

INFORME DE GESTIÓN

INFORME DE GESTIÓN

2023



TABLA DE CONTENIDO

INFORME
DE GESTIÓN

2023



Motivadas/os por la justicia con un
carisma universal



Tabla de Contenido

Introducción.....	8
Misión.....	10
Visión.....	10
Mapa de Procesos	10
Nuestro Sujeto-Contexto	10
Lugares donde Impacta la Misión	11
Procesos Iniciales	12
Salida y Encuentro	13
Indicadores Alcanzados / Productos	15
Acogida.....	16
Indicadores Alcanzados / Productos	17
Acompañamiento de Casos.....	17
Indicadores Alcanzados / Productos	18
Procesos de Interacción Constructiva.....	19
Acompañamiento Integral.....	20
Indicadores Alcanzados / Productos	21
Facilitación Grupos de Apoyo de Mujeres	21
Indicadores Alcanzados / Productos	23
Procesos de Inclusión e Incidencia.....	24
Inclusión Social y Justicia Económica.....	25
Indicadores Alcanzados / Productos	26
Liderazgo e Incidencia de las Mujeres y la FBP.....	27
Indicadores Alcanzados / Productos	28



Promoción Grupos de Apoyo (GAM) Autónomos.....	28
Indicadores Alcanzados / Productos	29
Logros no Planificados de los Procesos Misionales.....	29
Acciones Coordinadas con otras Organizaciones y/o Actores Claves para Realizar las Actividades del Programa.....	29
Descripción de los Problemas y Dificultades Internas o Externas, que Surgieron Durante la Implementación del Programa.....	30
Lecciones Aprendidas y Cómo se ha Incorporado este Aprendizaje en el Programa	32
Gestión de la Planificación.....	34
Indicadores Alcanzados / Productos	37
Logros	37
Logros no Planificados	37
Gestión Directiva.....	38
Gestión de Mercadeo y Comunicaciones	42
Implementación del Plan Operativo Anual.....	43
Diseño, Socialización y Actualización de la Ficha País	43
Promoción y uso de la Imagen Corporativa.....	43
Acciones para Fortalecer el Apropiamiento del Marketing Social como Herramienta para el Posicionamiento	44
Campaña de Prevención, Sensibilización y Promoción Institucional.....	45
Acciones para Posicionar la Misión Bajo el Enfoque de Derechos humanos y Derechos de la Mujer	46
Recolección Audiovisual y Difusión de Información de los Proyectos para su visibilización y Posicionamiento	47
Diseño Material Visual	47



Avivar la Fuerza y Pasión por la Misión.....	47
Alcances Redes Sociales.....	48
Facebook.....	48
Instagram.....	48
TikTok.....	49
Descripción de los logros no Planificados y Alcanzados	49
Retos Actuales	49
Acciones de Mejora	50
Gestión del Conocimiento	51
Indicadores.....	53
Logros	53
Logros no Planificados	54
Gestión Legal.....	55
Gestión del Talento Humano y SST.....	57
Reclutamiento, Selección y Contratación.....	58
Reto.....	58
Lección Aprendida.....	58
Gestión del Recurso Humano	59
Capacitación y Desarrollo.....	61
Retos.....	63
Lecciones Aprendidas	64
Evaluación y Desempeño.....	65
Reto.....	66
Lecciones Aprendidas	66



Gestión del Talento	66
Comunicación Interna.....	66
Reto	67
Lección Aprendida.....	67
Bienestar Laboral	67
Reto	68
Lección Aprendida.....	68
Evaluación y Prevención de Riesgos	68
Reto	68
Lección Aprendida.....	69
Semana de la Salud	69
Retos.....	69
Lección Aprendida	69
Accidente Laboral y Procedimientos de Respuesta	70
Reto	70
Lecciones Aprendidas	70
Comité de Convivencia.....	70
Reto	71
Lección Aprendida.....	71
Gestión Financiera.....	72
Cifras de Ingresos de Proyectos 2023	73
Logros	73
Retos	73
Gestión de Programa y Proyectos.....	74



Proyectos y Fundraising.....	75
Gestiones Realizadas Finalizando año 2022 y Primer Trimestre 2023.....	78
Gestiones Realizadas Segundo Semestres 2023, con Proyección a Ejecutar en el 2024	78
Indicadores Alcanzados / Productos	79
Logros	79
Descripción de los Logros no Planificados y Alcanzados	80
Acciones Coordinadas con otras Organizaciones	80
Descripción de los Problemas y Dificultades.....	81
Retos.....	81
Lecciones Aprendidas.....	82
Logros no Planificados	84
Respuesta a los Retos 2022	86
Retos 2024	90

