. La comunidad se involucró activamente en el proceso de identificación de necesidades y en la implementación de la actividad del plan semilla. Esto demuestra que la Corporación ha logrado establecer una relación de confianza con la comunidad y que la comunidad está comprometida con su propio desarrollo.

La actividad del plan semilla brindó a la comunidad una oportunidad para adquirir nuevas habilidades y conocimientos. La entrega de las gallinas ponedoras y los recursos asociados permitirá a las familias generar ingresos y mejorar su calidad de vida.

La acción PSO realizada por la Corporación De Desarrollo Social Teresita Vidal es un ejemplo positivo de cómo las organizaciones pueden trabajar con las comunidades para abordar sus necesidades y promover su desarrollo. La actividad del plan semilla tuvo un impacto positivo en la comunidad afrocolombiana de Veracruz y tiene el potencial de generar un impacto transformador en su calidad de vida.

Recomendaciones

Para continuar el éxito de la PSO, la Corporación De Desarrollo Social Teresita Vidal podría considerar las siguientes recomendaciones:

Fortalecer el apoyo técnico y financiero a la comunidad para que pueda aprovechar al máximo los recursos recibidos.

Implementar mecanismos para evaluar el impacto de las actividades de PSO.

Promover la participación de la comunidad en la toma de decisiones sobre el uso de los recursos.

Estas recomendaciones ayudarían a garantizar que la PSO continúe siendo un proceso participativo y transformador para las comunidades.

Autores como Fals Borda, Orlando (1987) expone que las OSP son organizaciones que juegan un papel fundamental en el desarrollo social y económico de las comunidades. Se basan en la participación activa de sus miembros, quienes trabajan de forma coordinada para llevar a cabo proyectos y acciones que beneficien a la comunidad.

La OSP Teresita Vidal es un ejemplo de una organización que está contribuyendo al fortalecimiento de las comunidades del departamento del Meta. La organización trabaja en diversas áreas, como la educación, la salud, el medio ambiente, la vivienda, el deporte y la recreación. Además, la organización trabaja en la implementación de proyectos productivos y la generación de empleo para jóvenes y mujeres de la región.

Categorías de “Red Social”

Por medio de la actividad realizada se proporciona información sobre las siguientes categorías de “red social”:

Tamaño: La PSO involucra a una comunidad de familias afrocolombianas que viven en la inspección de Veracruz en el municipio de Cumaral.

Cohesión: La comunidad se caracteriza por un fuerte sentido de cohesión y solidaridad.

Interdependencia: Los miembros de la comunidad dependen unos de otros para satisfacer sus necesidades.

Inclusión: La comunidad es inclusiva y acoge a todos los miembros, independientemente de su raza, género o condición social.

Participación: La comunidad es participativa y los miembros se involucran activamente en la toma de decisiones.

Análisis

La PSO realizada por la Corporación De Desarrollo Social Teresita Vidal tuvo un impacto positivo en la red social de la comunidad afrocolombiana de Veracruz. La actividad del plan semilla brindó a la comunidad una oportunidad para fortalecer sus lazos comunitarios y desarrollar nuevas habilidades.

La entrega de las gallinas ponedoras y los recursos asociados permitió a las familias generar ingresos y mejorar su calidad de vida. Esto, a su vez, contribuyó a fortalecer la economía de la comunidad y a reducir la pobreza.

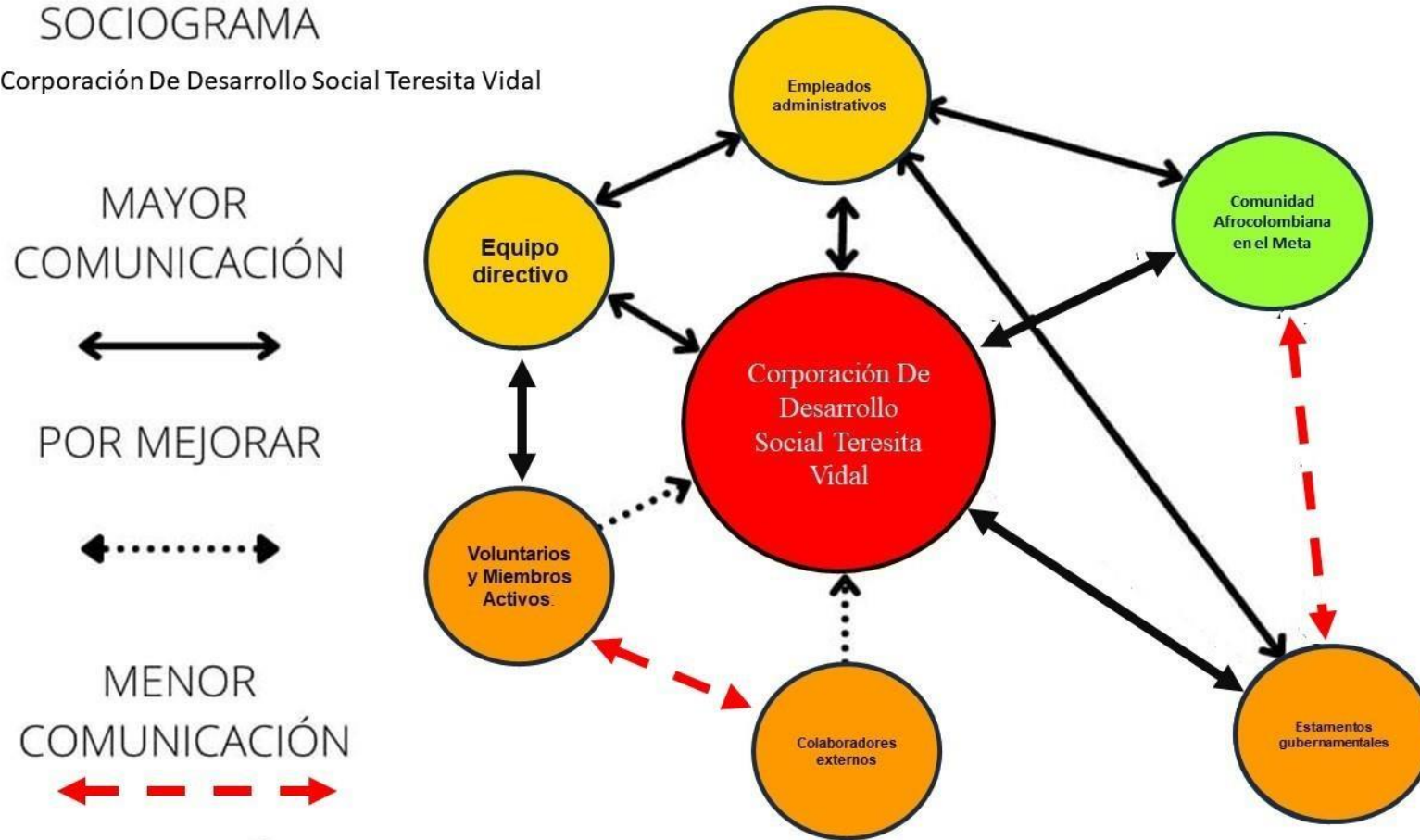
La PSO realizada por la Corporación De Desarrollo Social Teresita Vidal es un ejemplo positivo de cómo las organizaciones pueden trabajar con las comunidades para fortalecer sus redes sociales. La actividad del plan semilla tuvo un impacto positivo en la comunidad afrocolombiana de Veracruz y tiene el potencial de generar un impacto transformador en su calidad de vida.

Figura 1

Sociograma (combre de la OSP)

SOCIOGRAMA

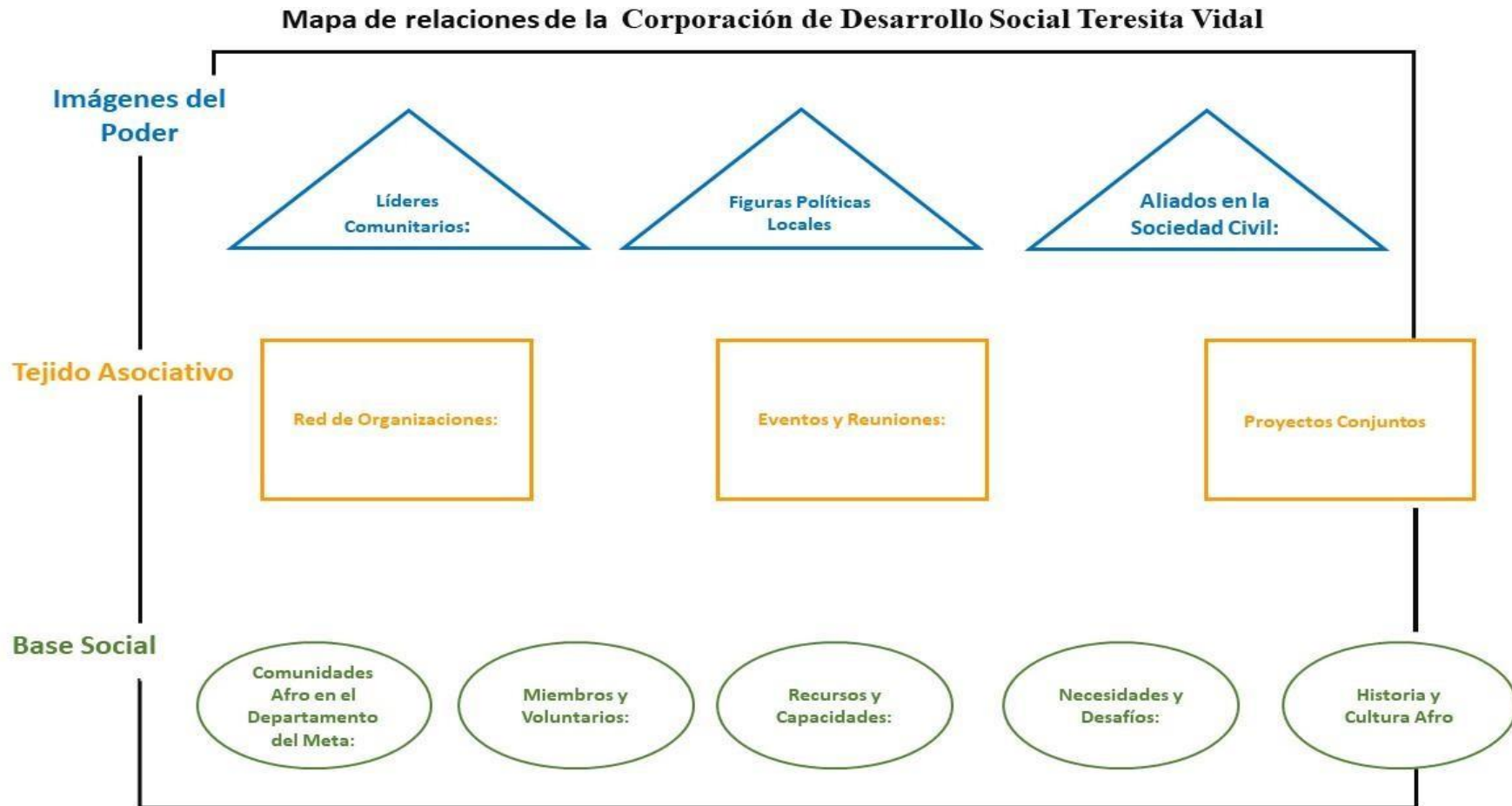
Corporación De Desarrollo Social Teresita Vidal



Fuente. Elaboración propia.

Figura 2

Mapa de relaciones



Fuente. Elaboración propia.

Tabla 4

Matriz de los Posicionamientos de los actores internos y externos de la PSO

Clase de Actores Sociales	Posicionamiento sobre el Tema del Proceso			
	AFÍN	Diferente	Ajeno	Opuesto
Equipo directivo	El equipo directivo puede mostrar una posición afín con las actividades de la corporación Teresita Vidal si comparte valores, objetivos o estrategias similares. En este caso, estaría alineado con los propósitos de la organización y colaboraría activamente en su desarrollo.	Si el equipo directivo tiene un enfoque diferente en comparación con la corporación Teresita Vidal, podrían existir desacuerdos en la forma en que se abordan ciertas cuestiones. Esto no necesariamente implica conflicto, pero podría dar lugar a discusiones y negociaciones para encontrar un punto intermedio.	Cuando el equipo directivo muestra una posición ajena, significa que se mantiene neutral o indiferente ante las actividades de la corporación Teresita Vidal. No se involucra directamente en sus asuntos y no tiene una opinión definida sobre la organización.	Si el equipo directivo se opone a las actividades o los enfoques de la corporación Teresita Vidal, puede haber conflictos y desacuerdos significativos. Esto podría manifestarse en acciones como la adopción de políticas o estrategias contrarias a las de la corporación.
Voluntarios y Miembros Activos	Los voluntarios y miembros activos que están afines con la corporación Teresita Vidal comparten sus valores, metas y enfoques. Están comprometidos con la	Algunos voluntarios y miembros activos pueden tener perspectivas o enfoques diferentes en comparación con la corporación Teresita Vidal. Esto no necesariamente	Los voluntarios y miembros activos que mantienen una posición ajena son aquellos que se unen a la organización sin una fuerte identificación con su misión. Pueden	En casos menos comunes, algunos voluntarios o miembros activos pueden oponerse activamente a las actividades o enfoques de la corporación Teresita Vidal. Esto podría deberse

