







Experiencias de la Red de Mujeres del Norte del Cauca en lo organizativo

Esta publicación fue posible gracias al generoso apoyo del pueblo de Estados Unidos a través de su Agencia para el Desarrollo Internacional (USAID). Los contenidos son responsabilidad de Redmunorca y no necesariamente reflejan las opiniones de USAID o del gobierno de Estados Unidos.

Realizamos esta publicación en el marco del proyecto: "Fortalecimiento organizativo de la Red de Mujeres del Norte del Cauca, REDMUNORCA, para la incidencia política, el empoderamiento y la promoción de los derechos de las mujeres".

Fraidaley Echeverri Mayor Coordinadora del proyecto

Samira Morcillo Mulato Paola Andrea Ceballos Uzuriaga Dinamizadoras

Gloria Patricia Mosquera Vásquez Secretaria

Sonia Vergara Canchimbo Auxiliar contable

Arnobia Loboa Ararat Directora de Redmunorca

Fraidaley Echeverri Mayor Coordinación editorial

Maria de los Ángeles Tróchez López Mauricio Arboleda Edición de contenidos

Néstor David Colorado Fotografía y redacción

**Kerly Urrea** Diseño y diagramación

Se autoriza la copia parcial de este material, únicamente con fines pedagógicos, citando siempre la fuente.

Esta revista se publicó en Villa Rica, Cauca, Colombia, en abril de 2014. Primera edición. 2000 ejemplares.

Red de Mujeres del Norte del Cauca: Telefax: 8486396. E-mail: redmunorca@yahoo.com Calle 4 Cra. 8 Esquina, 2o. piso, municipio de Villa Rica, Cauca. Página web: www.redmunorca.com.co

Indice de Contenta de valuativa 8 - Segunda parte. Diagnóstico instit. The Alice Control of the Control of Ales 14 - Hallazgos 17 - Generaliosogos 72 - G THE COntesting of the second of the control of the The same of the state of the same of the s Introducción, instituto de la participales de la principales 14 - H.

La participación política y ciudadanivalina 20 - Imparilibra de la principales 14 - H.

RE La participación política y ciudadanivalina 20 - Imparilibra de la participación política y ciudadanivalina 20 - Imparilibra de la participación política y ciudadanivalina 20 - Imparilibra de la participación política y ciudadanivalina 20 - Imparilibra de la participación política y ciudadanivalina 20 - Imparilibra de la participación política y ciudadanivalina de la participación política de la participació

### Generandotransformaciones Cartilla didáctica

Experiencias de la Red de Mujeres del Norte del Cauca en lo organizativo

Este proyecto es una realidad gracias al Programa para Afrodescendientes e Indígenas de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), dentro de un convenio de donación fija entre Redmunorca y ACDI-VOCA, operador del programa. Con implementación, la agencia busca garantizar las oportunidades de inclusión social, económica y política para los afrocolombianos e indígenas mediante 4 resultados o líneas de acción claras: el fortalecimiento de la capacidad institucional del Estado, el empoderamiento de las organizaciones étnicas, un mayor acceso a oportunidades económicas y el incremento de mensajes positivos sobre asuntos étnicos. Todos están diseñados para incidir directamente en las principales barreras para la inclusión. Esto permite focalizar esfuerzos estratégicos, ampliando el alcance del Programa mismo.

"Fortalecimiento organizativo para la incidencia política, el empoderamiento y la promoción de los derechos de la Red de Mujeres del Norte del Departamento del Cauca, REDMUNORCA" es un proyecto enmarcado en el resultado 2, beneficiado con la asignación de recursos para un año de ejecución en la región Norte del Cauca con los cuales la nuestra, como convergencia de mujeres afrodescendientes organizadas con perspectiva étnica y multicultural, tiene la posibilidad de llegar a 8 municipios y ejecutar acciones concretas que impactan positivamente la calidad de vida de muchas mujeres, grupos y familias.







### INTRODUCCIÓN

La publicación de esta cartilla tiene el propósito fundamental de aprender de la experiencía. El camino recorrido ha estado lleno de logros y tropiezos, en este trasegar de las mujeres por las comunidades nortecaucanas de los municípios de Villa Rica, Puerto Tejada, Caloto, Guachené, Santander de Quilichao, Padilla, Corinto y Miranda, identificarlos ha sido posible gracias a un ejercício juicioso y asesorado, tras el cual hemos podido formalizar nuestros conocimientos mediante esta cartilla. Hemos revisado nuestra historia y experiencias para reflexionar, tomar decisiones y mejorar. Compartimos entonces esos conocimientos recuperados y adquiridos para que otras mujeres y otras organizaciones tengan un modelo sobre el cual trabajar, especialmente, su aspecto organizativo y las dinámicas que permiten convertir los planes en acciones.

La Red de Mujeres del Norte del departamento del Cauca (REDMUNORCA) recibió del Programa Para Afrodescendientes e Indígenas que fue adjudicado a ACDI/VOCA por la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), la financiación para el proyecto "Fortalecimiento organizativo para la incidencia política, el empoderamiento y la promoción de los derechos de la Red de Mujeres del Norte del departamento del Cauca REDMUNORCA" mediante el convenio Donación de Obligación Fija N. ACIP-02-134-G.

Como resultado de auditorias y evaluaciones externas a los proyectos desarrollados por la Redmunorca, en las cuales se hacen recomendaciones en relación a la coordinación entre los y las actores/as, la informalidad de los procedimientos administrativos entre otras debilidades, fue necesario realizar un proceso de fortalecimiento organizativo y contratar los servicios de una profesional para la revisión, ajustes, diseño/rediseño del actual plan estratégico de la Red, porque el contexto nos llama a avanzar y hacer mayores esfuerzos por posicionar en la agenda pública los intereses y situación de la mujer Afro en el Norte del Cauca, porque tenemos que visibilizar los procesos que se han dado en la región para lograr mayor reconocimiento y porque sabemos que no hemos hecho todas las cosas bien.

Lo hicimos mediante un proceso participativo donde todas las mujeres y otras/os actoras/estuvieron la oportunidad de brindar su aporte y de influir en lo que ha de ser la Redmunorca en adelante, respetando los procesos, los pensamientos, la cultura y la palabra de quienes participaren. Una acción franca y abierta en la cual tratames de reconocernos para proyectarnos mejor sabiendo que vienen cambios, que esos cambios asustan, que puede haber resistencia a ellos pero nos dispusimos a asumir el reto porque queremos transformar la práctica y la historia de nuestra Red, reflexionar sobre el quehacer, mirarnos, conocer cómo nos ven desde afuera, saber qué esperan de nosotras y, sobre todo, saber que estamos esperando nosotras mismas de la Red y RECTIFICAR.

Ya que estos contenidos se basan específicamente en un trabajo de la Red de Mujeres del Norte del Cauca, Redmunorca, esperamos que pueda servir a los propósitos de las mujeres, de las organizaciones adscritas y de otras más que tengan la oportunidad de examinar estos contenidos. El proceso que adelantó la Red de Mujeres del Norte del Cauca y que arrojara está cartilla informativa educativa, estuvo estructurado así:



### Evaluación externa y levantamiento del diagnóstico

- Definición y validación de los instrumentos para la recolección de la información.
- Revisión y lectura de documentos, que incluye los documentos existentes relacionados con planeación estratégica o Plan Operativo Institucional, los programas y proyectos desarrollados en los últimos 6 años, los informes de dichas ejecuciones, revisión de correspondencia, registro de comunicaciones internas, archivos, carpetas, informes, publicaciones, revisión de la página web, etc.
- Entrevistas formales con donantes, autoridades locales y representantes de organizaciones aliadas para recoger sus apreciaciones y valoraciones acerca de la operación de la organización e identificar posibles recomendaciones.
- Entrevistas formales con personas clave: funcionarias de la organización, coordinadoras de proyectos y otras/os miembros del personal, responsable financiera, responsable de resultados o líneas de trabajo especificas, participantes en la operación de la organización.
- Análisis DOFA y levantamiento de línea base.