INTRODUCCIÓN

INFORME
DE GESTIÓN

2023



**Motivadas/os por la justicia con un
carisma universal**



Este informe de gestión tiene como finalidad exponer los logros, avances y retos que durante el 2022 se plantearon, dieron continuidad y anexaron en el 2023 y aquellos que darán continuidad en el 2024 en los diversos procesos que compone el Plan Estratégico de la Fundación El Buen Pastor (FBP) como lo son: Procesos estratégicos, misionales, de promoción, de seguimiento y mejora continua y de apoyo. Contextualizando que, la FBP surge como una obra social de las Hermanas de la Congregación de Nuestra Señora del Buen Pastor en el año 2003 y trabaja por la reducción de factores de riesgos en la construcción de proyectos de vida individual, familiar y social, a través de la promoción, la defensa de los derechos humanos y fomento de oportunidades para el empoderamiento de Mujeres “como agentes de cambio de su realidad, sus familias y comunidad, promoviendo la defensa de los derechos, mediante el desarrollo de habilidades personales, de liderazgo e incidencia”. Actualmente la Fundación está presente en diversos lugares tanto a nivel de Colombia como: Cúcuta, Cartagena, Medellín, Manizales, Cali y Palmira y a nivel de Venezuela en Barquisimeto y Caracas.

Además, resaltando nuestros objetivos estratégicos donde evidenciamos el programa de promoción de la mujer, donde se estipula desarrollar iniciativas que contribuyan a que las mujeres sean libres de violencias, autónomas, emprendedoras, con capacidad de liderazgo y felices, de manera que pueden incidir en su entorno desde un enfoque integral. Por otro lado, desde la sostenibilidad organizacional se busca fortalecer la cultura organizacional de la Fundación desde una intervención basada en el carisma y espiritualidad del Buen Pastor, buscando la sostenibilidad de la Misión. Desde esta perspectiva, la FBP ha contribuido al reconocimiento del valor de la mujer, sobresaltando su autoestima y poder, fomentando sus capacidades para alcanzar autonomía emocional y económica.

Dado el escenario anterior, en el presente informe se estructura a partir del análisis de aquellas actividades que componen los diversos procesos, observándose el impacto con el que aportaron a la Fundación para el crecimiento entorno a la Misión.

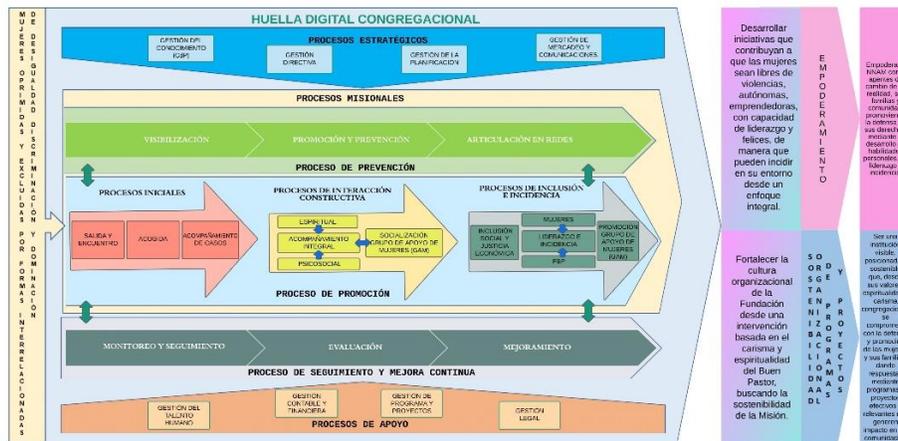
Misión

Fomentamos oportunidades para el empoderamiento, la inclusión integral y el desarrollo comunitario de las mujeres a partir de la identificación de necesidades desde nuestra misión y carisma fundante, en la Provincia Colombo Venezolana, buscando orientar y acompañar a través de atención inicial, interacción constructiva, inclusión e incidencia.

Visión

Ser reconocidas como una Fundación de fomento de oportunidades de desarrollo humano espiritual en las mujeres, que, a través de un parternariado con capacidades para la misión, fomenta la sostenibilidad de las mujeres, las comunidades y la Fundación misma.