	<p>misión de la organización y se involucran activamente en sus actividades, brindando su tiempo y esfuerzo para apoyarla de manera entusiasta.</p>	<p>implica una oposición, pero podría dar lugar a discusiones constructivas para mejorar y adaptar las estrategias y actividades de la organización.</p>	<p>estar participando por razones personales, como cumplir con requisitos de servicio comunitario, y pueden no estar completamente comprometidos con las actividades de la corporación.</p>	<p>a desacuerdos fundamentales en términos de valores, objetivos u otros aspectos, y puede dar lugar a conflictos o incluso la decisión de abandonar la organización.</p>
<p>Colaboradores externos</p>	<p>Los colaboradores externos que muestran una posición afín con la corporación Teresita Vidal comparten sus valores, metas y objetivos. Están comprometidos con la misión de la organización y trabajan en estrecha colaboración para apoyar sus actividades. Pueden sentirse identificados con la causa de la organización y brindar su experiencia y recursos para contribuir al éxito de la misma.</p>	<p>Algunos colaboradores externos pueden tener enfoques o perspectivas diferentes en comparación con la corporación Teresita Vidal. Pueden colaborar con la organización, pero tienen ideas distintas sobre cómo deberían llevarse a cabo las actividades. Esto no necesariamente implica oposición, pero podría dar lugar a discusiones constructivas y negociaciones para adaptar las estrategias y actividades de la</p>	<p>Los colaboradores externos que mantienen una posición ajena son aquellos que colaboran con la organización de manera más neutral o indiferente. Pueden estar involucrados en proyectos o actividades puntuales, pero no tienen una fuerte identificación con la misión de la corporación Teresita Vidal. Su participación puede ser impulsada por motivos contractuales o profesionales, y pueden no</p>	<p>En casos menos comunes, algunos colaboradores externos pueden oponerse activamente a las actividades o enfoques de la corporación Teresita Vidal. Esto podría deberse a desacuerdos fundamentales en términos de valores, objetivos u otros aspectos. En tales casos, la colaboración puede ser difícil o incluso insostenible, y podría llevar a la interrupción de la relación con la organización.</p>

		organización.	estar totalmente comprometidos con la causa de la organización.	
Estamentos gubernamentales	Cuando los estamentos gubernamentales muestran un posicionamiento afín, significa que están alineados con los objetivos y valores de la corporación Teresita Vidal. Pueden respaldar activamente las actividades de la organización y trabajar en colaboración para alcanzar metas comunes. Esto puede incluir el apoyo financiero, la promoción de políticas que favorezcan la misión de la corporación, y la cooperación en la implementación de proyectos conjuntos	En algunos casos, los estamentos gubernamentales pueden tener enfoques o políticas diferentes a los de la corporación Teresita Vidal. A pesar de las diferencias, ambas partes pueden encontrar formas de trabajar juntas, lo que puede dar lugar a discusiones y negociaciones para adaptar las estrategias y actividades de ambas partes y llegar a compromisos que permitan avanzar.	Los estamentos gubernamentales pueden mantener una posición ajena ante las actividades de la corporación Teresita Vidal, lo que significa que no se involucran activamente y no tienen una opinión fuerte sobre las acciones de la organización. En este caso, la organización opera independientemente de la intervención o el apoyo del gobierno.	En situaciones menos comunes, los estamentos gubernamentales pueden oponerse activamente a las actividades o enfoques de la corporación Teresita Vidal. Esto podría deberse a desacuerdos ideológicos, políticos o financieros. En tales casos, puede haber conflictos y obstáculos significativos para la realización de las actividades de la organización
Comunidad Afrocolombiana en el Meta	Si la Comunidad Afrocolombiana en el Meta muestra un	Algunos miembros de la comunidad pueden tener enfoques, necesidades o	La comunidad podría mantener una posición ajena ante las actividades	En situaciones menos comunes, algunos miembros de la

Empleados administrativos	<p>posicionamiento afín, significa que está alineada con los objetivos y valores de la corporación Teresita Vidal. Esta alineación puede llevar a la colaboración activa y el apoyo a las actividades de la organización. La comunidad podría estar comprometida con la misión de la corporación y participar activamente en sus iniciativas.</p> <p>Los empleados administrativos que muestran una posición afín están alineados con los objetivos y valores de la corporación Teresita Vidal. Están comprometidos con la misión de la organización y apoyan activamente sus actividades administrativas. Trabajan</p>	<p>perspectivas diferentes en comparación con la corporación Teresita Vidal. Esto no necesariamente implica oposición, pero podría dar lugar a discusiones y negociaciones para adaptar las estrategias y actividades de la organización a las realidades y deseos específicos de la comunidad.</p> <p>Algunos empleados administrativos pueden tener enfoques o perspectivas diferentes en comparación con la corporación Teresita Vidal. Esto no necesariamente implica oposición, pero podría dar lugar a discusiones constructivas sobre cómo mejorar y adaptar las estrategias y</p>	<p>de la corporación Teresita Vidal, lo que significa que no está fuertemente involucrada y no tiene una opinión definida sobre las acciones de la organización. Esto podría deberse a la falta de conocimiento, interés limitado o falta de acceso a los recursos y servicios proporcionados por la corporación.</p> <p>Los empleados administrativos pueden mantener una posición ajena, lo que significa que no están fuertemente involucrados en las actividades de la organización más allá de sus tareas administrativas. Pueden no tener una opinión o compromiso particular con la misión de</p>	<p>Comunidad Afrocolombiana en el Meta podrían oponerse activamente a las actividades o enfoques de la corporación Teresita Vidal. Esto podría deberse a desacuerdos fundamentales en términos de valores, objetivos u otros aspectos, y podría llevar a conflictos y desacuerdos significativos.</p> <p>En casos menos comunes, algunos empleados administrativos pueden oponerse activamente a las actividades o enfoques de la corporación Teresita Vidal. Esto podría deberse a desacuerdos fundamentales en términos de valores, políticas o procesos administrativos. En tales casos, podría</p>
---------------------------	---	---	--	--

de manera entusiasta y dedicada para asegurar que la organización alcance sus metas y objetivos.	procesos administrativos de la organización.	la corporación y se centran en cumplir con sus responsabilidades laborales.	haber desafíos significativos en la gestión y ejecución de las actividades administrativas.
--	--	---	---

Fuente. Elaboración propia.

Tabla 5

Matriz Comparativa entre la PSO y las experiencias de otras organizaciones sociales en Colombia.

OSP	Corporación de Desarrollo Social Teresita Vidal	Fundación de Comunidades Negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras Esperanza de vida	Jóvenes afro cambiando vidas	Fundación Comunitaria para la Justicia y los Derechos de las Comunidades Afrocolombianas (FJDC)
Fines u objetivos Misión- Visión	La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal es una organización sin fines de lucro que trabaja por los derechos de las comunidades negras en Colombia. Su objetivo es promover el desarrollo integral de estas comunidades y apoyar su movimiento social. Además, la Corporación también trabaja para mejorar la calidad de vida de las poblaciones vulnerables, incluidos niños, mujeres, ancianos y personas afro.	Fines u objetivos: La Fundación de Comunidades Negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras Esperanza de vida tiene como fines u objetivos: Promover los derechos de las comunidades afrocolombianas en el departamento de Antioquia. Fortalecer la participación de las comunidades afrocolombianas en la toma	Fines u objetivos: Jóvenes afro cambiando vidas tiene como fines u objetivos: Promover el empoderamiento de los jóvenes afrocolombianos. Fortalecer las capacidades de los jóvenes afrocolombianos para la participación social y política. Promover la cultura y los derechos de las comunidades afrocolombianas.	Misión de la Fundación Comunitaria para la Justicia y los Derechos de las Comunidades Afrocolombianas (FJDC): La FJDC tiene como propósito principal fomentar y proteger los derechos de las comunidades afrocolombianas a través de la creación de una plataforma dedicada a la justicia y la igualdad, con el

de decisiones.

Promover el desarrollo social y económico de las comunidades afrocolombianas.

Proteger el patrimonio cultural afrocolombiano.

Misión-Visión:

La misión de la Fundación es "Promover los derechos y el desarrollo de las comunidades afrocolombianas en Antioquia, para que sean protagonistas de su propio destino".

Su visión es "Una Antioquia en la que las comunidades afrocolombianas tengan las mismas oportunidades y derechos que el resto de la

Misión-Visión:

La misión de Jóvenes afro cambiando vidas es "Promover el desarrollo integral de los jóvenes afrocolombianos, para que sean agentes de cambio en sus comunidades".

Su visión es "Una Colombia donde los jóvenes afrocolombianos tengan las mismas oportunidades y derechos que el resto de la población

objetivo de impulsar un cambio social sostenible.

Visión de la FJDC:

La visión de la FJDC es alcanzar un futuro en Colombia en el que todos, especialmente las comunidades afrocolombianas, gocen de acceso pleno a la justicia y a los derechos humanos. Buscamos un escenario en el que la equidad social, la inclusión y la prosperidad se logren para el beneficio de toda la sociedad.

población".

Localización	Calle 14 b No 18 e -58 barrio Cantarrana, Villavicencio, Meta. Teléfono ; 3137172381	La Fundación se encuentra ubicada en la ciudad de Medellín, departamento de Antioquia.	Jóvenes afro cambiando vidas tiene sede en la ciudad de Bogotá, pero trabaja en todo el territorio colombiano.	La Fundación Comunitaria para la Justicia y los Derechos de las Comunidades Afrocolombianas (FJDC) se encuentra ubicada en la ciudad de Cali, Colombia. La dirección es Carrera 4 # 5-44, Barrio San Antonio, Cali, Valle del Cauca, Colombia. La Fundación también se puede contactar por teléfono al +57 2 397 5534 o por correo electrónico a fjdc@fjdc.org.co
Miembros	La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal es una organización sin fines de lucro que está conformada por 58 miembros. Su estructura organizativa está compuesta por los siguientes órganos y cargos:	La Fundación está formada por personas de las comunidades afrocolombianas del departamento de Antioquia, así como por personas de otras comunidades que	Jóvenes afro cambiando vidas está formada por jóvenes afrocolombianos de todo el país	Juan Carlos Pérez: Abogado, experto en derechos humanos y líder de la comunidad afrocolombiana. María González:

apoyan su trabajo.

Asamblea General: máximo órgano de administración.

Consejo Directivo: determina las políticas de administración y dirección de la corporación.

Representante legal: representa a la corporación ante terceros.

Secretaría General: gestiona los asuntos administrativos de la corporación.

Contador: lleva la contabilidad de la corporación.

Revisor fiscal: supervisa la contabilidad de la corporación.

Dirección de proyectos: gestiona los proyectos de la corporación.

Coordinación educativa: coordina las actividades educativas de la corporación.

Coordinación deportiva: coordina las actividades deportivas de la

Abogada especializada en temas de discriminación racial y líder de la comunidad afrocolombiana.

Lina Moreno: Abogada con experiencia en el tema de tierras comunales y líder de la comunidad afrocolombiana.

Juan José García: Abogado con experiencia en casos de discriminación laboral y líder de la comunidad afrocolombiana.

María Rodríguez: Abogada con experiencia en asuntos de derechos de la infancia y líder de la comunidad afrocolombiana.

corporación.

Coordinación de comunicaciones:
coordina las actividades de
comunicación de la corporación.

Carlos Gómez:
Abogado con
experiencia en casos de
violencia de género y
líder de la comunidad
afrocolombiana.

Proyectos
desarrollados

La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal ha desarrollado varios proyectos para beneficiar a las comunidades negras en el departamento del Meta. Entre estos proyectos se encuentran: El Programa Únicos con Bienestar, que brinda apoyo económico y social a 260 familias afrodescendientes.

El apoyo a una iniciativa cultural para la realización de un festival de colonias.

El apoyo para la implementación de formación de gestores culturales en

La Fundación desarrolla una amplia gama de proyectos, que incluyen: Proyectos de educación y formación: La Fundación ofrece programas de educación formal y no formal para las comunidades afrocolombianas.

Proyectos de salud: La Fundación brinda atención médica y odontológica a las comunidades afrocolombianas.

Proyectos de desarrollo económico: La

Jóvenes afro cambiando vidas desarrolla una amplia gama de proyectos, que incluyen: Proyectos de formación y capacitación: Jóvenes afro cambiando vidas ofrece programas de formación y capacitación para los jóvenes afrocolombianos.

Proyectos de participación social y política: Jóvenes afro cambiando vidas promueve la participación de los jóvenes afrocolombianos en la vida pública.

Proyectos de cultura y

La Fundación Comunitaria para la Justicia y los Derechos de las Comunidades Afrocolombianas (FJDC) ha puesto en marcha una diversidad de iniciativas destinadas a respaldar a las comunidades afrocolombianas. Estos proyectos abarcan un amplio espectro de áreas, que van desde la educación y la

cuatro municipios del Meta.

El apoyo a iniciativas productivas en unidades productivas para familias en los municipios de Guamal, Cumaral, Cubarral y Villavicencio.

Además, la Corporación ha tenido muchos proyectos exitosos, como la primera caracterización de la población afro en el Meta en el año 2001, el primer encuentro departamental de comunidades negras en el año 2000, y el primer encuentro departamental de jóvenes afrodescendientes del Meta en el año 2003.

Fundación apoya el desarrollo de proyectos productivos para las comunidades afrocolombianas.

Proyectos de protección del medio ambiente: La Fundación trabaja para proteger el medio ambiente de las comunidades afrocolombianas.

Proyectos de promoción cultural: La Fundación promueve el patrimonio cultural afrocolombiano.

derechos: Jóvenes afro cambiando vidas promueve la cultura y los derechos de las comunidades afrocolombianas.

asistencia legal hasta el progreso económico y la mejora en la calidad de vida. A continuación, se presentan algunos de los proyectos que la FJDC ha implementado:

Programa de Educación con Enfoque en la Equidad: Este programa tiene como objetivo elevar la calidad de la educación y promover la igualdad en el ámbito educativo de las comunidades afrocolombianas. Incluye la instauración de

proyectos educativos a nivel comunitario, la capacitación de docentes y la orientación a los padres sobre la relevancia de la educación para sus hijos.