Formación/capacitación a las mujeres integrantes de las organizaciones de base adherentes a la **Redmunorca** 



### Planeación Estratégica

- Revisión y validación de visión, misión y objetivos organizacionales. Trabajo colectivo/ formativo
- Definición /confirmación de las líneas estratégicas/programáticas de la organización
- Construcción del plan estratégico a 5 años.

## PRIMERAPARTE PUNTOS DE PARTIDA



A continuación se expone una serie de supuestos sobre los cuales se planteó el proceso. Tales supuestos fueron consultados y validados con las mujeres de la directiva de Redmunorca:

### La Evaluación Externa

Se realiza a Redmunorca teóricamente. Se entiende que Redmunorca es la suma, o la convocatoria, de 32 organizaciones de mujeres de base que tienen presencia en 8 municipios del Norte del Cauca.

Por tanto la evaluación externa se orienta a evaluar lo que se ha hecho durante los últimos años, a identificar si la forma en que ha funcionado hasta hoy corresponde a la denominación de RED y a establecer, con base en el análisis de contexto, el tipo y carácter que Redmunorca deberá asumir en adelante.

### El Diagnóstico

Parte de reconocer la situación actual de todos los grupos de mujeres adherentes y de aquellas independientes que se han asociado a Redmunorca. En este proceso participa también el grupo que actualmente funciona como Consejo Directivo el cual es reconocido dentro de la organización como el grupo #33. El diagnóstico incluye una caracterización de cada uno de los grupos y un análisis del contexto en el que desarrollan sus actividades. También se aplica el enfoque multiétnico ya que, independientemente de que el énfasis en este proyecto son grupos afrocolombianos, se debe reconocer que en el Norte del departamento del Cauca coexisten diferentes grupos étnicos y se habrá de generar el espacio para ser incluyentes y tomarlos en cuenta.

El diagnóstico recoge también un análisis general dela Región y del Departamento del Cauca, para determinar los retos del contexto para Redmunorca. Por esto se hace necesario levantar una línea de base que recoja la percepción que de Redmunorca existe en la región, involucrando a todas las personas y grupos interesados, incluyendo una prescripción de intereses/necesidades de formación que garanticen el manejo de elementos que se reflejen en un mayor nivel de participación y capacidad para la toma de decisiones en el marco de la planeación estratégica.

### Fortalecimiento de Redmunorca

Las acciones de fortalecimiento se dirigen a mujeres integrantes de los 33 grupos mencionados. Estas acciones implican asesorías específicas a cada grupo y talleres de capacitación en respuesta a los intereses/necesidades identificados.

### Planeación Estratégica

Va referida a las acciones de coordinación y esfuerzos mancomunados que los grupos y mujeres que integran la organización decidan emprender para enfrentar los retos y situaciones de transformación que les impone el contexto, con base en una caracterización compartida de lo que debe ser Redmunorca y del papel que consideren deben cumplir dentro dela misma.

Este ejercicio representa un reto importante para el actual Consejo Directivo que debe tomar en cuenta la naturaleza y carácter que las mujeres mismas decidan darle en adelante a la Red.



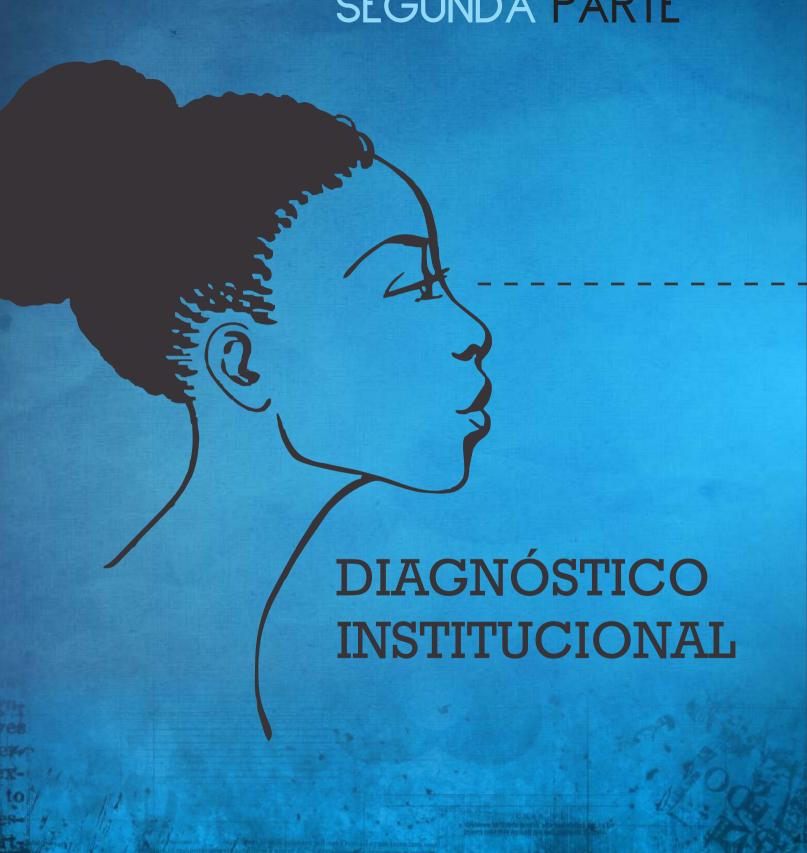
Encuentre en la sopa de letras las 11 palabras que hacen falta y complete las frases, relacionadas con la primera unidad.

R	Т	Р	U	N	Т	0	S	Υ	U		U	L	Р	R
G	Ñ	I	0	М	А	F	U	Е	R	Ñ	N	D	М	Е
Е	Т	N	I	С	0	S	Р	С	V	V	А		С	D
V	I	Q	U	I	В	Z	U	J	J	I	Т	А	В	М
О	М	D	X	K	Е	W	Е	L	U	K	U	G	0	U
Α	Z	U	D	О	Q	Α	S	Н	S	N	R	N	U	N
М	С	U	N	S	I	L	Т	N	R	I	А	0	В	О
U	U	D	J	I	Х	W	О	Q	J	Z	L	S	Е	R
U	S	J	V	R	С	О	S	А	В	L	Е	Т	Υ	С
В	А	Z	Е	В	О		Ñ	Р	R	Ñ	Z	I	K	Α
W	I	J	K	R	Υ	S	Р	V	U	S	А	С	А	В
Α	Р	L	А	N	Е	А	С	I	О	N	Z	0	D	Н
Q	U	Е	V	Е	Н	S	N	D	0	А	N	S	V	Е
V	А	Ñ	W	U	А	N	А	L		S		S	Р	Α
0	R	G	А	N	I	Z	А	С		0	N	Е	S	D

### Frases:

0	proceso.	sobre los cuales se plantea el
0	es la suma de varias del norte del Cauca.	de mujeres con presencia en ocho
0	El sirve para reconocer la situación actua hacer un general de la región.	al de un grupo de y
0	En la región coexisten diferentes grupos	
0	El conjunto de acciones emprendidas para emprender la tranconoce como estratégica.	nsformación de la organización se
0	Son las mismas mujeres quienes definen la	y carácter a la Red.





### Insumos para la Planeación Estratégica





### ¿**CÓMO** HICIMOS LA EVALUACIÓN INSTITUCIONAL?

El proceso de acompañamiento se realizó entre los meses de junio de 2013 y febrero de 2014. El objetivo inicialmente planteado fue: la revisión, el ajuste, rediseño/diseño del plan estratégico de Redmunorca.

La intención del grupo administrativo fue hacer una evaluación de la organización y construir las bases para un Plan Estratégico que incorporara los intereses de las mujeres representantes de los grupos adherentes para identificar el potencial existente en Redmunorca y los cambios necesarios orientados a aumentar la pertinencia y validez de la organización en relación con el contexto.