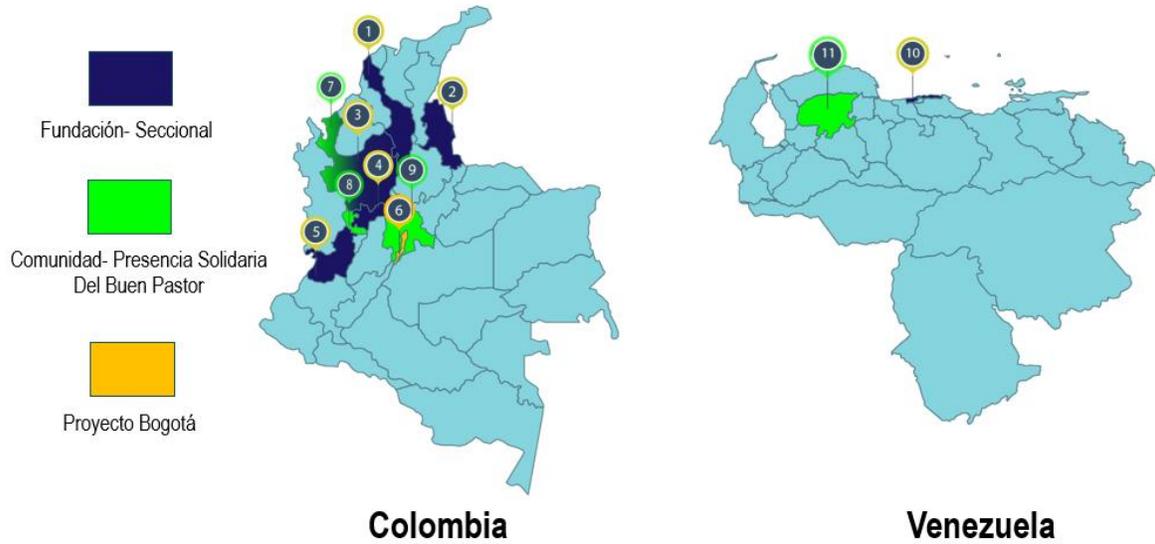
Mapa de Procesos (Plan Estratégico 2023-2025)



Nuestro Sujeto-Contexto

En la Provincia Colombo Venezolana nuestra opción preferencial son las mujeres que experimentan el limitado acceso a sus derechos, caracterizado por factores de riesgo psicosocial como las violencias, la pobreza extrema, en contexto de explotación sexual o con riesgo a ser explotadas, mujeres en actividades económicas informales, con dificultad en el acceso a oportunidades de desarrollo económico y también mujeres que viven la migración insegura y están en riesgo de trata.

Lugares donde Impacta la Misión



1. Cartagena, 2. Cúcuta, 3. Medellín, 4. Manizales, 5. Palmira-Cali,
6. Bogotá, 7. María Droste, 8. Dos Quebradas, 9. Corazón de María.

10. Caracas, 11. Barquisimeto.

PROCESOS INICIALES

INFORME
DE GESTIÓN

2023



**Motivadas/os por la justicia con un
carisma universal**

Salida y Encuentro

Las seccionales han desarrollado una serie de acciones de acuerdo a la actualización e implementación del protocolo de salida y encuentro con mujeres e instituciones; durante el 2023, se ha realizado pastoral de salida comunitaria principalmente en los alrededores de sedes de la FBP, dado que la ubicación de las instalaciones se encuentran en sectores estratégicos de la ciudad cercanos a entornos caracterizados por la presencia de factores de riesgo psicosocial como la violencia, la pobreza extrema, la presencia de población migrante Venezolana con movilidad insegura, la presencia de mujeres en contexto de explotación sexual o con riesgo a ser explotadas, mujeres en actividades económicas informales. Una de las estrategias que más utilizan las seccionales para el acercamiento a la población en los sectores vulnerables es apoyarse de los líderes de las comunidades ya sea para realizar las salidas o para la convocatoria de la población a los espacios de sensibilización y conversación; las salidas son realizadas por el equipo de misión, con mayor participación de laicos y voluntarios, desde la observación

participante se identifican las diferentes actores claves que habitan en el sector como instituciones educativas, parroquias, centros de salud y espacios brindados a la comunidad para su esparcimiento.