Programa de Fomento del Desarrollo Económico: Este programa busca incrementar las oportunidades de desarrollo económico para las comunidades afrocolombianas. El enfoque comunitario engloba el establecimiento de proyectos

emprendedores, el fortalecimiento de habilidades empresariales, el acceso a financiamiento y la promoción de la integración laboral.

Programa de Asistencia Jurídica:
Este programa se propone mejorar el acceso a la justicia para las comunidades afrocolombianas.
Incluye asesoramiento legal para la comunidad, formación de abogados y seguimiento de casos legales relacionados con la comunidad.

				<p>Programa de Bienestar Mental: Este programa se centra en el mejoramiento de la salud mental de las comunidades afrocolombianas e involucra la creación de proyectos para la prevención de enfermedades mentales.</p>
Aliados	<p>La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal ofrece asesoramiento y asistencia técnica a otras organizaciones que trabajan en favor de las comunidades negras en Colombia. Además, colabora con comunidades locales, agencias gubernamentales y otras organizaciones para</p>	<p>La Fundación trabaja en colaboración con una amplia gama de aliados, incluyendo gobiernos, organizaciones internacionales, organizaciones no gubernamentales y empresas privadas.</p>	<p>Jóvenes afro cambiando vidas trabaja en colaboración con una amplia gama de aliados, incluyendo gobiernos, organizaciones internacionales, organizaciones no gubernamentales y empresas privadas.</p>	<p>Fundación Internacional para el Desarrollo Sostenible (FIDS): Esta organización se dedica a fomentar el desarrollo sostenible a nivel global mediante la educación y el empoderamiento de</p>

implementar sus programas y lograr sus objetivos.

las comunidades locales. Proporciona una amplia gama de servicios que incluyen capacitación, asesoría y recursos financieros a la FJDC.

Fundación para los Derechos Humanos (FHD): Su misión es la promoción de los derechos humanos de grupos minoritarios y vulnerables en todo el mundo. Realiza investigaciones, brinda educación y asesoramiento a la FJDC para respaldar la lucha por los derechos de las comunidades

afrocolombianas.

Asociación de
Fundaciones
Comunitarias
(AFC): Esta entidad
trabaja para
respaldar la labor de
fundaciones
comunitarias en
todo el mundo.
Ofrece orientación,
recursos financieros
y asesoría
profesional a la
FJDC con el fin de
contribuir a la
mejora de la calidad
de vida de las
comunidades
afrocolombianas.

Programa de
Naciones Unidas
para el Desarrollo
(PNUD): El PNUD
se enfoca en la

promoción del desarrollo sostenible y la lucha contra la pobreza a nivel global. Proporciona diversos recursos financieros y asistencia profesional a la FJDC para fortalecer sus esfuerzos en pro de la justicia y los derechos de las comunidades afrocolombianas.

Organización de Estados Americanos (OEA): La OEA se creó con el propósito de impulsar la democracia, los derechos humanos y la justicia en

				América Latina. Brinda asesoramiento y recursos financieros a la FJDC con el objetivo de respaldar sus iniciativas en favor de los derechos de las comunidades afrocolombianas.
Antigüedad	La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal es una organización que fue creada en el año 2015 en el departamento del Meta, Colombia.	La Fundación fue fundada en 1998	Jóvenes afro cambiando vidas fue fundada en 2009.	La Fundación Comunitaria para la Justicia y los Derechos de las Comunidades Afrocolombianas fue fundada en el año 1997
Descripción de sus Redes sociales	La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal utiliza las redes sociales para mantenerse conectada con la comunidad del Meta y compartir noticias y actualizaciones sobre su trabajo. En Facebook, comparte contenido informativo y	La Fundación tiene presencia en las redes sociales Facebook, Twitter, Instagram y YouTube.	Jóvenes afro cambiando vidas tiene presencia en las redes sociales Facebook, Twitter e Instagram	La Fundación Comunitaria para la Justicia y los Derechos de las Comunidades Afrocolombianas (FJDC) hace uso de diversas plataformas de medios sociales, que

entretenido para mantener a sus seguidores al tanto de las últimas noticias y desarrollos. En Twitter, comparte contenido interesante sobre el desarrollo social en el departamento. En YouTube, comparte videos instructivos y útiles sobre las actividades desarrolladas en el departamento. En Instagram, comparte fotografías y contenido visual que muestran los resultados de sus proyectos. La página web oficial de la Corporación proporciona documentación y recursos adicionales a la comunidad. Esta página web contiene información detallada sobre los proyectos en los que está trabajando la Corporación, así como información sobre cómo los interesados pueden colaborar con su causa.

incluyen Facebook, Twitter, Instagram y YouTube. Estas plataformas se emplean con el propósito de difundir información relacionada con la organización y, al mismo tiempo, para impulsar la concienciación sobre su labor en la defensa de los derechos de las comunidades afrocolombianas.

Tipo de comunidad ética

La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal trabaja para crear una comunidad

La Fundación promueve una comunidad ética basada en los valores de la igualdad, la

Jóvenes afro cambiando vidas promueve una comunidad ética basada en los valores de la

La Fundación Comunitaria para la Justicia y los Derechos

basada en los valores de la responsabilidad, el respeto, la colaboración, la tolerancia, el compromiso y el espíritu de servicio. Esta organización cree que la participación y el compromiso de todos los miembros de la comunidad son esenciales para su éxito. Se esfuerza por promover la inclusión, la participación y la colaboración entre los distintos sectores de la comunidad del Meta. El objetivo de la Corporación es construir una comunidad más fuerte y unida que trabaje por el bienestar de todos.

justicia, la solidaridad y el respeto a la diversidad.

igualdad, la justicia, la solidaridad y el respeto a la diversidad.

de las Comunidades Afrocolombianas (FJDC) impulsa una comunidad de valores centrada en principios de justicia, derechos humanos y libertades fundamentales para las comunidades afrocolombianas. Esta comunidad ética respalda la libertad, igualdad, solidaridad y el respeto a la diversidad cultural. Su compromiso radica en la búsqueda de equidad y la promoción de justicia social para los afrocolombianos, a través de la defensa de sus derechos, el fortalecimiento de sus capacidades y la promoción de una cultura basada en el

Fuentes (de
dónde extrajo
el estudiante
la
información
para esta
matriz

La información fue brindada por
su director
Wisner Vidal

Su dirección reportada en
Registro mercantil es Calle
103 D 49 17 APTO 301 en
la ciudad
de Medellín, Antioquia.
teléfono de
contacto 5700795.

respeto y la tolerancia.
Además, esta
comunidad ética
fomenta el diálogo, la
cooperación y el mutuo
respeto entre las
comunidades
afrocolombianas y otras
comunidades.
Fundación Comunitaria
para la Justicia y los
Derechos de las
Comunidades
Afrocolombianas ,
2022)
<https://www.fjdc.org/>

Fuente. Elaboración propia.

Informe de Investigación

La PSO como una Red de Relaciones y Vínculos (Actores, Situaciones, Motivaciones)

La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal se presenta como una red de relaciones y vínculos entre diferentes actores que buscan contribuir al desarrollo social, económico y cultural de las comunidades más vulnerables del departamento del Meta en Colombia. Estos actores incluyen líderes y lideresas comunitarios, miembros de las comunidades vulnerables y otros actores sociales y económicos de la región.

Las situaciones que motivan el trabajo de la corporación se relacionan principalmente con la pobreza, la vulnerabilidad social y económica, la falta de acceso a servicios básicos, la exclusión social y la marginación de las comunidades más vulnerables del departamento. Estos desafíos sociales y económicos impulsan a la organización a buscar soluciones y promover un desarrollo sostenible que aborde estas problemáticas de manera integral.

Las motivaciones que impulsan el trabajo de la Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal se enfocan en el compromiso con el desarrollo sostenible, la justicia social, la equidad y los derechos humanos. La organización reconoce que el desarrollo sostenible solo puede lograrse si se tienen en cuenta las necesidades y aspiraciones de las comunidades más vulnerables, y si se trabaja en colaboración con otros actores sociales y económicos de la región.

En este sentido, la corporación se presenta como una plataforma que busca mejorar las condiciones de vida de las comunidades más vulnerables del departamento del Meta, promover su desarrollo y garantizar el pleno ejercicio de sus derechos. A través de proyectos y programas de desarrollo sostenible, la organización busca generar cambios positivos en estas comunidades y fomentar su participación activa en la toma de decisiones que afectan sus vidas.

La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal se configura como una red de relaciones y vínculos entre diferentes actores que trabajan en conjunto con el objetivo de contribuir al desarrollo y mejorar las condiciones de vida de las comunidades más vulnerables del departamento del Meta. Sus motivaciones se basan en la equidad, la justicia social, el desarrollo sostenible y los derechos humanos, reconociendo la importancia de la participación activa de las comunidades en la búsqueda de soluciones a los desafíos sociales y económicos que enfrentan.

Temas que Tejen las Relaciones, desde la Armonía o el Conflicto

Las relaciones en la Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal pueden verse afectadas por diferentes temas relacionados con los objetivos y metas, roles y responsabilidades, comunicación, toma de decisiones, confianza, resolución de conflictos y equidad. Es fundamental abordar y manejar estos temas de manera adecuada para promover una cultura de trabajo en equipo, colaboración y armonía dentro de la organización.

Los temas que tejen las relaciones, desde la armonía o el conflicto en la Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal en el departamento del Meta en beneficio de las comunidades afro del departamento del Meta, pueden ser los siguientes:

Armonía

Objetivos y metas compartidos: Las comunidades afro del departamento del Meta comparten una serie de objetivos y metas comunes, como la lucha contra la pobreza, la desigualdad y la discriminación. La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal trabaja para promover estos objetivos y metas, lo que puede contribuir a tejer relaciones armoniosas entre los miembros de la organización.

Roles y responsabilidades claros: La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal tiene una estructura organizativa clara, en la que cada miembro tiene un papel

y unas responsabilidades definidas. Esto puede ayudar a evitar conflictos y a promover la colaboración entre los miembros de la organización.

Comunicación efectiva: La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal cuenta con una serie de canales de comunicación efectivos, como reuniones, asambleas y boletines informativos. Esto ayuda a mantener a los miembros de la organización informados y a promover la comprensión mutua.

Confianza mutua: La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal se basa en la confianza mutua entre los miembros de la organización. Esto es esencial para el trabajo colaborativo y el logro de los objetivos comunes.

Gestión efectiva de conflictos: La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal cuenta con mecanismos para gestionar los conflictos de manera efectiva. Esto es importante para mantener las relaciones armoniosas y promover un ambiente de colaboración.

Equidad e inclusión: La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal promueve la equidad e inclusión entre los miembros de la organización. Esto es importante para crear un ambiente de respeto y colaboración.

Conflicto

Objetivos y metas divergentes: Si los miembros de la Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal tienen diferentes visiones sobre los objetivos y metas de la organización, es más probable que surjan conflictos.

Roles y responsabilidades ambiguos: Si los miembros de la Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal no tienen claro cuál es su papel y sus responsabilidades en la organización, es más probable que surjan conflictos sobre quién es responsable de qué.

Comunicación ineficaz: Si los miembros de la Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal no se comunican de manera clara y efectiva, es más probable que surjan conflictos por malentendidos o por la falta de información.

Desconfianza: Si existe desconfianza entre los miembros de la Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal, es más probable que surjan rivalidades, malentendidos y dificultades para trabajar juntos.

Conflictos ignorados o manejados de manera agresiva: Si los conflictos entre los miembros de la Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal se ignoran o se manejan de manera agresiva, pueden afectar seriamente las relaciones dentro de la organización.

Discriminación, exclusiones o tratos injustos: Si existen discriminaciones, exclusiones o tratos injustos entre los miembros de la Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal, es más probable que se generen tensiones y conflictos.

Es importante que la Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal trabaje para prevenir los conflictos y promover las relaciones armoniosas entre los miembros de la organización. Para ello, la organización puede tomar las siguientes medidas:

Definir claramente los objetivos y metas de la organización: Esto ayudará a garantizar que todos los miembros de la organización estén en la misma página y que trabajen en la misma dirección.

Definir claramente los roles y responsabilidades de los miembros de la organización: Esto ayudará a evitar conflictos sobre quién es responsable de qué.

Promover la comunicación efectiva entre los miembros de la organización: Esto ayudará a evitar malentendidos y a promover la comprensión mutua.

Promover la confianza mutua entre los miembros de la organización: Esto es esencial para el trabajo colaborativo y el logro de los objetivos comunes.

Implementar mecanismos para gestionar los conflictos de manera efectiva: Esto ayudará a resolver los conflictos de manera constructiva y a mantener las relaciones armoniosas.

Promover la equidad e inclusión entre los miembros de la organización: Esto ayudará a crear un ambiente de respeto y colaboración.

Características de las Relaciones como Socialidad y Comunidad

Las características de las relaciones como socialidad y comunidad en la Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal se pueden resumir en los siguientes puntos:

Socialidad: La la Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal promueve la socialidad entre sus miembros a través de diferentes actividades y eventos, como reuniones, asambleas, talleres, capacitaciones, etc. Estas actividades permiten a los miembros conocerse, compartir experiencias y construir relaciones de confianza y colaboración.

Comunidad: La la Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal se basa en la construcción de una comunidad entre sus miembros. Esta comunidad se basa en los valores de la solidaridad, el respeto y la colaboración. Los miembros de la la Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal se sienten parte de una comunidad que trabaja por el desarrollo social y económico de las comunidades afro del departamento del Meta.

Específicamente, las relaciones entre los miembros de la la Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal se caracterizan por los siguientes aspectos:

Cooperación: Los miembros de la la Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal trabajan juntos para alcanzar los objetivos comunes de la organización.

Compromiso: Los miembros de la la Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal están comprometidos con la misión y los objetivos de la organización.

Respeto: Los miembros de la la Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal se respetan mutuamente, independientemente de sus diferencias.