A través de esto se buscaba:

A Identificar el impacto logrado por Redmunorca en la región, reconociendo la influencia que ha ejercido en el desarrollo social, organizativo y político de las mujeres en los municipios donde ha tenido presencia y, en consecuencia, validar y/o ajustar la misión, visión y objetivos estratégicos (lo que constituye un segundo producto).

B Evaluar la sostenibilidad de la organización de cara a los nuevos retos en el campo de la cooperación internacional y de la gestión de autosostenibilidad.

Brindar los elementos necesarios para abordar un proceso de planeación estratégica basada en los retos y recomendaciones surgidos de la evaluación externa.

Desde el comienzo se evidenció que Redmunorca no era una confluencia de organizaciones y que no se podía demostrar la membrecía de 500 mujeres y 32 grupos adherentes. Por ello, se modificaron los indicadores de evaluación para hacer un diagnóstico desde la realidad concreta de esta organización y poder recoger el impacto y la pertinencia de los esfuerzos para darle forma a un movimiento de mujeres afro en la región nortecaucana, como también posibilitar la exploración de su rumbo. Al grupo administrativo se le denominó "Grupo 33" en razón al supuesto de que esta Red contaba con 32 grupos adherentes y este último no se diferenciaba.

Es importante resaltar que, a petición del grupo administrativo, la evaluación pretendió convertirse simultáneamente en un ejercicio de formación y fortalecimiento de las expresiones organizativas de las mujeres en la región, aprovechando

cada encuentro para entregar elementos teóricos que las participantes debían replicar en sus organizaciones haciendo revisión de su propia práctica y utilizándolos en el proceso de Planificación de sus organizaciones. En tal sentido alcanzamos a apoyar a las mujeres de 10 organizaciones para revisar su Misión y Visión mediante asesoría personalizada.

Tanto para la evaluación como para la planeación se consideró una metodología que implicara un alto nivel de participación de las/los diferentes actoras/es consultados: mujeres destinatarias de los proyectos, el personal, las entidades cooperantes, autoridades locales, grupos de base de mujeres, entre otros. A pesar de la intención no pudo concretarse una participación amplia porque uno de los mayores obstáculos fue la falta de respuesta a la convocatoria y el perfil de las mujeres que asistieron a las actividades planeadas.

Se debe tener en cuenta que ciertos aspectos de la evaluación —especialmente administrativos y de funcionamiento- terminaron centrándose en el grupo administrativo como operador principal de Redmunorca. Para ello se utilizaron formatos e instrumentos de medición, como también los resultados del ICOE.

ICOE es una ficha usada por el operador del programa para afrodescendientes e indígenas. Esta se aplica antes de la firma del convenio, durante el desarrollo del proyecto y al finalizar, con participación de delegadas de las organizaciones, el equipo directivo y administrativo de la Redmunorca.



### ALCANCE DE LA **EVALUACIÓN** INSTITUCIONAL

La evaluación externa intentó recoger las apreciaciones y aportes de las organizaciones adherentes. Sin embargo, al final se tomaron en cuenta como opiniones, percepciones y aportes individuales porque, como hemos dicho arriba, fue muy difícil demostrar que Redmunorca era la confluencia de varias organizaciones de base.

Se reconoció que, aunque se pretendía fortalecer esas organizaciones, no estaban plenamente identificadas, ni tenían injerencia, participación o voz como organizaciones propiamente dichas en el cotidiano de Redmunorca. Lo evidente fue un liderazgo de mujeres destacadas (las dinamizadoras) que se han ido acercando y ocupando un lugar importante sin que su participación sea de representación (es más nominal).

En la recolección de la información se emplearon varios medios que garantizaron la mayor participación e inclusión posibles: conversaciones informales, entrevistas individuales y colectivas, encuestas, evaluaciones de los talleres, ejercicios de análisis y evaluativos y grupos focales como parte del desarrollo de los talleres. Tales opiniones se recogen en el cuerpo de este documento y también se anexan los resultados de los diferentes ejercicios evaluativos.



Frente a esta realidad que es reconocida por las mujeres de Redmunorca no es extraño escuchar expresiones como "los hermanos mayores", la "emancipación de las mujeres de la Red" o que "hayan alcanzado su mayoría de edad". Este es un hecho que ha marcado la tendencia en el desarrollo de esta colectividad.

Redmunorca nace como una alternativa para evitar que las mujeres salieran a trabajar a otras ciudades dejando a sus familias, hijos e hijas en cierta situación de abandono. Las primeras acciones se enfocaron en conseguir recursos para apoyar iniciativas de generación de ingresos (algunas de las cuales subsisten hoy día) que no eran únicamente de mujeres si no que habían también grupos mixtos y lideresas de las comunidades que son reconocidas pero no están adheridas a ningún grupo.

Sin embargo, desde su origen hasta hoy, esta Red no volvió a revisar su naturaleza con detenimiento periódicamente y sus documentos de constitución quedaron estancados en el momento de su surgimiento. No se construyó un plan estratégico y solo se definió un momento de revisión para sus estatutos y la única garantía de seguir en el espíritu de su conformación fue mantener en su junta directiva a sus fundadoras y a personas de suma confianza que dinamizaban el proceso, que han ido ingresando a la organización. Como consecuencia, se empieza a operar según las oportunidades de financiamiento y no con una clara línea de consolidación organizacional, aunque nunca se ha perdido de vista el enfoque en la promoción y defensa de los derechos de la mujer afro y su posicionamiento en la esfera de lo público.

La apropiación de la Misión y la Visión no ha sido dinámica, ni crítica. Subsiste paradójicamente una caracterización de Redmunorca como movimiento y al mismo tiempo como organización. Sin embargo, si se analiza su trabajo de los últimos años ha sido una organización de base que ejecuta proyectos que benefician a las mujeres afro (especialmente a través del aprendizaje).

Ha habido mujeres destacadas en lo público que estuvieron relacionadas y respaldadas por Redmunorca, en la práctica fue su paso por ésta lo que ayudó a su desempeño en el campo de lo público, y la mayoría de mujeres lo concibe como producto del quehacer de la institución.

La participación de Redmunorca en otros espacios de coordinación es prácticamente nominal. Se limita a las mujeres que están en la directiva incluyendo a las dinamizadoras. Esta coordinación es, fundamentalmente, asumida por las integrantes del Grupo administrativo quienes lo hacen a título de representación de una expresión organizativa de mujeres afro (aunque incluyente y pluralista). Esto hace que la organización esté especialmente vinculada a los procesos que convocan los intereses de la población afrocolombiana en el Norte del Cauca. Sin embargo, estas coordinaciones se dan a veces en un clima de tensiones, de contradicciones, y divergencias con otras expresiones organizativas de la población afrocolombiana, sin que signifique que se haya logrado un consenso para actuar en consecuencia.

En la actualidad, Redmunorca hace presencia en 8 municipios del Norte Departamento del Cauca (Villa Rica, Caloto, Santander de Quilichao, Puerto Tejada, Padilla, Guachené, Corinto y Miranda.



### ACTORAS / ES PRINCIPALES



Este grupo ha sostenido y mantenido a Redmunorca en funcionamiento.

Está integrado por 4 mujeres que actúan en lo administrativo/legal y otras 5 mujeres a las que se denomina como dinamizadoras. Algunas son fundadoras y/o han participado en el proceso desde sus inicios. Se cuenta con una representante legal, una coordinadora de proyectos, la secretaria y la tesorera. El grupo ha creado una dinámica de responsabilidades, confianza plena, ha desarrollado las habilidades y capacidades para adaptarse a las exigencias administrativas que debe responder a los requerimientos de diferentes donantes. Hasta el momento Redmunorca no ha tenido dificultades para demostrar la transparencia, honestidad y el buen uso de los recursos donados así como el cumplimiento de los compromisos adquiridos a través de los proyectos.