Con base en el protocolo de salida y encuentro los equipos de misión realizan acercamiento uno a uno a partir de la observación participante, identificando elementos que faciliten la cercanía con las mujeres como su interacción en el entorno, encontrando características que puedan dar razón de elementos de vulnerabilidad descritos anteriormente, durante el acercamiento se generan diálogos motivados por un saludo, un mensaje bíblico, y la invitación a conocer nuestra oferta de servicios, de acuerdo a la actitud de las mujeres se generan diálogos para profundizar en torno a sus dinámicas y las dinámicas del entorno.

Por otra parte, para el acercamiento a las comunidades se han desarrollado talleres de sensibilización e implementado estrategias creativas desde muestras culturales, lúdicas y artísticas para promocionar una vida libre de violencias y generar espacios de diálogo en las comunidades, los equipos de misión

han realizado en promedio 1 encuentro cada dos meses de acuerdo a las 6 fechas conmemorativas que se han definido dentro del Plan Operativo (Día de la mujer, Pascua de Santa María Eufrosia, Día Internacional del medio ambiente, día de la lucha contra la trata, día de todos los santos y los 16 días de activismo contra la violencia de género) utilizando además como recursos de sensibilización un mensaje de esperanza enmarcado en la palabra de Dios y la presentación de los servicios de la Fundación, durante estos espacios intervienen igualmente Hermanas, laicas y voluntarios quienes aportan en la construcción de las estrategias creativas y el desarrollo de los espacios de sensibilización. A estos encuentros igualmente han sido convocadas las mujeres que integran el programa además de nuevas mujeres producto de la convocatoria con líderes y actores claves de los sectores y las comunidades, el 50% de los espacios de sensibilización se han realizado dentro de las instalaciones de las seccionales, más se ha promovido la realización de los espacios en los mismos sectores donde habitan las mujeres y deseamos incidir como fundación con el fin de facilitar el

encuentro con la población y aprovechar sus espacios como oportunidad de encuentro, igualmente, en lo recorrido del 2023 ha sido posible incorporar como estrategia creativa ferias de inclusión económica y financiera con el fin de promocionar los proyectos de inclusión de las participantes de la misión como una alternativa para la superación de la violencia económica y la mitigación de la pobreza extrema, generando mayor visibilización de los procesos que desarrollamos como Fundación.

Hacer posible cada uno de estos procesos ha implicado la construcción y actualización del mapeo a las instituciones, organizaciones y actores claves con sus ofertas de servicios que aportan al desarrollo de los objetivos de la misión y responden a las necesidades de las mujeres participantes de la misión, partiendo también del protocolo de salida y encuentro con las instituciones con el fin de facilitar la interacción y la generación de acuerdos para la articulación y alianzas.

El mapeo ha sido un ejercicio transversal que realizan los equipos de misión y que su periodicidad de actualización depende



de las oportunidades de relacionamiento, principalmente en el primer trimestre del 2023 los equipos actualizan el instrumento identificando actores clave.

Durante su consolidación a nivel local, se ha promovido la actualización de información con el fin de tener un contexto actual de la oferta de servicios de las organizaciones, definir categorías de análisis para que este proceso sea un ejercicio vivo y así facilitar el trabajo articulado, además en lo que respecta al mapeo a las comunidades se ha promovido ampliar su lectura, que esta sea una lectura ecosistémica con el fin de identificar las condiciones micro y macroestructurales que interactúan en los contextos comunitarios y que dan razón de las condiciones de violencia, exclusión y vulneración que viven las mujeres en las comunidades, facilitando así los procesos de salida y encuentro.

A continuación, se describen los diferentes medios por los que han llegado las mujeres a la Fundación:

- Talleres de sensibilización en las comunidades y grupos.
- Salida y encuentro en los sectores.

- Voz a voz - derivación por otras organizaciones.
- Estrategias creativas - espacios de encuentro y conversación.

Indicadores Alcanzados / Productos

Número total de mujeres a las que han salido al encuentro durante todo el año: 932.

Medios por los que han llegado las mujeres:

- Creación de estrategias creativas, talleres y espacios de sensibilización 387.
- Pastoral de salida y encuentro: 304.
- Voz a voz: 131.
- Derivadas de otras organizaciones: 64.
- Acercamiento a 42 organizaciones e instituciones.
- Continuidad en relacionamiento con 36 organizaciones e instituciones.
- Espacios de encuentro, conversación y sensibilización realizados: 66.
- Por la promoción de los procesos en artes de oficios 46.