Confianza: Los miembros de la la Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal confían mutuamente, lo que facilita la colaboración y el logro de los objetivos comunes.

La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal es una organización que juega un papel importante en el desarrollo social y económico de las comunidades afro del departamento del Meta. Las relaciones entre sus miembros son fundamentales para el éxito de la organización.

Formas donde se evidencia la comunicación horizontal y participativa.

La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal ha implementado diversas formas y estrategias para promover la comunicación horizontal y participativa con las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras del departamento del Meta. Estas formas y estrategias se basan en los siguientes principios:

Participación: Las comunidades afrodescendientes son protagonistas de su propio desarrollo, por lo que es fundamental que participen en la toma de decisiones y en la implementación de las acciones que impactan sus vidas.

Diálogo: La comunicación efectiva es esencial para el desarrollo de relaciones de confianza y colaboración. La La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal promueve el diálogo horizontal y participativo entre los diferentes actores involucrados en el desarrollo de las comunidades afrodescendientes.

Inclusión: Todas las personas, independientemente de su raza, etnia, género, edad u otras características, tienen derecho a participar en el desarrollo de sus comunidades. La La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal promueve la inclusión de todas las personas en los procesos de comunicación y participación.

Las formas, hechos o situaciones donde se evidencia la comunicación horizontal y participativa de la La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal en favor de las comunidades afro del departamento del Meta son las siguientes:

Mesas de trabajo y diálogos: La La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal realiza mesas de trabajo y diálogos con las comunidades afrodescendientes del departamento del Meta, donde se discuten diferentes temas relacionados con su desarrollo social, económico y cultural. Estas mesas de trabajo son participativas y permiten que los miembros de las comunidades puedan expresar sus opiniones, sugerencias y propuestas.

Esta forma de comunicación es horizontal porque se establece un diálogo entre iguales, donde los miembros de las comunidades afrodescendientes tienen la oportunidad de expresar sus ideas y opiniones libremente. Es participativa porque permite que los miembros de las comunidades participen activamente en la toma de decisiones.

Encuentros y festivales culturales: La La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal participa en encuentros y festivales culturales en las diferentes comunidades afrodescendientes del departamento del Meta. Estos espacios permiten que se conozcan y se valoren las diferentes expresiones culturales de estas comunidades, y se promueve el diálogo intercultural. Esta forma de comunicación es horizontal porque se basa en el intercambio cultural y el respeto por las diferencias. Es participativa porque permite que los miembros de las comunidades participen activamente en los eventos culturales.

Capacitaciones y talleres: La La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal organiza capacitaciones y talleres para los miembros de las comunidades afrodescendientes del departamento del Meta, donde se brinda información y formación en temas de interés para su desarrollo social, económico y cultural. Estas capacitaciones y talleres son participativos y permiten que los miembros de las comunidades puedan hacer preguntas y participar activamente en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Esta forma de comunicación es horizontal porque se establece un diálogo entre el facilitador y los participantes, donde todos tienen la oportunidad de aprender y compartir conocimientos. Es participativa porque permite que los miembros de las comunidades participen activamente en el proceso de capacitación.

Visitas y acompañamiento: La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal realiza visitas y acompañamiento a las diferentes comunidades afrodescendientes del departamento del Meta, donde se conocen y se valoran las diferentes realidades y necesidades de las comunidades. Estas visitas y acompañamiento permiten que los miembros de las comunidades puedan ser escuchados y se sientan acompañados en su proceso de desarrollo. Esta forma de comunicación es horizontal porque se establece un diálogo entre Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal y los miembros de las comunidades, donde todos tienen la oportunidad de conocer y entender las diferentes realidades.

Es participativa porque permite que los miembros de las comunidades participen activamente en el proceso de acompañamiento.

La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal ha implementado diversas formas y estrategias para promover la comunicación horizontal y participativa con las comunidades afrodescendientes del departamento del Meta. Estas formas y estrategias se basan en los principios de participación, diálogo e inclusión.

La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal reconoce que las comunidades afrodescendientes son protagonistas de su propio desarrollo, por lo que promueve su participación activa en los procesos de comunicación y toma de decisiones.

Formas comunicacionales que posibilitan el consenso y la armonía social

La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal busca establecer formas comunicacionales con las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras del departamento del Meta que permitan el consenso y la armonía social. Estas formas comunicacionales se basan en los siguientes principios:

Participación: Las comunidades afrodescendientes son protagonistas de su propio desarrollo, por lo que es fundamental que participen en la toma de decisiones y en la implementación de las acciones que impactan sus vidas.

Diálogo: La comunicación efectiva es esencial para el desarrollo de relaciones de confianza y colaboración. La La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal promueve el diálogo horizontal y participativo entre los diferentes actores involucrados en el desarrollo de las comunidades afrodescendientes.

Inclusión: Todas las personas, independientemente de su raza, etnia, género, edad u otras características, tienen derecho a participar en el desarrollo de sus comunidades. La La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal promueve la inclusión de todas las personas en los procesos de comunicación y participación.

Las formas comunicacionales que utiliza la La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal para posibilitar el consenso y la armonía social son las siguientes:

Diálogo participativo: La La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal realiza mesas de trabajo y diálogos con las comunidades afrodescendientes del departamento del Meta, donde se discuten diferentes temas relacionados con su desarrollo social, económico y cultural. Estas mesas de trabajo son participativas y permiten que los miembros de las comunidades puedan expresar sus opiniones, sugerencias y propuestas.

Esta forma de comunicación es horizontal porque se establece un diálogo entre iguales, donde los miembros de las comunidades afrodescendientes tienen la oportunidad de expresar sus ideas y opiniones libremente. Es participativa porque permite que los miembros de las comunidades participen activamente en la toma de decisiones.

Comunicación intercultural: La La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal participa en encuentros y festivales culturales en las diferentes comunidades afrodescendientes del departamento del Meta. Estos espacios permiten que se conozcan y se valoren las diferentes expresiones culturales de estas comunidades, y se promueve el diálogo intercultural.

Esta forma de comunicación es horizontal porque se basa en el intercambio cultural y el respeto por las diferencias. Es participativa porque permite que los miembros de las comunidades participen activamente en los eventos culturales.

Comunicación asertiva: La La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal promueve una comunicación asertiva y no violenta, en la que se expresen las opiniones y los sentimientos de manera clara y respetuosa. Esta forma de comunicación es fundamental para evitar conflictos y promover el consenso.

Comunicación transparente: La La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal busca establecer una comunicación transparente en la que se informe a las comunidades de manera clara y veraz sobre las actividades y proyectos que se realizan, y se facilite el acceso a la información pública. Esta forma de comunicación es esencial para construir confianza y credibilidad entre la corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal y las comunidades afrodescendientes.

Comunicación efectiva: La La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal promueve una comunicación efectiva en la que se utilicen diversos medios como las redes sociales, la radio comunitaria, los medios impresos y otros para llegar a

todas las comunidades y se garantice una participación efectiva en las actividades y proyectos.

Esta forma de comunicación es necesaria para garantizar que todas las comunidades tengan acceso a la información y a la participación.

Las formas comunicacionales que utiliza la La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal contribuyen al fortalecimiento de la confianza y la credibilidad entre la organización y las comunidades afrodescendientes del departamento del Meta, posibilitando el consenso y la armonía social.

En particular, estas formas comunicacionales ayudan a:

Fomentar la participación de las comunidades en la toma de decisiones: El diálogo participativo y la comunicación transparente permiten que las comunidades afrodescendientes expresen sus opiniones y propuestas, y que estas sean consideradas en la toma de decisiones.

Promover el entendimiento mutuo y el respeto por las diferencias: La comunicación intercultural ayuda a las comunidades afrodescendientes a conocer y valorar las diferentes culturas, lo que contribuye a la construcción de relaciones armoniosas.

Evitar conflictos y promover la resolución pacífica de diferencias: La comunicación asertiva y la comunicación efectiva ayudan a las personas a expresarse de manera clara y respetuosa, lo que contribuye a evitar conflictos y a promover la resolución pacífica de diferencias.

Formas Comunicacionales que Generan Conflicto

La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal trabaja constantemente para establecer una comunicación efectiva y armoniosa con las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras del departamento del Meta. Sin embargo, hay algunas formas comunicacionales que pueden generar conflicto, como las siguientes:

Comunicación autoritaria: Una comunicación autoritaria, en la que se imponen las decisiones sin tener en cuenta las necesidades y opiniones de las comunidades, puede generar

conflictos y rechazo por parte de las mismas. Esta forma de comunicación es contraria al principio de participación, ya que no permite que las comunidades participen en la toma de decisiones. Cuando las comunidades se sienten excluidas de los procesos de toma de decisiones, es más probable que se sientan frustradas y que surjan conflictos.

Comunicación discriminativa: Una comunicación discriminativa en la que se utilicen términos ofensivos o se desvalorice la cultura y la identidad de las comunidades, puede generar un clima hostil y de desconfianza. Esta forma de comunicación es contraria al principio de inclusión, ya que no respeta la diversidad cultural de las comunidades. Cuando las comunidades se sienten discriminadas, es más probable que se sientan resentidas y que surjan conflictos.

Comunicación unidireccional: Una comunicación unidireccional, en la que solo se emiten mensajes sin recibir retroalimentación, puede generar desinterés y falta de compromiso por parte de las comunidades. Esta forma de comunicación es contraria al principio de diálogo, ya que no permite que las comunidades expresen sus opiniones y propuestas. Cuando las comunidades no se sienten escuchadas, es más probable que se sientan desmotivadas y que surjan conflictos.

Comunicación poco clara: Una comunicación poco clara o ambigua, en la que no se entienda claramente los objetivos de la La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal puede generar desconfianza y conflictos por falta de información. Esta forma de comunicación es contraria al principio de transparencia, ya que no brinda la información necesaria para que las comunidades tomen decisiones informadas. Cuando las comunidades no tienen la información necesaria, es más probable que se sientan confundidas y que surjan conflictos.

Comunicación con falta de ética: Una comunicación con falta de ética, en la que se utilicen mentiras o engaños para conseguir la participación de las comunidades, puede generar una pérdida de confianza y credibilidad.

Esta forma de comunicación es contraria al principio de respeto, ya que no se basa en la confianza y la honestidad. Cuando las comunidades sienten que les han mentido o engañado, es más probable que se sientan traicionadas y que surjan conflictos.

La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal debe estar atenta a estas formas de comunicación y esforzarse por evitarlas, promoviendo una comunicación efectiva, respetuosa y participativa con las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras del departamento del Meta. Esto es fundamental para lograr un desarrollo sostenible y equitativo.

En particular, la Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal puede tomar las siguientes medidas para evitar las formas comunicacionales que generan conflicto:

Promover la participación de las comunidades en la toma de decisiones: La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal debe garantizar que las comunidades tengan voz y voto en los procesos de toma de decisiones. Esto se puede hacer a través de mecanismos de participación como las mesas de trabajo, las asambleas y los talleres.

Promover el respeto por la diversidad cultural: La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal debe reconocer y valorar la diversidad cultural de las comunidades afrodescendientes. Esto se puede hacer a través de la formación de los miembros de la organización en temas de interculturalidad.

Promover el diálogo y la retroalimentación: La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal debe establecer canales de comunicación abiertos y bidireccionales con las comunidades. Esto permitirá que las comunidades expresen sus opiniones y propuestas, y que La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal reciba retroalimentación sobre sus acciones.

Promover la transparencia y la claridad: La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal debe brindar información clara y transparente a las comunidades sobre sus objetivos, actividades y proyectos. Esto se puede hacer a través de la

difusión de información a través de diferentes medios, como las redessociales, la radio comunitaria y los medios impresos.

Promover la ética y la honestidad: La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal debe actuar con ética y honestidad en sus comunicaciones con las comunidades. Esto implica evitar el uso de mentiras o engaños para conseguir la participación de las comunidades.

Recomendaciones para fortalecer la comunicación

La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal ha implementado diversas formas y estrategias para promover la comunicación horizontal y participativa con las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras del departamento del Meta. Estas formas y estrategias se basan en los siguientes principios:

Participación: Las comunidades afrodescendientes son protagonistas de su propio desarrollo, por lo que es fundamental que participen en la toma de decisiones y en la implementación de las acciones que impactan sus vidas.

Diálogo: La comunicación efectiva es esencial para el desarrollo de relaciones de confianza y colaboración. La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal promueve el diálogo horizontal y participativo entre los diferentes actores involucrados en el desarrollo de las comunidades afrodescendientes.

Inclusión: Todas las personas, independientemente de su raza, etnia, género, edad u otras características, tienen derecho a participar en el desarrollo de sus comunidades.

La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal promueve la inclusión de todas las personas en los procesos de comunicación y participación.

Las formas, hechos o situaciones donde se evidencia la comunicación horizontal y participativa de La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal en favor de las comunidades afro del departamento del Meta son las siguientes:

Mesas de trabajo y diálogos: La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal realiza mesas de trabajo y diálogos con las comunidades afrodescendientes del departamento del Meta, donde se discuten diferentes temas relacionados con su desarrollo social, económico y cultural. Estas mesas de trabajo son participativas y permiten que los miembros de las comunidades puedan expresar sus opiniones, sugerencias y propuestas.

En estas mesas de trabajo, los miembros de las comunidades afrodescendientes son invitados a participar de manera activa en la discusión de los temas. Sus opiniones y sugerencias son tomadas en cuenta en la toma de decisiones. Esto permite que las comunidades afrodescendientes se sientan escuchadas y valoradas, y que sus necesidades y realidades sean mejor comprendidas.

Encuentros y festivales culturales: La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal participa en encuentros y festivales culturales en las diferentes comunidades afrodescendientes del departamento del Meta. Estos espacios permiten que se conozcan y se valoren las diferentes expresiones culturales de estas comunidades, y se promueve el diálogo intercultural.