Es un grupo que gestiona iniciativas ante organismos de cooperación y tiene la responsabilidad de la imagen pública de la organización. Concentra las relaciones interinstitucionales en la región y a nivel nacional, mantiene el control de la información y aunque se delega alguna representatividad a las dinamizadoras, son dos las figuras visibles. Una de ellas es la imagen reconocida como exponente de la identidad afro y como fundadora de Redmunorca. La otra mujer es también reconocida, con gran capacidad y coherencia de discurso político, de defensa vehemente de los derechos de la mujer y la perspectiva de género. Al mismo tiempo, estas dos figuras representan dos personalidades, dos estilos de liderazgo y de coordinación claramente identificados que tienen un impacto en las relaciones internas y externas.

A excepción de la representante legal que tiene una vinculación laboral como educadora en una institución educativa en Villa Rica, las otras 3 personas dependen económicamente de los recursos que se gestionan, y esporádicamente también lo son las dinamizadoras que integran este equipo.



La Asociación Cultural Casa del Niño es una organización de base que genera procesos sociales, de la cual surgió Redmunorca y está coordinada con otras expresiones organizativas afrocolombianas con presencia en la región. En general llevan la vocería como organización afro de la región que ha dado origen a otros grupos como la Corporación Colombia Joven y un grupo de mujeres que claramente abandera la propuesta de nuevas figuras para ocupar cargos en el gobierno local. Es políticamente reconocida y respetada en la región.

Dirigen una emisora comunitaria que refleja la mayor alianza que tienen con Redmunorca, ya que ambas partes han asumido la responsabilidad de su funcionamiento y operación. Redmunorca, a través de la coordinadora de proyectos, asume cierto protagonismo en la programación de la emisora.



En el marco de este proceso no se conoció de relaciones ni apoyos vigentes de entidades gubernamentales, aunque se han coordinado acciones con gobiernos locales e implementado proyectos que implicaron en algunos momentos interacción con lo gubernamental, en tanto que uno de los propósitos de Redmunorca es la incidencia en política pública.



Redmunorca ha funcionado, principalmente, con recursos de la cooperación internacional. Cuenta con credibilidad y confianza. Esta credibilidad e interés de la cooperación internacional se explica porque es la agrupación de mayor reconocimiento y respaldo que tiene proyección como organización afrocolombiana con enfoque de género en la región.



Las participantes en los talleres (adherentes a Redmunorca) valoran el trabajo que Redmunorca ha realizado para elevar su nivel de autoestima, de auto-reconocimiento y percepción de sí mismas. Todas, en general, atribuyen a la institución su crecimiento personal y el desarrollo de la perspectiva de género, del reconocimiento de sus derechos y de la apropiación de argumentos y coraje para defenderlos empezando por su propia casa y familia. Sin embargo, este mismo progreso de "salir del patio trasero" a veces no se nota en el papel asumido dentro de lo que llaman "patio delantero": lo público.

Se observa también que existe un interés mayoritario por aprovechar las capacitaciones, aprender, lograr mayores niveles de información y conocimientos sobre las luchas y reivindicaciones de las mujeres, pero hay debilidades en la disposición de compromisos y aportes al proceso de Redmunorca.

En su mayoría hay una actitud de agradecimiento y un papel de "beneficiarias" y por tanto de dependencia hacia la institución. El nivel de expresión de sus ideas, reflexiones y de

participación es bajo.

Durante el proceso de Diagnóstico Participativo fue evidente que los grupos de base están diezmados, no tienen una actividad permanente en sus localidades, les falta un plan de trabajo más sólido. Se pudo reconocer a 10 que respondieron a las convocatorias para las jornadas de este diagnóstico:

- 1. Secom: Servicio Extensivo Comunitario
- 2. Consejo Ciudadano de Mujeres de Miranda
- 3. Asoprovesa: Asociación de Productores de la Vereda de San Andrés
- 4. Aso-Renacer
- 5. Renacer Caucano
- 6. Asoafroproductores
- 7. Corporación Colombia Joven
- 8. Despertar Femenino Puertotejadeño
- 9. Corpomujer
- 10. Red de mujeres emprendedoras Caloteñas

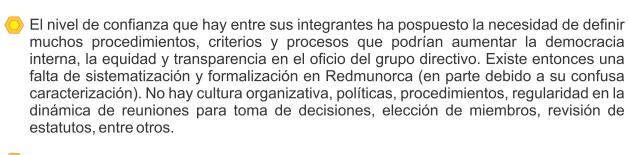
Algunos de estos grupos son mixtos, donde los hombres no están esencialmente comprometidos con un trabajo político-reivindicativo de los derechos de las mujeres. A su interior las mujeres han logrado cierto protagonismo y mantienen un espacio de convocatoria diferencial y específico para sus asuntos. Seis Consejos Ciudadanos de Mujeres que fueron producto de un proyecto de participación se quedaron en la formalidad de su constitución, no han podido despegar con vida propia, aunque son nombrados como espacios de participación ciudadana para las mujeres.





### **GENERALIDADES**

- El asunto más importante es partir de que Redmunorca goza de reconocimiento en la región, entre las mujeres, las entidades gubernamentales, las organizaciones de la sociedad civil y los organismos de cooperación. Esto le otorga grandes posibilidades de incidencia y de generación de movimiento social alrededor de la defensa de los derechos de las mujeres afro.
- Un segundo aspecto es la claridad del Grupo administrativo sobre la necesidad de transformar el curso de su organización y de adaptarse al contexto para lograr un mayor impacto. Sin embargo no se nota en la práctica una decisión de comprometerse con los retos y demandas de un cambio organizacional.
- Se encontró que los documentos existentes reflejan un congelamiento en el tiempo de los propósitos, visión y misión con que surgió Redmunorca. Su estructura y funcionamiento terminó siendo el de una organización no gubernamental (ONG) y los niveles de participación, de toma de decisiones y liderazgo no corresponden a la concepción de RED donde confluyen organizaciones de mujeres sino como: "una organización en la que un número de sujetos mantiene relaciones de intercambio entre sí en forma reiterada y duradera –a diferencia del mercado- y, simultáneamente, carece de una autoridad legalmente establecida –a diferencia de una burocracia-encargada de medir y resolver los conflictos que puedan surgir durante el intercambio". (Forni: 2001).
- Por tanto, es necesario reconocer y aceptar que hace falta una real dinámica de organizaciones de base adherentes y que las iniciativas organizativas (incluso aquellas promovidas por Redmunorca) están paralizadas. Esto significa que las mujeres participantes no están dinamizando procesos organizativos ni iniciativas de mujeres en sus municipios de manera planificada y sistemática.
- Al no estar guiado por un Plan Estratégico como se requiere, el grupo administrativo ha buscado mantener la organización través de la gestión de proyectos que de una u otra manera responden a los intereses de las mujeres participantes, con una intencionalidad hacia el logro de unos objetivos organizacionales bien claros. Aun así se han adaptado para hacerlos pertinentes y mantenerse en el marco de la defensa de los derechos de las mujeres. En este campo, el Grupo administrativo ha concentrado esfuerzos por preservar el enfoque de género, el respeto hacia valores y principios que, aunque no están formalizados por escrito, sí han inspirado el quehacer de Redmunorca desde su origen. Los sistemas administrativos utilizados por este grupo son incipientes, aunque hace esfuerzos por actualizarse y tiene plena conciencia de la necesidad de adoptar políticas institucionales y manuales de procedimientos (formalización).
- Dicho grupo ha asumido la administración y gestión de recursos y ejercido el rol de conductor del proceso (con consentimiento de las mujeres en la región). Sus integrantes son reconocidas como lideresas que representan los intereses de un sector de mujeres en el Norte del Departamento del Cauca.



- Se encontraron deficiencias en la actualización de Redmunorca, sus sistemas administrativos y de funcionamiento y en la cualificación de algunas mujeres que hacen parte del personal directivo, para avanzar junto con las transformaciones del contexto, de sus integrantes y de la cooperación internacional.
- Aunque ciertos conceptos se mencionan en el discurso del Grupo 33 y demás mujeres, falta profundizar un acuerdo colectivo de su comprensión: multiculturalidad, lo pluriétnico, salir del patio de atrás y pasar al patio de adelante, la perspectiva de género, la participación en la política pública. Por ejemplo, hay confusión frente a autodenominarse como organización de mujeres afro. Mantienen la idea de que participar en los espacios públicos está directa y exclusivamente relacionado con ocupar cargos públicos y/o ser candidatas.
- Redmunorca es vista por la mayoría de mujeres como un espacio de capacitación y aunque reconocen que estas capacitaciones les ha permitido potenciarse en el nivel personal (y por tanto, en lo doméstico), no han podido construir colectivamente la manera de trascender a lo público.

### SOSTENIBILIDAD

- Redmunorca ha podido mantener la iniciativa del Fondo Rotatorio como una propuesta independiente en la generación de ingresos y apoyo comunitario, pero la única fuente de recursos son los proyectos financiados por la Cooperación Internacional, lo cual ha generado inestabilidad en la contratación del personal administrativo, momentos de crisis e incertidumbre en la continuidad de los proyectos y las líneas de trabajo.
- Los proyectos gestionados responden más a la oferta de los donantes y no precisamente a los planes y acciones progresivas hacia los objetivos, porque no hay Plan Estratégico.
- No hay un acumulado de la formación y capacitación que garantice liderazgo activo ni relevo generacional.
- En términos de la sostenibilidad, los liderazgos prolongados en el tiempo y en el espacio no permiten evidenciar el aumento de las capacidades de sus miembros a nivel interno, aunque hay mujeres que han desarrollado liderazgo en su propio municipio. Como se expresó anteriormente las mujeres sí reconocen un fortalecimiento de su autoestima y de su papel ciudadano, pero no es suficiente para determinar el grado en que pueden hacer incidencia en lo público y por tanto mantener los propósitos de Redmunorca en la región, en caso de que se renueven tales liderazgos.
- Con respecto a la calidad de la participación interna, generalmente las mujeres responden a la convocatoria siempre y cuando existan oportunidades de capacitación, pero necesitan potenciar el ejercicio del liderazgo y generar procesos dinámicos en sus organizaciones o municipios.

### LA **PARTICIPACIÓN** POLÍTICA Y CIUDADANA DE LA **MUJER** EN LA REGIÓN

No es claro a través de qué líneas Redmunorca procura esa participación. Por lo menos, la única denotada es la que dice: formación/capacitaciones, encuentros de intercambio de experiencias y conversatorios.

Hasta ahora, la cualificación más notoria es a nivel personal. Las mujeres se reconocen a sí mismas como sujetos de derechos y tienen mayores elementos para identificar diferentes tipos de violencia basada en el género que en sus propias realidades viven, pero hay debilidades en el discurso, en el análisis político y en la formulación de alternativas o propuestas para superar esas situaciones.

### ANÁLISIS DE LOS **DOCUMENTOS** INSTITUCIONALES

- La organización no contaba con un plan estratégico actualizado. La ruta para la actuación en los últimos años era los proyectos a los cuales se les conseguía financiación. Faltan entonces elementos de análisis necesarios para saber cuánto se ha avanzado hacia los logros propuestos y así establecer el indicador de éxito programático de Redmunorca.
- Los estatutos se modificaron en el año 2007 para arreglar un asunto de la membrecía y de la perspectiva étnica, pero no para confirmar o darle forma a la naturaleza de la organización.
- El organigrama existente refleja el pensamiento de una ONG y el compromiso innegable de hacer una buena y responsable administración de los recursos conseguidos y tener cierto nivel de rendición de cuentas, pero débil en el propósito de hacer confluir los intereses de organizaciones de mujeres o asumir un rol de incidencia en la política pública.
- En el sentido más tradicional de la participación, Redmunorca tiene amplio poder de convocatoria para eventos masivos: encuentros, foros, mesas de trabajo, conmemoraciones, talleres o eventos de capacitación; que responden a los proyectos pero se dificulta cuando se trata de comprometer a las mujeres en el quehacer o en toma de decisiones.





### ANÁLISIS DE LA **ESTRUCTURA** ORGANIZATIVA



Se puede comprobar que Redmunorca es realmente autónoma en su funcionamiento, para la toma de decisiones y para dirigir su rumbo organizacional. Las decisiones se toman por votación entre el Grupo administrativo. Su estructura organizativa no es funcional para los objetivos de promoción de la participación de mujeres adherentes como actoras en lo público. El liderazgo ejercido es individual, no es un consenso organizacional.

Correspondencia entre objetivos y resultados

No se cuenta con documentos que permitan hacer la comparación y definir este nivel de correspondencia en el campo de lo programático. Puede decirse que se cumplen los objetivos de los proyectos, pero no puede evidenciarse a qué línea programática alimentan los mismos.



El diagnóstico de participación revela que existe una concentración de la información que no permite a todos los/las actores/as participar en la toma de decisiones. La mayoría de actividades son concertadas con las integrantes de Redmunorca, se les consulta y se toman en cuenta sus opiniones, pero las decisiones fundamentales y gestión de proyectos se hace por el Grupo administrativo y luego se comunican a las demás mujeres.



El sentido de pertenencia es bajo en muchas mujeres, la relación con Redmunorca se reconoce en tanto hay beneficiarias de las acciones institucionales, por lo tanto no hay mayor compromiso, hay una actitud pasiva de esperar y dependencia incluso hasta para definir situaciones propias de sus territorios.



Si bien Redmunorca se mueve en el terreno de lo político y hace presencia en espacios donde se define la política (especialmente relacionada con género y población afrocolombiana), su desempeño no ha alcanzado un buen nivel. Por un lado no hay una definición organizacional de lo que persigue al participar en esos espacios en una dimensión de sostenibilidad, en consecuencia no hay una postura política ni continuidad en el tiempo. Por otro, no hay exponentes cualificadas para defender tal postura si la hubiera. Redmunorca se ha quedado rezagada en el tiempo, hay poca adaptación a las variaciones del contexto y aunque ha permanecido apegada a los principios que la originaron, falta una estructura de participación interna que le otorgue la facultad de expresar/defender/representar los intereses de sus asociadas.

### IMPACTO DE REDMUNORCA

Aunque evaluar el impacto de una Red sobre el entorno sociopolítico donde funciona es un proceso complejo, a través de las entrevistas se lograron identificar algunos efectos de la existencia de Redmunorca para las mujeres de la región. De hecho las mismas mujeres participantes reconocen que a través de las actividades (especialmente de capacitación) han adquirido un mayor reconocimiento de sí mismas como sujetos de derecho, han tomado elementos para elevar su autoestima y para desenvolverse de manera más activa y consciente en su entorno, especialmente el familiar. No obstante, no se pudo determinar impacto respecto al desarrollo de la capacidad de las organizaciones adherentes, ni sobre los procesos democráticos en la región.

En cuanto a sentido de pertenencia según las encuestas, una primera conclusión es que para las mujeres Redmunorca es más una instancia de formación/capacitación. La organización ha sido una ejecutora de proyectos que benefician a un gran número de mujeres, pero aún no logra influir con mayor fuerza en los procesos de toma de decisiones locales o regionales ni tampoco tiene proyección a nivel nacional, aunque interactúa en espacios de coordinación regional y nacional. Puede decirse que Redmunorca es una instancia de aprendizaje única en la región con visión de equidad de género. Tampoco es tan evidente que el enfoque de género sea apropiadamente manejado por las mujeres que pasan por ahí, pues comúnmente lo expresan como una confrontación entre hombres y mujeres.