En estos encuentros y festivales culturales, las comunidades afrodescendientes tienen la oportunidad de compartir sus tradiciones y costumbres con otras comunidades. Esto contribuye a la construcción de relaciones de confianza y colaboración entre las comunidades, y a la promoción de la diversidad cultural.

Capacitaciones y talleres: La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal organiza capacitaciones y talleres para los miembros de las comunidades afrodescendientes del departamento del Meta, donde se brinda información y formación en temas de interés para su desarrollo social, económico y cultural. Estas capacitaciones y talleres son participativos y permiten que los miembros de las comunidades puedan hacer preguntas y participar activamente en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

En estas capacitaciones y talleres, los miembros de las comunidades afrodescendientes tienen la oportunidad de adquirir nuevas habilidades y conocimientos que les permitan mejorar sus condiciones de vida. Esto contribuye al desarrollo integral de las comunidades.

Visitas y acompañamiento: La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal realiza visitas y acompañamiento a las diferentes comunidades afrodescendientes del departamento del Meta, donde se conocen y se valoran las diferentes realidades y necesidades de las comunidades. Estas visitas y acompañamiento permiten que los miembros de las comunidades puedan ser escuchados y se sientan acompañados en su proceso de desarrollo.

En estas visitas y acompañamiento, los miembros de las comunidades afrodescendientes tienen la oportunidad de expresar sus necesidades y preocupaciones a La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal. Esto permite que la organización comprenda mejor las realidades de las comunidades y que desarrolle acciones que respondan a sus necesidades.

Recomendaciones para Fortalecer la Red

El análisis de las recomendaciones para fortalecer la red de la Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal en favor de las comunidades afro del departamento del Meta, se puede realizar tomando en cuenta las siguientes ideas principales de los autores y textos mencionados:

Autores como Martín (1999) destaca la importancia del análisis de redes y el uso del sociograma como herramienta en la investigación participativa. Recomienda tomar en cuenta tanto la perspectiva relacional como la perspectiva posicional en el análisis de redes. Además, menciona que el análisis de redes se enfoca en los conjuntos de vínculos entre actores sociales, no en los individuos o grupos atomizados y desvinculados.

Otros autores como CIMAS (2010) enfatiza la importancia de generar confianza y crear una dinámica de grupo positiva en la red. También destaca la necesidad de ser flexible y receptivo a las necesidades y horarios de la comunidad. Recomienda utilizar métodos como el deriva o transecto para explorar el área y recopilar impresiones iniciales, así como la técnica del DAFO o FODA para analizar fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas relacionadas con el proyecto.

Uno de los autores de los contenidos del diplomado que realiza un planteamiento muy interesante sobre el tema es Cueto Gómez (2019) el cual resalta la importancia de la comunicación en la conservación del medio ambiente y el papel del periodismo ambiental en la concienciación y educación de la sociedad sobre los problemas ambientales. Recomienda una comunicación efectiva entre los diferentes actores involucrados en la conservación ambiental, y promover una mayor conciencia y acción a través de una comunicación efectiva.

Otro de los planteamientos de los autores de los contenidos del diplomado encontramos el realizado por Kamlongera (2008) el cual nos brinda una guía para el diseño de una estrategia de comunicación efectiva en el campo. Recomienda involucrar a la comunidad en todo el proceso de diseño de la estrategia, transformar la información del campo en información útil y enfatiza la importancia de la evaluación continua y la revisión de la estrategia de comunicación para asegurar su efectividad.

Para finalizar no podemos dejar de lado lo expuesto por Villasante (2007) aborda el análisis de redes sociales desde una perspectiva cualitativa. Destaca la necesidad de desarrollar un procedimiento específico de análisis cualitativo para el análisis de redes sociales y menciona herramientas como las tarjetas de red y herramientas digitales para el estudio cualitativo de redes egocéntricas.

Las recomendaciones para fortalecer la red de la Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal se centran en el análisis de redes, la generación de confianza y dinámicas positivas de grupo, la comunicación efectiva, la participación de la comunidad en el diseño de estrategias y el análisis cualitativo de redes sociales. Estas recomendaciones buscan fortalecer las relaciones y la participación de las comunidades afro del departamento del Meta en el proceso de desarrollo social y participativo.

Proyección Comunicacional

La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal es una organización social sin ánimo de lucro que trabaja por el desarrollo integral y sostenible de la población afrocolombiana en los Llanos Orientales de Colombia. La organización tiene una amplia trayectoria en el desarrollo de proyectos y programas en áreas como la educación, la salud, la economía y la cultura.

En los últimos años, la corporación ha venido trabajando en el fortalecimiento de su estructura organizacional y comunicativa. Este fortalecimiento se ha basado en el enfoque de red social, que considera a la organización como un sistema complejo de relaciones entre actores, instituciones y recursos.

Objetivos

La estrategia de fortalecimiento organizacional y comunicativo de la Corporación Teresita Vidal tiene los siguientes objetivos:

Fortalecer la gestión interna de la organización, mejorando la coordinación entre los diferentes actores y la capacidad de toma de decisiones.

Mejorar la comunicación interna y externa de la organización, fortaleciendo la relación con los beneficiarios, socios y aliados.

Incrementar la visibilidad y la legitimidad de la organización en el contexto regional y nacional.

La estrategia se basa en las siguientes líneas de acción:

Fortalecimiento de la gestión interna: Para autores como Drucker, Peter F. (1954) destaca la importancia de tener un plan de gestión organizacional claro y conciso que defina los objetivos, las estrategias y las metas de la organización, en el caso de la Corporación Teresita Vidal podemos aplicar las siguientes estrategias:

Desarrollo de un plan de gestión organizacional que defina los objetivos, las estrategias y las metas de la organización.

Implementación de sistemas de información y monitoreo que permitan mejorar la toma de decisiones.

Fortalecimiento de las capacidades de liderazgo y gestión de los miembros de la organización.

Mejora de la comunicación interna

Encontramos que autores como Álvarez de Fernández, Teresita (2005) aborda la comunicación interna desde una perspectiva integral, que incluye aspectos como la definición, los objetivos, los elementos, los procesos y las estrategias de la comunicación interna. La autora también presenta un modelo para la evaluación de la efectividad de la comunicación interna, aplicando las estrategias de mejora al caso Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal podríamos implementar los siguientes aspectos;

Implementación de un sistema de comunicación interna que permita la circulación fluida de información y la participación de los miembros de la organización.

Desarrollo de estrategias de comunicación interna que promuevan la cultura organizacional y el sentido de pertenencia.

Fortalecimiento de la comunicación externa

Desarrollo de un plan de comunicación externa que defina los objetivos, las estrategias y las metas de la comunicación de la organización.

Implementación de estrategias de comunicación digital que permitan llegar a un público más amplio.

Desarrollo de alianzas estratégicas con organizaciones y medios de comunicación que permitan amplificar el mensaje de la organización.

Implementación

La estrategia se implementará en un periodo de tres años. En el primer año se centrará en el fortalecimiento de la gestión y la comunicación internas. En el segundo año se centrará en el fortalecimiento de la comunicación externa. En el tercer año se evaluará el impacto de la estrategia y se realizarán los ajustes necesarios.

El fortalecimiento de la gestión interna de la organización se centrará en los siguientes aspectos:

Desarrollo de un plan de gestión organizacional: Destacamos que autores como Drucker, Peter F. (1954) plantea que el primer paso para el desarrollo de un plan de gestión organizacional es definir los objetivos de la organización. Drucker también destaca la importancia de establecer metas SMART, que sean específicas, medibles, alcanzables, relevantes y limitadas en el tiempo. El plan de gestión organizacional debe definir los objetivos, las estrategias y las metas de la organización. Debe ser un documento participativo que involucre a todos los miembros de la organización.

Implementación de sistemas de información y monitoreo: Los sistemas de información y monitoreo deben permitir a la organización recopilar y analizar datos sobre su desempeño. Estos datos deben ser utilizados para mejorar la toma de decisiones. Autores como Kroenke, David (2023) aborda la implementación de sistemas de información desde una perspectiva integral, que incluye aspectos como la planificación, el diseño, el desarrollo, la implementación y la evaluación de los sistemas de información.

Fortalecimiento de las capacidades de liderazgo y gestión de los miembros de la organización: La organización debe ofrecer oportunidades de capacitación y desarrollo a sus miembros para fortalecer sus capacidades de liderazgo y gestión.

Para implementar estas acciones, la organización debe crear un equipo de trabajo que esté a cargo de la coordinación de las actividades. Este equipo debe estar conformado por representantes de todos los niveles de la organización.

El equipo de trabajo debe desarrollar un cronograma de actividades y un presupuesto para la implementación de la estrategia. También debe desarrollar mecanismos de seguimiento y evaluación para garantizar que la estrategia se implemente de manera efectiva. Autores como Covey, Stephen R. (2013) proporcionan una visión general de los aspectos clave del fortalecimiento de las capacidades de liderazgo.

Implementación de la estrategia de mejora de la comunicación interna

La mejora de la comunicación interna se centrará en los siguientes aspectos:

Implementación de un sistema de comunicación interna: El sistema de comunicación interna debe permitir la circulación fluida de información entre los diferentes actores de la organización. Debe ser un sistema que sea accesible y fácil de usar. Para Álvarez de Fernández, Teresita (2005) propone evaluar el sistema de comunicación interna para identificar los puntos fuertes y débiles y realizar las mejoras necesarias.

Desarrollo de estrategias de comunicación interna: Las estrategias de comunicación interna deben promover la cultura organizacional y el sentido de pertenencia. Deben ser estrategias que involucren a todos los miembros de la organización.

Para implementar estas acciones, la organización debe definir los objetivos y las metas de la comunicación interna. También debe identificar los canales de comunicación que serán utilizados.

La organización debe capacitar a sus miembros en el uso de los canales de comunicación interna. También debe desarrollar mecanismos de seguimiento y evaluación para garantizar que la comunicación interna sea efectiva.

Implementación de la estrategia de fortalecimiento de la comunicación externa

El fortalecimiento de la comunicación externa se centrará en los siguientes aspectos:

Desarrollo de un plan de comunicación externa: El plan de comunicación externa debe definir los objetivos, las estrategias y las metas de la comunicación de la organización. Debe ser un

documento participativo que involucre a todos los miembros de la organización.

Autores como Orihuela, José Luis (2019) propone un modelo para el desarrollo de un plan de comunicación externa que consta de los siguientes pasos:

Análisis: Se analiza el entorno, la organización y el público objetivo.

Objetivos: Se definen los objetivos del plan de comunicación.

Estrategias: Se desarrollan las estrategias para alcanzar los objetivos del plan.

Plan de acción: Se elabora un plan de acción que detalla las actividades que se realizarán para implementar las estrategias.

Ejecución: Se ejecutan las actividades del plan de acción.

Monitoreo y evaluación: Se monitorea el progreso del plan de comunicación y se evalúan los resultados.

Implementación de estrategias de comunicación digital: Las estrategias de comunicación digital deben permitir a la organización llegar a un público más amplio. Deben ser estrategias que sean atractivas y relevantes para los diferentes públicos de la organización. Para Orihuela, José Luis. (2019) aborda la implementación de estrategias de comunicación digital desde una perspectiva integral, que incluye aspectos como la definición de objetivos, la identificación del público objetivo, la elección de los canales de comunicación, la elaboración de los mensajes y la evaluación de los resultados.

Desarrollo de alianzas estratégicas con organizaciones y medios de comunicación: Las alianzas estratégicas permiten a la organización amplificar su mensaje y llegar a un público más amplio.

Seguimiento y evaluación

El seguimiento y la evaluación de la estrategia se realizará a través de indicadores cuantitativos y cualitativos. Los indicadores cuantitativos se centrarán en la medición de los resultados de las actividades y proyectos implementados. Los indicadores cualitativos se centrarán en la medición de los cambios en la percepción de los beneficiarios, socios y aliados sobre la organización.

La estrategia de fortalecimiento organizacional y comunicativo de la Corporación Teresita Vidal es una iniciativa importante para el desarrollo de la organización. La estrategia se basa en un enfoque de red social que considera a la organización como un sistema complejo de relaciones. Este enfoque permite a la organización fortalecer su capacidad de gestión, comunicación y visibilidad.

El éxito de la estrategia dependerá de la participación activa de todos los miembros de la organización. Es importante que los miembros de la organización se apropien de la estrategia y la conviertan en su propia.

Podemos concluir que la Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal está enfocada en mejorar su gestión interna, comunicación interna y externa, así como su visibilidad a través de una estrategia de fortalecimiento organizativo y comunicacional basada en un enfoque de red social.

La implementación de esta estrategia se llevará a cabo en un periodo de tres años, con un enfoque inicial en fortalecer la gestión y la comunicación internas en el primer año, seguido por el fortalecimiento de la comunicación externa en el segundo año.

El éxito de la estrategia dependerá en gran medida de la participación activa de todos los miembros de la organización, lo que resalta la importancia de la involucración y compromiso de todos los integrantes.

La puesta en marcha de esta propuesta por parte de la Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal sería fortalecer sus capacidades internas y su presencia externa a través de una estrategia planificada y secuencial, con un enfoque en la participación activa de su personal.

Comunicar el Conocimiento

Se abordará la experiencia de participar en la práctica social comunitaria de la Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal en las comunidades afrocolombianas del Meta. Se resalta la importancia de la participación de todos los actores en la construcción de redes sociales de comunicación y el fortalecimiento de las comunidades para lograr una verdadera transformación en la sociedad. Como resultado de la participación en esta práctica se le propuso a la Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal la implementación de una estrategia de fortalecimiento organizativo y comunicacional basada en un enfoque de red social. La implementación de la estrategia tiene una duración de tres años, enfocándose en la gestión interna, la comunicación interna y externa, y la visibilidad de la organización en cada año respectivamente. La actividad de haber podido haber participado en una práctica social comunitaria de la Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal con las comunidades afrocolombianas del Meta permitió el poder elaborar una reflexión en la que se pudo analizar la importancia de una red social en la que se establecen conexiones y relaciones entre los diferentes actores involucrados.

La implementación de estrategias efectivas de fortalecimiento organizativo y comunicacional se presenta como un elemento crucial para garantizar el éxito y la sostenibilidad de cualquier entidad. En este escenario, la Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal se le propuesto como resultado de la experiencia de haber podido participar en una práctica social comunitaria donde se encontraron algunas falencias al interior de la coporación el implementar una estrategia integral basada en un enfoque de red social. El propósito principal de esta iniciativa es optimizar no solo la gestión interna, sino también la comunicación tanto dentro como fuera de la organización, buscando mejorar su visibilidad en el entorno en el que se desenvuelve.

La estrategia delineada abarca un periodo de tres años, dividiendo sus esfuerzos de manera secuencial. En el primer año, el enfoque se centra en fortalecer la gestión interna, implementando planes detallados, sistemas de información eficientes y proporcionando capacitación al personal. El segundo año se dirige hacia la mejora de la comunicación interna, asegurando una transmisión fluida de información y una colaboración efectiva entre los miembros del equipo. Por último, en el tercer año, la estrategia se orienta a potenciar la comunicación externa, buscando ampliar la visibilidad de la organización en su contexto externo.

Este enfoque se apoya en diversos pilares, entre ellos el desarrollo de planes específicos, la implementación de sistemas de información actualizados, la capacitación constante del personal y el establecimiento de alianzas estratégicas. Un elemento esencial para garantizar el éxito de esta estrategia es la aplicación de un riguroso seguimiento y evaluación, respaldado por indicadores tanto cuantitativos como cualitativos. Esto permitirá medir de manera precisa el impacto de las acciones emprendidas, identificando áreas de mejora y ajustando la estrategia según sea necesario.

Este ensayo se propone analizar detalladamente la importancia fundamental de estas estrategias en el fortalecimiento organizativo y la mejora de la comunicación en el ámbito de la Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal. Asimismo, se explorará de manera exhaustiva el impacto que estas medidas pueden tener en el éxito y la sostenibilidad a largo plazo de la organización. Un aspecto destacado que será objeto de estudio es el papel crucial que desempeña la participación activa de todos los miembros de la organización en la consecución de los objetivos planteados, subrayando la importancia de la colaboración y el compromiso colectivo.

“El fortalecimiento organizativo y comunicacional como estrategia para el desarrollo social y comunitario”

No es un secreto que Colombia es un país con una rica diversidad cultural, la cual se expresa en la presencia de diversas comunidades, entre ellas, las comunidades afrocolombianas. Estas comunidades representan aproximadamente el 10% de la población total del país y han enfrentado históricamente diferentes formas de discriminación y exclusión, lo que ha limitado su desarrollo social, económico y cultural.

En este contexto, la Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal (Corporación Teresita Vidal) se ha convertido en una organización sin ánimo de lucro de gran relevancia en el departamento del Meta, enfocada en el desarrollo de las comunidades afrocolombianas. La corporación fue fundada en 2002 por líderes afrocolombianos y organizaciones sociales, su objetivo principal es promover el desarrollo social, económico y cultural de estas comunidades en el departamento.

La labor de la Corporación Teresita Vidal se basa en principios fundamentales como la participación, el diálogo y el respeto por la diversidad. Para fortalecer su red con las comunidades afrocolombianas, la corporación ha implementado diversas estrategias, tales como la realización de mesas de trabajo y diálogos, la participación en encuentros y festivales culturales, y la organización de capacitaciones y talleres para los miembros de estas comunidades.

La realidad contextualizada en la Corporación de Desarrollo Social Teresita Vidal es un tema de gran importancia y relevancia en el ámbito del fortalecimiento organizativo y la comunicación. Esta organización se enfrenta a diversos desafíos y oportunidades en su búsqueda por mejorar su gestión interna, comunicación interna y externa, y visibilidad.

En primer lugar, es crucial analizar la importancia de implementar estrategias efectivas de fortalecimiento organizativo. Una organización bien estructurada y eficiente en sus procesos internos tiene mayores posibilidades de éxito y sostenibilidad a largo plazo. En el caso de la Corporación Teresita Vidal, fortalecer su gestión interna implica mejorar la

organización de sus recursos, establecer canales claros de comunicación y mejorar la toma de decisiones.

Para lograr una gestión interna efectiva, es necesario desarrollar planes estratégicos que guíen las acciones de la organización, implementar sistemas de información que permitan una recopilación y análisis de datos eficiente, y capacitar al personal en áreas clave. Estas acciones contribuirán a mejorar la productividad y eficiencia de la organización, optimizando sus recursos y maximizando sus resultados.

Además, la comunicación interna juega un papel fundamental en el fortalecimiento organizativo. Una comunicación interna efectiva fomenta el trabajo en equipo, la colaboración y la transparencia dentro de la organización. En el caso de la Corporación Teresita Vidal, es necesario asegurar que la información fluya de manera clara y oportuna entre los diferentes miembros de la organización, permitiendo una toma de decisiones informada y una colaboración efectiva.

Para mejorar la comunicación interna, es importante implementar herramientas y canales de comunicación adecuados, promover la participación activa de todos los miembros de la organización, y fomentar una cultura de comunicación abierta y constructiva. Esto permitirá crear un ambiente de confianza y colaboración, donde se puedan compartir ideas, resolver problemas de manera conjunta y trabajar hacia metas comunes.

Por otro lado, la comunicación externa también es esencial para la Corporación Teresita Vidal. Una comunicación externa efectiva implica promover la visibilidad de la organización en el mercado y fortalecer las relaciones con sus stakeholders. Para lograr esto, es necesario desarrollar estrategias de marketing y comunicación que transmitan de manera clara y persuasiva los valores, misión y objetivos de la organización.

Además, establecer alianzas estratégicas con otras organizaciones puede ser beneficioso para la Corporación Teresita Vidal, permitiendo un intercambio de recursos,

conocimientos y experiencias que contribuyan a su crecimiento y desarrollo. Estas alianzas pueden ayudar a ampliar la visibilidad de la organización y a generar nuevas oportunidades de colaboración y financiamiento.

Es importante resaltar que el seguimiento y evaluación de todas estas acciones es fundamental para asegurar el éxito y la sostenibilidad a largo plazo. Establecer indicadores de desempeño, realizar mediciones periódicas y ajustar las estrategias en base a los resultados obtenidos permitirá a la Corporación Teresita Vidal adaptarse a los cambios del entorno y mejorar continuamente.

La realidad contextualizada en la Corporación de Desarrollo Social Teresita Vidal pone de manifiesto la importancia de implementar estrategias efectivas de fortalecimiento organizativo y comunicacional. Mejorar la gestión interna, comunicación interna y externa, y visibilidad son aspectos fundamentales para lograr el éxito y la sostenibilidad a largo plazo. La participación activa de todos los miembros de la organización es crucial en este proceso, ya que su compromiso y colaboración son indispensables para alcanzar los objetivos planteados. La Corporación Teresita Vidal tiene grandes oportunidades para crecer y desarrollarse, y mediante la implementación de estrategias adecuadas, puede enfrentar los desafíos actuales y lograr un impacto positivo en la sociedad. La implementación de estrategias efectivas de fortalecimiento organizativo y comunicacional es crucial para el éxito y la sostenibilidad de cualquier organización. En este contexto, la Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal se le ha propuesto una estrategia basada en un enfoque de red social, con el objetivo de mejorar su gestión interna, comunicación interna y externa, y visibilidad.

Este enfoque se divide en un periodo de tres años, con un énfasis en la gestión interna, la comunicación interna y la comunicación externa en cada año respectivamente. El primer año de la estrategia se enfoca en la gestión interna, lo que implica el desarrollo de planes y

sistemas de información que fortalezcan la estructura interna de la organización. Este enfoque es fundamental, ya que una gestión interna eficiente es la base sobre la cual se construyen todas las demás actividades de la organización. La implementación de sistemas de información efectivos y la capacitación del personal son aspectos clave para garantizar una gestión interna sólida. En el segundo año, la estrategia se centra en la comunicación interna. La comunicación efectiva dentro de la organización es esencial para garantizar que todos los miembros estén alineados con los objetivos y las actividades de la organización. La capacitación del personal en habilidades de comunicación, el establecimiento de canales de comunicación efectivos y la promoción de una cultura de transparencia y colaboración son aspectos fundamentales para fortalecer la comunicación interna. Finalmente, en el tercer año, la estrategia se enfoca en la comunicación externa y la visibilidad de la organización. La construcción de alianzas estratégicas y la implementación de estrategias de comunicación efectivas son cruciales para proyectar una imagen positiva de la organización y aumentar su visibilidad en la comunidad y en el ámbito en el que opera. La evaluación de la efectividad de estas estrategias se llevará a cabo a través de indicadores cuantitativos y cualitativo.

Para autores como (Nagy, 2023) “expone que la organización comunitaria es un proceso en el cual las personas se unen con el fin de identificar problemas o metas comunes”. La unión busca movilizar recursos y desarrollar estrategias para alcanzar los objetivos deseados. Para lograr esto, se crea espacios de participación donde los miembros de las comunidades tienen voz y voto en la toma de decisiones. Además, se destaca la importancia de fortalecer las redes sociales de comunicación de la corporación. Esto se debe a que una comunicación efectiva y eficiente es crucial para obtener la información necesaria y promover el desarrollo sostenible en la región.

Según las lecturas propuestas en el diplomado, el autor Álvaro,(2010) sostiene que la participación comunitaria se refiere a la acción y colaboración de los miembros de una

comunidad en la toma de decisiones y en la realización de actividades que benefician a la comunidad en su conjunto. Estas ideas se corroboran con los logros obtenidos durante mi trabajo de campo, en el cual pude asistir a eventos con las comunidades afro de la ciudad de Villavicencio y el municipio de Cumaral (Veracruz) - Meta. Durante estos eventos, los funcionarios de Corporación de Desarrollo Social Teresita Vidal buscan unir a las comunidades.

Otro de los autores según las lecturas propuestas en el diplomado es “Adiós a Aristóteles. La comunicación horizontal” cuyo autor es Beltrán, (1979) el cual expone un postulado sobre la comunicación horizontal que se puede aplicar a la estrategia de fortalecimiento organizativo y comunicacional propuesta a la Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal donde se debe plantear que los objetivos de la estrategia deben estar alineados con la visión de una comunicación horizontal. En este sentido, los objetivos deben promover la participación y el diálogo entre los diferentes actores de la corporación, como los miembros, los colaboradores, los donantes y los beneficiarios. Las estrategias deben estar diseñadas para fomentar una comunicación más horizontal. En este sentido, las estrategias deben promover el uso de canales de comunicación que permitan la participación y el diálogo, como las asambleas, los talleres participativos y las redes sociales.

Las estrategias deben estar diseñadas para fomentar una comunicación más horizontal. En este sentido, las estrategias deben promover el uso de canales de comunicación que permitan la participación y el diálogo, como las asambleas, los talleres participativos y las redes sociales. El plan de acción debe incluir actividades específicas para implementar las estrategias. Estas actividades deben estar orientadas a promover la participación y el diálogo entre los diferentes actores de la corporación. La ejecución de la estrategia debe ser monitoreada y evaluada de forma regular. Este monitoreo y evaluación debe realizarse utilizando indicadores de desempeño que permitan evaluar el grado de participación y

diálogo alcanzado. La aplicación de la comunicación horizontal a la Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal puede ayudar a promover una organización más democrática y participativa. Al fomentar la participación y el diálogo, la comunicación horizontal puede ayudar a la Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal a cumplir su misión de promover el desarrollo social participativo.

Una de las lecturas más interesantes de las lecturas propuestas en el diplomado es “Exploración de las relaciones entre redes sociales y comunicación” cuyo autor es Vélez, G. (2011) propone un postulado sobre las relaciones entre las redes sociales y la comunicación se puede aplicar a la Estrategia de Fortalecimiento Organizativo y Comunicacional propuesta donde las estrategias deben estar diseñadas para fomentar el uso de las redes sociales para moldear las relaciones sociales. En este sentido, las estrategias deben promover el uso de redes sociales para conectar a los miembros, los colaboradores, los donantes y los beneficiarios de la corporación; promover el diálogo y la colaboración entre los diferentes actores de la la corporación; y generar solidaridad y apoyo social para los beneficiarios de la Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal.

Otra de las lecturas propuestas en el diplomado es la del autor Cueto Gómez, I. (2019) titulada “Comunicar para conservar Estrategias de comunicación como apoyo a procesos de educación ambiental” en la cual propone un modelo de comunicación para la educación ambiental que se basa en la participación y el diálogo. El modelo de comunicación propuesto por Isabel Cueto Gómez puede aplicarse a la Estrategia de Fortalecimiento Organizativo y Comunicacional propuesta donde las estrategias deben estar diseñadas para fomentar la comunicación horizontal y participativa, la comunicación contextualizada y la comunicación efectiva. En este sentido, las estrategias deben promover el uso de canales de comunicación que permitan la participación y el diálogo, como las asambleas, los talleres participativos y las redes sociales; deben tener en cuenta las características del público objetivo y el contexto

en el que se desarrolla la comunicación; y deben lograr los objetivos propuestos, que en el caso de la Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal son el fortalecimiento organizacional y el desarrollo social participativo.