La participación de que hablan las mujeres hasta el momento no toma sentido de representatividad del colectivo nortecaucano. Hay un protagonismo que viene del Grupo administrativo por su capacidad de liderazgo, el reconocimiento ganado y por la figura de lideresa afrocolombiana que hay en su representante legal.



### Pasos para la evaluación externa y levantamiento del diagnóstico

### Definición y validación de los instrumentos

Definición y validación de los instrumentos para la recolección de la información. Todos los instrumentos utilizados fueron presentados y validados con el Grupo administrativo antes de ser aplicados. Redmunorca asignó una persona de

contacto permanente con la Consultora contratada con la cual se organizaron las actividades que se ejecutaron. La relación y contacto con el resto del grupo directivo fue permanente.

### Revisión y lectura de documentos

Incluye los documentos existentes relacionados con planeación estratégica o Plan Operativo institucional, los programas y proyectos desarrollados en los últimos 6 años, los informes de dichas ejecuciones, revisión de correspondencia,

registro de comunicaciones internas, archivos, carpetas, informes, publicaciones, revisión de la página web, etc. El grupo directivo proporcionó los documentos solicitados. Se hicieron sugerencias para una mayor formalidad del archivo y organización documental de Redmunorca.

### Entrevistas formales e informales

Se acudió a donantes, autoridades locales y representantes de organizaciones aliadas para recoger sus apreciaciones acerca de Redmunorca y recoger posibles recomendaciones. El

grupo directivo suministró los contactos y referencias necesarias para realizar las entrevistas.

Las entrevistas fueron hechas de manera virtual a través de la herramienta electrónica Skype, para aprovechar mejor el tiempo. La mayoría tomaron 40 o más minutos, dependiendo de la profundidad con que los entrevistados asumían la oportunidad de aportar información. También se echó mano de entrevistas informales (conversaciones fuera de libreto) que aportaron elementos de análisis para el diagnóstico.

### Jornadas de formación

Jornadas de formación a las mujeres integrantes de las organizaciones de base adherentes a Redmunorca para que puedan replicar la reflexión sobre el quehacer de sus propias organizaciones. Se realizaron talleres de entre 4 y 7 horas.

Además de formativos, estos encuentros se concibieron como una oportunidad para la evaluación institucional de manera conjunta y propositiva. Ante las dificultades para la asistencia a estos talleres, se discutieron alternativas que garantizaran una amplia participación y compromiso con el ejercicio de evaluación, básicamente para solucionar temas como motivación, distancias, horarios y transporte hasta el lugar.

### Análisis D.O.F.A.

Realización del análisis de Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas (DOFA) y levantamiento de la línea de base. Después del análisis de los niveles de participación de las asistentes en los

diferentes talleres, se decidió que este ejercicio se realizaría con el Grupo administrativo ampliado a varias lideresas que habían cumplido el rol de dinamizadoras en diferentes proyectos ejecutados por Redmunorca.



Responda las siguientes preguntas con base en los contenidos de la segunda unidad. Marque solamente una de las opciones.

### 1. ¿Cuál fue el objetivo de la evaluación institucional?

- 1. La revisión del plan estratégico del Municipio
- 2. El ajuste del plan estratégico de las mujeres
- 3. El diseño de un plan de ajustes de Redmunorca
- 4. La revisión, ajuste y rediseño del plan estratégico de Redmunorca

### 2. ¿Quiénes participaron en la evaluación institucional?

- 1. Mujeres destinatarias de los proyectos
- 2. Las entidades cooperantes
- 3. Autoridades locales
- 4. Todas las anteriores

### 3. ¿Cuáles fueron las razones por la que se creó la organización?

- 1. Por qué no había organizaciones de mujeres en el norte del cauca
- 2. Por la necesidad de abordar las problemáticas de las mujeres y darles respuesta de forma integral.
- 3. Para conseguir recursos y donaciones que cubrieran necesidades básicas
- 4. Para recibir mayor atención por parte de las autoridades locales y regionales

### 4. ¿En qué año se fundó Redmunorca?

- 1. 1990
- 2. 1991
- 3.2000
- 4. 1985

### 5. ¿Qué es el "Grupo 33"?

- 1. Un grupo de dinamizadoras
- 2. Una organización dentro de la Redmunorca
- 3. Un grupo de lideresas que actúan en lo administrativo/legal
- 4. Un grupo conformado por 33 mujeres

### 6. ¿En cuantos municipios hace presencia Redmunorca?

- 1. En 6 municipios del Norte del Cauca
- 2. En 5 municipios del Norte del Cauca
- 3. En 8 municipios del Norte del Cauca
- 4. En 10 municipios del Norte del Cauca

### 7. ¿Principalmente cómo se financia la Organización Redmunorca?

- 1. Proyectos financiados por la Cooperación Internacional
- 2. Aportes de la comunidad
- 3. Aportes del gobierno
- 4. Aportes de las alcaldías

### 8. ¿Qué se necesita para que Redmunorca logre un buen desempeño en el campo político?

- 1. Apegarse a los principios que la originaron
- 2. Una postura política, continuidad en el tiempo y exponentes cualificadas
- 3. Representar y defender los intereses del Estado
- 4. Adaptarse a los gobiernos cada periodo administrativo



### PLANEACIÓN **ESTRATÉGICA**



El diagnóstico y la evaluación fueron la base para la planeación estratégica. Esta información se conjugó con el análisis de contexto y el DOFA para iniciar el proceso de planeación que terminó con un ejercicio participativo concentrado para definir la Misión, Visión y Objetivos Estratégicos de Redmunorca.

Se realizaron tres talleres para definir los asuntos de la base estructural para la planeación, con una participación de más de 30 mujeres delegadas de 16 organizaciones de los 8 municipios beneficiarios del proyecto y del equipo directivo

2014 - 2019

### **ANTECEDENTES**

Durante 5 meses, a través de un ejercicio de autoevaluación y evaluación externa, la Red de Mujeres del Norte del Cauca, Redmunorca, hizo una radiografía de sí misma y recogió las voces de más de 300 mujeres que plantearon hacia dónde querían orientar la fuerza y el potencial de esta organización.

"Para Redmunorca, la planeación estratégica tiene que ser un ejercicio consciente y con dedicación"

"Llevamos muchos años haciendo las cosas, a veces las mismas, y no hemos revisado nuestros documentos, es hora de repensarnos"

mujeres del equipo directivo

Redmunorca tiene más de 15 años de hacer presencia en el territorio acompañando varios procesos sociales, políticos y culturales, ha respaldado mandatarias/os y propuestas organizativas, ha aportado con decisión y gran compromiso al auto reconocimiento y la autovaloración de cientos de mujeres en los municipios del Norte del Cauca. Pero desde hace más de una década no revisa sus documentos de constitución y ha dado pasos que no están necesariamente pensados en el esquema de una estrategia o de unos objetivos estratégicos.

El contexto ha cambiado, las condiciones de vida de las poblaciones del Norte del Cauca y la realidad de las mujeres que lo habitan se ha transformado en la misma medida en que el conflicto armado y otros fenómenos sociales han afectado la vida del departamento. Las condiciones económicas de sus habitantes reflejan altos niveles de pobreza, además de una educación de mala calidad, de falta de oportunidades, de inequidad y de exclusión. La afectación hacia las mujeres es evidente pero invisibilizada, incluyendo altos índices de violencia basada en el género.

Frente a esta realidad, Redmunorca parece haberse detenido pero no ha dejado de pensarse. Por eso se propuso un proceso de planeación estratégica para los próximos 5 años que la proyecte con mayor impacto en la vida de las mujeres y de sus familias.