No podemos dejar de lado otra de las lecturas propuestas en el diplomado del enfoque participativo propuesto por Kamlongera, C., Mafalopulos, P. (2008). Titulada “Diseño participativo para una estrategia de comunicación” que puede aplicarse a la Estrategia de Fortalecimiento Organizativo y Comunicacional propuesta por la Corporación de Desarrollo Social Participativo donde las estrategias deben estar diseñadas para fomentar la participación y el diálogo, el análisis de los actores involucrados, los mensajes y los medios de comunicación. En este sentido, las estrategias deben promover el uso de canales de comunicación que permitan la participación y el diálogo, como las asambleas, los talleres participativos y las redes sociales; deben tener en cuenta las características de los diferentes actores involucrados en la estrategia de comunicación; y deben desarrollar mensajes que sean claros, concisos y relevantes para los diferentes actores involucrados.

En el contexto del fortalecimiento organizacional y comunicativo de la Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal, se le han propuesto estrategias basadas en la obra de reconocidos autores en el campo de la gestión y la comunicación. Uno de estos autores es Drucker, Peter F. (1954), cuyas ideas han sido fundamentales en el desarrollo de un plan de gestión organizacional. Drucker enfatiza la importancia de definir objetivos claros y específicos, así como el establecimiento de metas SMART (específicas, medibles, alcanzables, relevantes y limitadas en el tiempo). Estas ideas son fundamentales para el desarrollo de un plan que involucre a todos los miembros de la organización y permita una gestión participativa y efectiva.

Otro autor relevante es Kroenke, David (2023) cuya perspectiva integral sobre la implementación de sistemas de información destaca la importancia de aspectos como la

planificación, el diseño, el desarrollo, la implementación y la evaluación de los sistemas de información. Esta visión integral es crucial para que la Corporación Teresita Vidal pueda implementar sistemas de información y monitoreo que permitan recopilar y analizar datos para mejorar la toma de decisiones de manera efectiva.

En el ámbito de la comunicación interna, Álvarez de Fernández, Teresita (2005) la aporta una perspectiva integral que aborda aspectos como la definición, los objetivos, los elementos, los procesos y las estrategias de la comunicación interna. Su enfoque proporciona un marco sólido para la implementación de un sistema de comunicación interna que facilite la circulación efectiva de información dentro de la organización, fortaleciendo así la coordinación y la toma de decisiones.

La estrategia propuesta fue diseñada para fortalecer organizativa y comunicacionalmente a la Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal, una entidad sin fines de lucro que se enfoca en el desarrollo integral y sostenible de las comunidades afrocolombianas en los Llanos Orientales de Colombia.

La estrategia tiene como objetivos el fortalecimiento de la gestión interna para mejorar la coordinación y la toma de decisiones, la mejora de la comunicación interna y externa para fortalecer las relaciones con todos los stakeholders, y el incremento de la visibilidad y legitimidad de la organización a nivel regional y nacional.

Para el fortalecimiento de la gestión interna, se menciona a Drucker, Peter F. (1954), y su énfasis en la importancia de un plan de gestión organizacional claro que establezca objetivos, estrategias y metas SMART (específicas, medibles, alcanzables, relevantes y limitadas en el tiempo).

También se sugiere la implementación de sistemas de información y monitoreo y el fortalecimiento de capacidades de liderazgo y gestión, basándose en las ideas de autores como Covey, Stephen R. (2013) el cual ofrece una visión general sobre el fortalecimiento de

las capacidades de liderazgo, resaltando la importancia de la proactividad y desarrollo personal en la gestión efectiva y el liderazgo en las organizaciones

En cuanto a la comunicación interna, Álvarez de Fernández, Teresita (2005) proporciona una perspectiva integral de la comunicación interna y presenta un modelo para evaluar su efectividad. En línea con esto, se propone la implementación de un sistema de comunicación interna eficaz y el desarrollo de estrategias que promuevan la cultura organizacional y el sentido de pertenencia.

Para la comunicación externa, se habla de la creación de un plan de comunicación externa y la implementación de estrategias de comunicación digital, además de desarrollar alianzas estratégicas con otras organizaciones y medios de comunicación. José Luis Orihuela ofrece un modelo para el desarrollo de un plan de comunicación externa que involucra análisis, definición de objetivos, estrategias y un plan de acción.

La estrategia de comunicación externa propuesta por José Luis Orihuela (2019), que abarca análisis del entorno, definición de objetivos, desarrollo de estrategias, plan de acción y monitoreo y evaluación, puede adaptarse para fortalecer la Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal. Esta adaptación implica extender el análisis a factores específicos del entorno social, alinear objetivos de comunicación con metas organizativas, integrar estrategias para fortalecer la cohesión interna y la participación comunitaria, y evaluar no solo la efectividad de la comunicación externa, sino también el impacto en el fortalecimiento organizativo. La ejecución del plan se enfocaría en acciones que no solo mejoren la visibilidad externa, sino también fortalezcan la organización internamente. Este enfoque integral permite una integración efectiva entre la comunicación externa y el fortalecimiento organizativo.

Una propuesta muy interesante para la estrategia de fortalecimiento organizativo y comunicacional propuesta a la Corporación Teresita Vidal la cual se beneficiará de la teoría

expuestas por autores como Mintzberg, H. (2018) sobre configuraciones organizativas. Se propone adaptar las estructuras según las necesidades del trabajo social, clarificar roles y fomentar la adaptabilidad. Integrando el modelo de Mintzberg, la estrategia aborda el desarrollo de capacidades, la evaluación y ajuste de estructuras, y la promoción de una comunicación eficiente y efectiva. Esto asegura coherencia con los objetivos organizativos, fomenta la participación activa y establece un sistema de monitoreo continuo para adaptarse a cambios y mejorar la eficacia organizativa y comunicacional.

La estrategia de fortalecimiento organizativo y comunicacional para la Corporación Teresita Vidal se enriquecerá al incorporar el modelo de las Cinco Fuerzas de Michael E. Porter (1980) este enfoque permite analizar el entorno competitivo, identificar alianzas estratégicas en desarrollo social y comunicación externa, y adaptar las estructuras organizativas para obtener ventajas competitivas. Se destaca la importancia de crear valor, diferenciarse, fomentar la innovación continua y adaptarse a cambios en el entorno competitivo.

La Estrategia de Fortalecimiento Organizativo y Comunicacional para la Corporación Teresita Vidal se beneficiará al integrar los principios de Peter Senge(1990) sobre la "organización que aprende". Adoptando el pensamiento sistémico, fomentando una visión compartida y cultivando una cultura de aprendizaje continuo, la estrategia se centra en mejorar la gestión interna y la comunicación. La implementación de programas de desarrollo de capacidades y la promoción de una comunicación clara y abierta refuerzan estos principios. Además, el liderazgo transformador guía la organización hacia un fortalecimiento sostenible.

Finalmente, se menciona la necesidad de un sistema de seguimiento y evaluación con indicadores cuantitativos y cualitativos para medir tanto los resultados como los cambios en la percepción de los beneficiarios, socios y aliados de la organización. La Corporación

Teresita Vidal busca, por tanto, mejorar y fortalecer su estructura interna y presencia externa para tener un mayor impacto en el desarrollo de las comunidades afrocolombianas que sirve

Además, es importante destacar la relevancia de la evaluación continua y la revisión de las estrategias, tal como se menciona en el contexto de la Corporación Teresita Vidal. Esta práctica, respaldada por la importancia de los indicadores cuantitativos y cualitativos para el seguimiento y la evaluación de la estrategia, es esencial para garantizar la efectividad de comunicación.

La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal enfrenta la oportunidad de transformar su impacto y eficacia a través de la implementación de una estrategia integral de fortalecimiento organizativo y comunicacional. La propuesta, basada en la amalgama de teorías de líderes como Peter Senge y Michael E. Porter, se erige como un marco sólido que promete no solo optimizar la gestión interna, sino también ampliar la influencia positiva de la Corporación en su entorno social.

La cohesión interna se convierte en el pilar fundamental de esta estrategia. La aplicación de principios de aprendizaje organizacional y la construcción de una visión compartida fortalecen los lazos entre los miembros de la organización. Este enfoque no solo nutre un equipo más unido y colaborativo, sino que también sienta las bases para una gestión interna más eficiente y centrada en metas comunes.

El pensamiento sistémico, derivado de la filosofía de Peter Senge, infunde una nueva perspectiva en la Corporación. Esta mirada holística permite identificar las interconexiones dentro de la organización y, por ende, optimizar procesos internos. A través del aprendizaje continuo, se fomenta la adaptabilidad, preparando a la Corporación para enfrentar desafíos de manera proactiva y tomar decisiones informadas.

La comunicación se erige como un elemento clave. La estrategia propuesta refina la comunicación externa mediante la identificación de alianzas estratégicas, utilizando el

modelo de las Cinco Fuerzas de Porter. Esta perspectiva fortalece la posición de la Corporación en el entorno competitivo y amplifica su impacto social al colaborar con otras organizaciones afines.

El liderazgo transformador, intrínseco a la estrategia, se convierte en un catalizador del cambio. Los líderes son forjadores de la visión compartida, promotores de la cultura de aprendizaje e impulsores de la adaptabilidad. Su influencia va más allá de la implementación; inspiran a los miembros a contribuir activamente al fortalecimiento organizativo y a la eficacia de las iniciativas de comunicación.

La Estrategia de Fortalecimiento Organizativo y Comunicacional propuesta para la Corporación Teresita Vidal trasciende la mera mejora interna. Se erige como un enfoque holístico que, al integrar aprendizaje organizacional, pensamiento sistémico, y estrategias de comunicación efectiva, promete transformar la Corporación en una entidad dinámica y adaptativa, capaz de afrontar los desafíos del desarrollo social con una influencia significativa y sostenible. La implementación de esta estrategia no solo fortalecerá la base interna de la Corporación, sino que también la posicionará como un actor clave en el escenario del desarrollo social.

La diseñada para la Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal representa un avance significativo en su evolución como entidad comprometida con el bienestar de las comunidades afrocolombianas. Esta estrategia integral promete mejorar la eficacia organizacional y comunicativa de la Corporación, permitiendo un desarrollo más efectivo y sustentable en el cumplimiento de su misión social.

La propuesta de mejora en la gestión interna asegura que la Corporación pueda responder de manera ágil y precisa a los desafíos que enfrenta, capitalizando sus recursos y fortalezas. La coordinación optimizada entre los distintos actores y una toma de decisiones

estratégica potenciarán la capacidad de la organización para ejecutar proyectos y programas de manera efectiva.

Los esfuerzos para mejorar la comunicación interna no solo agilizarán el flujo de información, sino que también contribuirán al fortalecimiento de la cultura organizacional. Un sentido de pertenencia más profundo y la alineación de los valores y objetivos de la Corporación son esenciales para movilizar al personal y voluntarios hacia una visión compartida. En cuanto a la comunicación externa, el establecimiento de un enfoque estratégico y la adopción de nuevas tecnologías ampliarán el alcance de sus mensajes y mejorarán su visibilidad y credibilidad. Esto es fundamental para construir relaciones sólidas con socios y donantes, y para reforzar la influencia y el liderazgo de la Corporación en el sector social y en la esfera pública.

Desarrollar el liderazgo dentro de la organización es otro pilar crucial de la estrategia, pues asegura que la Corporación esté dirigida por personas capaces de inspirar, gestionar y adaptarse al cambio. Líderes eficaces serán la clave para enfrentar los retos futuros y mantener a la organización en la vanguardia del desarrollo social participativo.

La propuesta de un seguimiento y evaluación constante a través de indicadores cuantitativos y cualitativos permitirá un aprendizaje y ajuste continuos. Este enfoque proactivo asegura que la Corporación no solo alcance sus metas, sino que también se adapte a los cambios dinámicos del entorno y las necesidades de su población objetivo.

Finalmente, el compromiso y la participación activa de todos los miembros de la Corporación son fundamentales para el éxito de la estrategia. La apropiación colectiva y la inclusión en el proceso del diseño y ejecución de la estrategia incrementarán la responsabilidad compartida y la cohesión interna, elementos vitales para cualquier cambio organizacional. La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal está en el umbral de una transformación que fortalecerá significativamente su estructura y sus

capacidades para servir mejor a su comunidad. Con esta estrategia, la Corporación no solo reafirma su compromiso con la inclusión y el desarrollo sostenible, sino que se equipa con las herramientas necesarias para un mayor impacto social en el futuro.

Conclusiones

La Corporación de Desarrollo Social Participativo Teresita Vidal (Corporación Teresita Vidal) es una organización sin ánimo de lucro que trabaja en el departamento del Meta para el desarrollo de las comunidades afrocolombianas. La corporación ha implementado diversas estrategias para fortalecer su red con las comunidades afro, con el objetivo de mejorar la comunicación y la colaboración entre los diferentes actores involucrados en el desarrollo de estas comunidades.

El fortalecimiento de la red de la Corporación Teresita Vidal es una contribución importante al desarrollo de las comunidades afrocolombianas del departamento del Meta. La red permite a las comunidades acceder a recursos y oportunidades que no podrían obtener de forma individual. La Corporación Teresita Vidal juega un papel clave en el fortalecimiento de la red de las comunidades afrocolombianas, ya que tiene la experiencia y los recursos necesarios para promover la comunicación y la colaboración entre los diferentes actores involucrados en el desarrollo de estas comunidades. Las recomendaciones propuestas para fortalecer la red de la Corporación Teresita Vidal son coherentes con los principios de participación, diálogo y respeto por la diversidad que orientan el trabajo de la organización. Estas recomendaciones se pueden agrupar en las siguientes categorías:

Construcción de confianza y relaciones positivas: Es fundamental generar confianza y crear una dinámica de grupo positiva con las comunidades afrocolombianas. Esto se puede lograr a través de métodos como la deriva, el FODA, y la participación de la comunidad en el proceso de diseño de las estrategias de desarrollo.