La planeación estratégica parte de una reflexión crítica sobre el quehacer, que involucra a las mujeres de 8 municipios vinculadas a diversas dinámicas y que han sido destinatarias de los proyectos ejecutados por Redmunorca. Más de 300 mujeres han sido constantes en los espacios de reflexión, revisando cómo ha sido ejercido el liderazgo, cómo se ha estructurado y funcionado la organización en la última década, cuáles son los niveles de participación efectiva que se dan a su interior, qué tipo de Red se necesita para responder a los retos del contexto.

Mediante talleres de reflexión se han abordado los ejes del análisis diagnóstico que constituye la base sobre la cual se diseña el plan estratégico para el próximo quinquenio. Ha sido preciso revisar la Misión y la Visión institucionales. Se ha rediseñado el logotipo para ir transformando la imagen corporativa. Toda esta construcción colectiva ha logrado devolver la voz a muchas mujeres, permitiéndoles aprender de sus percepciones, escuchar sus expectativas y considerar sus ideas acerca de qué clase de Red debe ser Redmunorca. Se analizó colectiva y críticamente el análisis DOFA.

Con la radiografía obtenida se traza la ruta que tomará Redmunorca en los próximos años para continuar apoyando el empoderamiento de las mujeres en la región como constructoras de paz y vida, favoreciendo el desarrollo de nuevos liderazgos que les permitan asumir su papel como ciudadanas en el mejoramiento de sus condiciones de vida.

El acuerdo definitivo de la Misión y la Visión se logró a través de un taller con las directivas y mujeres de los 8 municipios. En esta oportunidad se validaron las voces puestas en los otros talleres que se llevaron a cabo bajo la consultoría. La idea era que los resultados se compartieran con otras mujeres reflejando el pluralismo, la diversidad étnica, la inclusión y los principios democráticos que han estado presentes en su trabajo desde el inicio.

Al preguntar por los valores corporativos, las respuestas fueron las siguientes:

### VALORES CORPORATIVOS

Solidaridad Compromiso **Equidad** Sinceridad Trabajo

Amor Hermandad Sostenibilidad Liderazgo **Unidad** 

Respeto Cooperación Unidad Honestidad Veracidad

Identidad **Empoderamiento** Tolerancia Comprensión Responsabilidad

### En la definición del marco conceptual se presenta esta terminología:

presentación ordenada del proceso de actuación sistemática de Plan estratégico Redmunorca, definiendo los objetivos a largo plazo, identificando metas, desarrollando estrategias para alcanzar dichos objetivos

Estrategia

es el camino o ruta fundamentalpara lograr los objetivos. Está determinada por la esencia de la misión y visión institucional (porque definen a la organización y su campo de acción).

Plan

instrumento que contempla en forma ordenada y coherente las metas. estrategias, políticas, directrices, y tácticas en tiempo y espacio, así como los instrumentos y acciones que se utilizaran para llegar a los fines deseados.

**Enfoque** 

una mirada específica sobre una realidad que conlleva a una acción. En el caso de Redmunorca, los enfogues son de género, diferencial étnico, generacional y de derechos.

Objetivo estratégico son enunciados que indican las transformaciones concretas que han de producirse en el cumplimiento de la misión institucional. Los objetivos deben estar orientados a resultados, enfatizar la idea principal o área de logro, ser alcanzables en un tiempo establecido y ser medibles.

Programa

es un enunciado de las actividades o pasos necesarios para la realización de un objetivo en un plan. Generalmente los programas se orientan por un objetivo estratégico y puede implicar la estructuración de la institución como un todo o como unidades funcionales de la misma.

Proyecto

son las partes más pequeñas e independientes de los programas. Es una intervención con plazos concretos que consiste en un conjunto de actividades planificadas e interrelacionadas orientadas a lograr productos programáticos definidos

Se define que en adelante adoptarán medidas y tomarán de decisiones en el ámbito de la participación activa y la construcción colectiva, ampliando el grupo que hasta el momento ha llevado las riendas de Redmunorca, así como también redefinir la estructura teniendo en cuenta las estructuras propuestas por las participantes en el desarrollo del proceso formativo.

El plan estratégico para los próximos 5 años estará orientado a enfrentar las siguientes problemáticas priorizadas por las participantes:

Exclusióninequidad-falta de oportunidades para el ejercicio de la ciudadanía de las mujeres en el Norte del Cauca

Las violencias basadas en el género, con enfoque especial en la doméstica v la sexual En la participación política y el ejercicio de ciudadanía en todos los escenarios:

Con un marco legal de respaldo

Con incidencia hacia las instancias gubernamentales para lograr mayor reconocimiento del papel de las mujeres

El control ciudadano de las mujeres con incremento de la participación real y activa

ORGANIZACIÓN DE BASE COMO LA PIEDRA ANGULAR DE LAS ACCIONES DE REDMUNORCA

Las principales acciones que se plantearon por las mujeres como áreas de trabajo, fueron las siguientes:

### **EN LO POLÍTICO**

Unidad/defender/resolver/

Defender los derechos de las mujeres del Norte del Cauca Incidir en las políticas de los municipios

Reivindicar derechos de las mujeres

Fortalecer la democracia

Empoderamiento, política clara, organización

Construcción política

Construcción de ciudadanía

Empoderamiento político.

Proteger a la mujer organizadamente, mostrar el camino a seguir en colectividad

Construir los cimientos para una verdadera inclusión

### **EN LO ORGANIZATIVO**

Fortalecer las organizaciones/crear conciencia de nuestros valores/hacer incidencia política

Fortalecer más las mujeres - Área

Productiva

Dinamizar procesos de

empoderamiento de las mujeres Unidad

### OTRAS ACCIONES QUE CONSIDERAN SE DEBERÍAN IMPULSAR

Construir y adoptar una estrategia de Incidencia/Comunicación, aprovechando los medios y canales locales. Esto incluye campañas de cubrimiento regional, eventos, etc.

Capitalizar el fondo rotatorio, trabajar los asuntos de emprendimiento.

Construir una escuela permanente de liderazgo de mujeres con planes concretos para posicionar a las participantes.

Re-construir la dinámica de los Consejos Ciudadanos de Mujeres.

Consolidar vínculos y alianzas con otras organizaciones de la región, con las entidades educativas y otras organizaciones de mujeres de distintos niveles.

Instaurar una cultura de sistematización, registro e investigación del quehacer de Redmunorca, que alimente la implementación del plan estratégico.

### 

REDMUNORCA es una convergencia de mujeres afrodescendientes organizadas, en el Norte del Cauca, con perspectiva étnica y multicultural que promueve, en distintos escenarios, la transformación de las prácticas sociales que obstaculizan e impiden la realización de sus derechos, fortaleciendo sus procesos organizativos en el territorio e impulsando su participación e incidencia en lo público como ciudadanas.

### VISIÓN

En el 2019, REDMUNORCA es reconocida como una Red sólida y basada en principios democráticos, que representa la defensa de los derechos de las organizaciones asociadas, que ha logrado el empoderamiento y la visibilización de un liderazgo femenino influyente en buenas prácticas y el diseño e implementación de políticas públicas que garantizan su participación como ciudadanas.

Las nuevas Misión y Visión institucionales son el resultado de una construcción participativa en la que están presentes las voces de mujeres de los 8 municipios.