Promoción de la comunicación efectiva: La comunicación efectiva es fundamental para el fortalecimiento de la red. La Corporación Teresita Vidal debe promover la comunicación entre los diferentes actores involucrados en el desarrollo de

las comunidades afrocolombianas, utilizando métodos y herramientas adecuados para cada contexto.

Evaluación continua y revisión de las estrategias: Es importante evaluar continuamente las estrategias de desarrollo y realizar las modificaciones necesarias para garantizar su efectividad. La evaluación debe incluir la perspectiva de los actores involucrados en el proceso.

La implementación de estas acciones contribuirá a fortalecer la red de la Corporación Teresita Vidal y a mejorar la comunicación y la colaboración entre los diferentes actores involucrados en el desarrollo de las comunidades afrocolombianas.

Referencias Bibliográficas

- Álvarez de Fernández, Teresita (2005). La comunicación como herramienta de gestión organizacional. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Álvaro, D. (15 de febrero de 2010). Los conceptos de "comunidad" y "sociedad" de Ferdinand Tönnies. . Papeles del CEIC, (1), pp. 1-24.
Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea. Vizcaya, España:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76512779009>
- Beltrán, L. (2 de agosto de 1979). “Adiós a Aristóteles. La comunicación horizontal”. . Revista Comunicación y Sociedad, Editorial Cortéz, (Sao Paulo), 6 (1979): pp. 5-35.: <http://www.rebellion.org/docs/54654.pdf>
- CIMAS. (29 de junio de 2010). *Observatorio Internacional de Ciudadanía y Medio Ambiente Sostenible*. Manual de Metodologías participativas (p.27):
http://www.redcimas.org/wordpress/wp-content/uploads/2012/09/manual_2010.pdf
- CRIC. (15 de febrero de 2023). *Regional Indígena del Chocó* .
<http://cricchoco.org/>.
- Covey, S. R. (1989). Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva: La revolución ética en la vida cotidiana y en la empresa. Barcelona: Paidós.
- Cueto Gómez, I. (21 de agosto de 2019). *Comunicar para conservar Estrategias de comunicación como apoyo a procesos de educación ambiental*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/catart?codigo=4780060>
- Díaz, E. (2022). La participación ciudadana en el desarrollo social: una mirada desde las redes sociales de comunicación. Revista de Ciencias Sociales, 28(2), 17-30.
- Drucker, Peter F. (1954). The Practice of Management. New York: Harper & Row.

Fundación Comunitaria para la Justicia y los Derechos de las Comunidades

Afrocolombianas . (6 de junio de 2022). (*FJDC*).

<https://www.fjdc.org/>

García, A., & García, J. (2021). El papel de las redes sociales de comunicación en el desarrollo social de las comunidades. *Revista de Investigación y Desarrollo*, 23(2), 12-25.

Kamlongera, C. M. (29 de junio de 2008). *Diseño participativo para una estrategia de comunicación*. Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), Roma. 2da Ed.: <https://www.fao.org/3/y5794s/y5794s.pdf>

Kamlongera, C., & Mafalopulos, P. (2008). Diseño participativo para una estrategia de comunicación. *Revista de Estudios Sociales*, (28), 106-118.

Kroenke, D. (2023). *Experiencing MIS* (10ª ed.). Pearson.

Martín, P. (15 de febrero de 1999). *El Sociograma como instrumento que desvela la complejidad*. *EMPIRIA. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*. N.º 2, 1999. pp. 129-151.:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=199632>

Mintzberg, H. (2018). *The rise and fall of strategic planning*. Berrett-Koehler Publishers.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2020). *Participación ciudadana y desarrollo social: un enfoque desde las redes sociales de comunicación*. Paris, Francia: UNESCO.

Peter, F. (1954). Drucker. La innovación es “el medio con el cual explotar el cambio como una oportunidad para un negocio diferente.

- Porter, M. E. (1980). *Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors*. Free Press.
- Rivera, A. B., Rojas, L. R., Ramírez, F., & Álvarez de Fernández, T. (2005). La Comunicaciones como Herramienta de Gestión Organizacional. *Negotium*, 1(2), 32-48.
- Senge, Peter M. *The Fifth Discipline: The Art and Practice of The Learning Organization*. Currency Doubleday, 1990.
- Vélez, G. (2011). Exploración de las relaciones entre redes sociales y comunicación. En *Razón y Palabra* (61).
<http://www.razonypalabra.org.mx/anteriores/n61/gvelez.html>
- Villasante, T. G. (15 de julio de 2007). *Redes y conjuntos de acción para aplicaciones estratégicas en los tiempos de la complejidad social*. *Políticay Sociedad*, (44), pp 125-140.: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2306756>

Apéndices

Apéndice A

Carta de Intención

Villavicencio 4 de Agosto del 2023

**Señor
Wisner Vidal
Corporación de Desarrollo Social Teresita Vida
Director.**

Mi nombre es **JOHN EDUARD MURIEL LADINO** identificado(a) con C.C 10001851 del municipio de Pereira actualmente me encuentro cursando el programa de Comunicación Social en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia y estoy ad portas de recibir el título de Comunicador Social. Escogí como trabajo de grado una opción muy interesante que es el Diplomado en Construcción de Redes Sociales de Comunicación.

El Diplomado busca posibilitar que a través de un trabajo académico e investigativo, el estudiante proponga una acción o acciones de fortalecimiento comunicacional dirigidas a la organización con la cual se desarrolló la investigación. Estas acciones hacen parte de una estrategia que será formulada a partir de un juicioso proceso de contacto, indagación, y conocimiento de la organización, obviamente acogiéndose a los parámetros que las dinámicas propias de esta exijan.

La organización no se compromete a implementar la estrategia que el estudiante diseñe y proponga, pero si la organización lo considera adecuado y provechoso, sería muy importante realizar dicha implementación, lo cual además evidenciaría la pertinencia de la estrategia diseñada y posibilitaría alcanzar los objetivos propuestos en esta. Los resultados del trabajo realizado con la organización serán publicados en un documento académico en el cual quedará consignado todo el proceso.

Por lo anteriormente expuesto, solicito comedidamente que me permitan realizar con ustedes este trabajo durante los próximos 4 meses, en los cuales además de desarrollar la investigación, se buscará que los frutos de esta sean acciones que fortalezcan y mejoren las dinámicas comunicativas dentro de su organización.

Mil gracias por su atención.

Cordialmente.



JOHN EDUARD MURIEL LADINO

Cedula: 10001851

Celular: 3107517737

E-mail: jemuriell@unadvirtual.edu.co

Apéndice B

Carta de Aprobación

Villavicencio 4 de Agosto del 2023

Señor
Wisner Vidal
Corporación de Desarrollo Social Teresita Vida
Director.

Mi nombre es **JOHN EDUARD MURIEL LADINO** identificado(a) con C.C 10001851 del municipio de Pereira actualmente me encuentro cursando el programa de Comunicación Social en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia y estoy ad portas de recibir el título de Comunicador Social. Escogí como trabajo de grado una opción muy interesante que es el Diplomado en Construcción de Redes Sociales de Comunicación.

El Diplomado busca posibilitar que a través de un trabajo académico e investigativo, el estudiante proponga una acción o acciones de fortalecimiento comunicacional dirigidas a la organización con la cual se desarrolló la investigación. Estas acciones hacen parte de una estrategia que será formulada a partir de un juicioso proceso de contacto, indagación, y conocimiento de la organización, obviamente acogiéndose a los parámetros que las dinámicas propias de esta exijan.

La organización no se compromete a implementar la estrategia que el estudiante diseñe y proponga, pero si la organización lo considera adecuado y provechoso, sería muy importante realizar dicha implementación, lo cual además evidenciaría la pertinencia de la estrategia diseñada y posibilitaría alcanzar los objetivos propuestos en esta. Los resultados del trabajo realizado con la organización serán publicados en un documento académico en el cual quedará consignado todo el proceso.

Por lo anteriormente expuesto, solicito comedidamente que me permitan realizar con ustedes este trabajo durante los próximos 4 meses, en los cuales además de desarrollar la investigación, se buscará que los frutos de esta sean acciones que fortalezcan y mejoren las dinámicas comunicativas dentro de su organización.

Mil gracias por su atención.

Cordialmente.



JOHN EDUARD MURIEL LADINO

Cedula: 10001851

Celular:3107517737

E-mail: jemuriell@unadvirtual.edu.co



APROBADO

Apéndice C

Carta de aceptación

Villavicencio septiembre 8 del 2023



Señor
John Eduard Muriel Ladino
Estudiante de Comunicación Social
Universidad Nacional Abierta y Distancia
UNAD

I
Asunto:

Aceptación de colaboración para el desarrollo de proyecto de grado por medio desarrollo del Diplomado en Construcción de Redes Sociales de Comunicación:

Por medio de la presente hacemos saber que para la Corporación De Desarrollo Social Teresita Vidal, es un gusto y un honor poder colaborar en su proyecto de grado al señor **John Eduard Muriel Ladino** reconocido periodista de las ciudades de Villavicencio ,Pereira y todo el centro del país.

Y por medio de la presente hacemos saber que esta plenamente autorizado para publicar en las emisoras o medios de comunicación y realizar sus actividades académicas todo lo referente al trabajo que realizara con base en esta corporación para su proyecto de grado.

Cordialmente

Wisner Vidal

Wisner Vidal Larrahondo



Apéndice D

Entrevista inicial



https://soundcloud.com/jhon-muriel-188310601/entrevista-wisner-vidal?si=a273d8ed91734b77963beeb121d93883&utm_source=clipboard&utm_medium=text&utm_campaign=social_sharing

Apéndice E

Preguntas cualitativas

De acuerdo con las categorías definidas, las preguntas se pueden categorizar de la siguiente manera:

Comunidad:

Pregunta 1: ¿Cuál ha sido el impacto de la Constitución de 1991 en el reconocimiento de los pueblos étnicos en Colombia?

Pregunta 2: ¿Cuáles son los obstáculos que enfrentan las comunidades afrocolombianas en términos de inclusión y reconocimiento en los planes de desarrollo local?

Pregunta 7: ¿Por qué la unidad y la identidad colectiva son importantes para las comunidades afrocolombianas?

Estas preguntas se centran en las comunidades afrocolombianas como un grupo social con sus propias características y necesidades. Se refieren a su reconocimiento, inclusión y unidad.

Comunicación participativa:

Pregunta 3: ¿Cuál es la importancia de contar con estructuras organizativas sólidas en las organizaciones sociales?

Pregunta 4: ¿Cómo ha sido la experiencia de la Corporación de Desarrollo Social Teresita Vidal al colaborar con entidades públicas y privadas?

Pregunta 8: ¿Cuál es el rol de la Corporación de Desarrollo Social Teresita Vidal en el desarrollo integral de las comunidades afrocolombianas en el departamento de Meta?

Estas preguntas se refieren a la comunicación y la participación dentro y entre las comunidades afrocolombianas. Se centran en la importancia de las organizaciones sociales y su papel en el desarrollo de las comunidades.

Red social:

Pregunta 5: ¿Cuáles son los desafíos logísticos y de seguridad que las organizaciones que trabajan con comunidades afrocolombianas enfrentan en la región?

Pregunta 6: ¿Cómo se ha organizado y estructurado el movimiento social afro en Colombia?

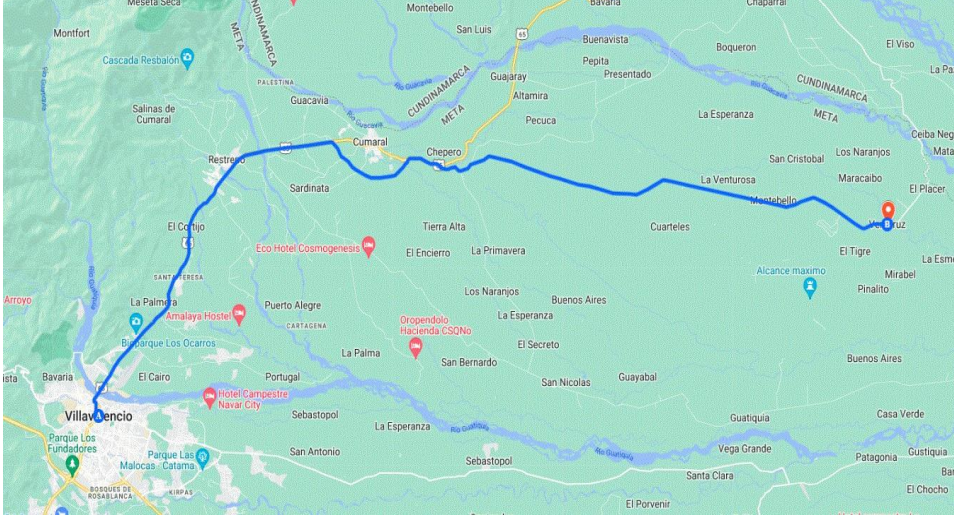

Pregunta 9: ¿Por qué es necesario fomentar el cambio generacional en el liderazgo de las organizaciones sociales?

Estas preguntas se refieren a las relaciones entre las comunidades afrocolombianas y su entorno. Se centran en los desafíos y oportunidades que enfrentan las organizaciones sociales en su trabajo con las comunidades.

Es importante señalar que estas categorías no son mutuamente excluyentes. Algunas preguntas pueden encajar en más de una categoría. Por ejemplo, la pregunta 3, sobre la importancia de las estructuras organizativas sólidas, podría considerarse una pregunta de comunidad, ya que se centra en las comunidades afrocolombianas como un grupo social, o una pregunta de comunicación participativa, ya que se refiere a la importancia de la comunicación y la participación dentro de las organizaciones sociales.

Apéndice G

Registro fotográfico

<p>Ubicación Geográfica</p>	
<p>Evidencia fotográfica</p>	



Apéndice H

Enlace de acceso al video de devolución

<https://youtu.be/PZnG7nuyJsA>