# MATRIZ PARA LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

La Redmunorca promueve y mantiene espacios de formación e investigación permanentes, orientados a fortalecer capacidades locales para la defensa de derechos de las mujeres, la incidencia en política pública y la construcción de una cultura de reconocimiento y actuación crítica de la mujer en los espacios públicos.	La Redmunorca define y mantiene una estructura y dinámica de funcionamiento que responda a la nueva Misión, Visión e imagen corporativa.	Objetivos Organizacionales
Escuela de Liderazgo  Facilita la cualificación de los liderazgos de las mujeres. Permite la transmisión de conocimientos y saberes en nuevas lideresas de las organizaciones de la Red.  Participación Política  Fomentado Consejos Ciudadanos de Mujeres en los Municipios, donde hay presencia de la Redmunorca. Impulsando escenarios de diseño de políticas públicas incluyentes y diferenciales.	Fortalecimiento Organizacional  Que incluye también la necesidad de garantizar que la Red cuenta con el talento humano, los recursos logísticos, administrativos y financieros necesarios para abordar los temas estratégicos definidos.	¿A través de qué Programas/Líneas de Trabajo?
Nueva imagen corporativa consensuada.  Las bases del Plan Estratégico. Un Plan de incidencia y Comunicaciones.  Emisora Villa Rica Estero: Participación en la "parrilla de programación" de la emisora y difusión de campañas sobre temas de género. La Red tiene participación en la Junta Directiva dela Emisora.  Publicación: Tejedoras de Genero.  Videos sobre temática de genero e institucionales.	Una base para la planeación estratégica y una evaluación diagnóstica de la Red.	¿Qué tenemos hoy?
Plan de comunicaciones.  Tener mujeres organizadas como corresponsables en los Municipios que hace parte de la cobertura de la Red.  La Revista "Tejedoras de Genero", requiere una financiación en el largo plazo.  Carnet de identificación institucional.  Generar procesos de investigación en relación a diferentes temas sobre las mujeres.  Publicación de las investigaciones realizadas a través de diferentes medios de comunicación.	Adoptar la nueva estructura.  Definir la política organizacional (manuales de funcionamiento, reglamento de trabajo), naturaleza y estructura para la participación de las mujeres en la Red	¿Qué nos hace falta?
Equipo Impulsor de la Planeación Estratégica.	Equipo impulsor de la Planeación Estratégica	¿Quién es Responsable?
Noviembre: Plan de Comunicaciones elaborado.  Durante un año efectuar gestión para obtener recursos para financiar la revista "Tejedoras de Genero"	Inmediato y con límite hasta primera quincena de junio.	¿Para Cuándo?

Objetivos Organizacionales	¿A través de qué Programas/Líneas de Trabajo?	¿Qué tenemos hoy?	¿Qué nos hace falta?	¿Quién es Responsable?	¿Para Cuándo?
rtalecer o y	Fortalecimiento de los grupos de mujeres en áreas productivas	Mujeres que pertenecen a organizaciones de la Red, tienen créditos a nivel individual.	Un Comité para asesorías a las iniciativas productivas de las mujeres que	Equipo impulsor de la Planeación Estratégica, Junta	Gestiona durante seis meses:
respeto de los derechos de la mujer como ciudadanas propiciando factores de protección que	Facilitación de apoyo a iniciativas productivas grupales e individuales	El Fondo Rotatorio, tiene ochenta personas activas como beneficiarias (os) de créditos para la realización de actividades productivas y de comercialización.	hacen parte de las organizaciones de la Red.	directiva, representante legal	Proyecto para la obtención de un "Fondo semilla"
favorezcan la favorezcan la equidad y su desarrollo integral.	Economia Solidaria/Fondo Rotatorio Otorgamiento de créditos	Coordinación con otras organizaciones como: la Red Departamental de Mujeres Caucanas REDEMUC.	Generar un "Fondo Semilla", para fortalecer y ampliar las	Fondo Rotatorio para acompañamiento	Rotatorio.
	a las iniciativas de producción y comercialización a nivel grunal e individual	Se tiene un espacio de participación en el Comité Asesor de la política departamental.	actividades productivas y de comercialización delas	administrativo y técnico de las iniciativas	Gestionar posibles alianzas con universidades del
	Capacitación para el manejo eficaz de los créditos recibidos.	Proyecto de formación para las lideresas sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias.	del Fondo Rotatorio.	beneficiarias (os) del programa de Economía	del Cauca para asesorías sobre temas pertinentes
	Difusión de políticas paran prevención de violencias basadas en género	Participación en la Escuela de Formación de políticas sobre tierra y aspectos medio ambientales con el "Grupo Semillas".	Generar alianzas con universidades para la asesoría en temas	Solidaria/Fondo Rotatorio.	para las mujeres organizadas en las entidades que
	Incidir en la inclusión de las políticas de prevención de	Participación en la "Mesa Departamental de Tierras"	juridicos, psicosociales, marketing político,		hacen parte de la Red.
	las violericias de genero en las administraciones locales.	Infancia y adolescencia – CRIA".  Coordinación con "Unidad de Organizaciones Afrocaucanas – UOAFROC"	prácticas ancestrales.  Establecer acuerdos, pactos, alianzas para		
		Relación con "Red Nacional de Mujeres Afrocolombianas – KAMBIRI"	hacer sinergias a nivel regional, departamental y nacional con organizaciones e instituciones.		



### ANALICE Y MARQUE LA RESPUESTA QUE CONSIDERE MÁS ACERTADA:

- 1 En el enunciado: "A través de un ejercicio de autoevaluación y evaluación externa, Redmunorca hizo una radiografía de sí misma y recogió las voces de mujeres que plantearon hacia dónde querían orientar la organización". La palabra RADIOGRAFÍA equivale a:
  - a) Placa
  - b) Introspección
  - c) Análisis
- **2 La expresión:** "Frente a esta realidad, Redmunorca parece haberse detenido pero no ha dejado de pensarse", significa que:
  - a) Hay acciones correctivas concretas
  - b) Hay acciones sin reflexión
  - c) Hay reflexión permanente sin acciones concretas
- 3 En la expresión: "qué tipo de Red se necesita para responder a los retos del contexto", la palabra CONTEXTO se refiere a:
  - a) El entorno político y el ambiente electoral
  - b) El medio ambiente y los recursos naturales
  - c) La situación económica, social y política vigente
- 4 Hacer un análisis DOFA, significa que se esta haciendo un análisis de:
  - a) Las Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas del Estado colombiano
  - b) Los Desafíos, Objetivos, Funciones y Acciones de la organización
  - c) Las Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas de la organización
- **5 En la frase:** "El diagnóstico constituye la base sobre la cual se diseña el plan estratégico para el próximo quinquenio", la palabra QUINQUENIO puede ser reemplazada por:
  - a) Quincena
  - b) Lustro
  - c) Quinto
- 6 En el proceso, Redmunorca ha tenido que revisar la Misión y la Visión institucionales. En una organización, la VISIÓN hace referencia a:
  - a) Hacia dónde va la organización, la dirección del desarrollo institucional que debe tener vigencia por muchos años.
  - b) El para qué de la organización, su propósito y razón de ser.
  - c) Los objetivos generales y específicos que deben ser cumplidos por sus miembros.
- 7 En el quehacer diario escuchamos de gestión de proyectos. Concretamente un PROYECTO es:
  - a) Una mirada específica sobre una realidad que conlleva a una acción.
  - b) Un conjunto de actividades planificadas e interrelacionadas, ejecutadas en un tiempo concreto para lograr productos definidos.
  - c) Una hipótesis que indica las transformaciones que han de producirse en el cumplimiento de la misión institucional.
- 8 Una problemática a tratar en el plan estratégico de Redmunorca para los próximos 5 años es:
  - a) Participación en las jornadas electorales
  - b) Las violencias basadas en el género
  - c) Falta de oportunidades para el agro
- 9 El Enfoque es una mirada específica sobre una realidad que conlleva a una acción. En el caso de Redmunorca, los enfoques son:
  - a) Diferencial económico, intergeneracional y de derecho
  - b) De género, afrocultural y de deberes
  - c) De género, diferencial étnico, generacional y de derecho
- 10 Entre las acciones que se plantean como áreas de trabajo, está la de incidir en las políticas de los municipios. La palabra INCIDIR puede ser reemplazada por:
  - a) Intentar
  - b) Gobernar
  - c) Influir



### 20 transformaciones

Generando
Redmunorco
Red de Nuleres del Norte del Cauca