Acogida

Las diferentes estrategias para la salida y encuentro ha despertado el interés de mujeres por integrarse a nuestro programa “Promoción de la mujer”, quienes se muestran interesadas por conocer los servicios son convocadas con el fin de ser escuchadas y orientadas de acuerdo al protocolo de acogida psicoespiritual; durante los espacios de escucha y acogida acuden mujeres en situaciones de alto riesgo como: explotación sexual, víctimas de violencia de género y migrantes, mujeres excluidas de oportunidades de desarrollo humano y económico quienes expresan ir en busca de orientación, mejorar y transformar sus vida, reconocer sus derechos, construir entornos seguros o en búsqueda de oportunidades de asistencia humanitaria para suplir sus necesidades básicas.

La acogida inicial realizada principalmente por hermanas y psicossociales ha sido oportunidad para tener un acercamiento a las condiciones de vida a nivel emocional, socioeconómico de las mujeres y definir su ingreso a los procesos de la FBP de acuerdo al perfil de nuestro sujeto de

misión y a nuestra oferta de servicios. Tras definirse el ingreso, los equipos de misión programan visitas domiciliarias a cada mujer, acción realizada principalmente por la psicossocial acompañada por integrantes del equipo de misión como hermanas y voluntarias, durante la visita se observan los factores de riesgo psicossocial a los que se ven expuestas las participantes, sus dinámicas sociales y familiares, proyecto de vida y antecedentes de vulnerabilidad, estos elementos han permitido la construcción de un diagnóstico ecosistémico y con ello definir el plan de acompañamiento integral de cada participante, este proceso se realiza en construcción con la misma mujer al compartirse la lectura que la profesional psicossocial realiza de su dinámica personal, social, económica, familiar se definen aquellos elementos sobre los cuales la mujer desea priorizar en su proceso de acompañamiento, adicionalmente se genera el contrato social para definir los acuerdos mínimos en el proceso de acompañamiento y su interacción en el programa, esta herramienta de encuadre tiene un objetivo pedagógico para que la mujer al ingresar conozca el compromiso que adquiere con

su proceso y adquiera valores que faciliten su permanencia y el alcance de su plan de acompañamiento.

Indicadores Alcanzados / Producto

- Mujeres que han sido acogidas en el 2023: 369.
- Mujeres que son acogidas, cuentan con un diagnóstico ecosistémico y plan de intervención: 177.

Acompañamiento de Casos

Durante el 2023 los equipos de misión han tenido oportunidad de realizar un acompañamiento de casos de acuerdo a las orientaciones del Plan Estratégico, este es un proceso dinámico que si bien se presenta desde los procesos iniciales está inmerso en los demás procesos, el acompañamiento de casos parte de la realidad personal de cada una de las mujeres que ingresan a la misión de acuerdo a su interacción en el programa, muestra de ello este proceso se ha realizado en las siguientes situaciones a nivel cuantitativo:

- 15 mujeres que al no cumplir con el perfil son derivadas a otras organizaciones, se acompaña

clarificando nuestra oferta de servicios y orientando a la mujer en el acercamiento a organizaciones que responden a sus necesidades de atención.

- 40 mujeres con seguimiento por haberse retirado del proceso, los equipos de misión programan un espacio de encuentro ya sea de manera presencial o virtualmente con la participante para realizar el cierre de su proceso, clarificar los motivos de salida e identificar de ello planes de mejora y lecciones aprendidas.
- 96 mujeres que recibieron acompañamiento tras recibir apoyo en sus procesos de inclusión: de acuerdo a las lecciones aprendidas de los procesos de inclusión e incidencia del 2022 se construye un protocolo de acompañamiento durante el primer trimestre del 2023; ha sido fundamental que los equipos acompañen a partir de la realización de visitas domiciliarias los procesos de inclusión de las mujeres que han accedido a oportunidades de inclusión durante los años 2021 y 2022, con el fin

identificar sus avances, aprendizajes, dificultades, oportunidades y amenazas en la sostenibilidad de sus procesos, propiciando ejercicios de coevaluación de sus proyectos de sostenibilidad realizar seguimiento a los proyectos de inclusión ha sido una estrategia para identificar además los avances de las participantes en sus procesos personales como el desarrollo de sus proyectos de vida y la superación de las violencias.

- 14 mujeres que habiendo finalizado el proceso en el 2022 no recibieron apoyo en su proceso de inclusión, pero buscaron un acompañamiento específico: se han presentado casos como la solicitud de espacios de escucha a nivel psicosocial y espiritual para la orientación y resolución de situaciones específicas.
- Actualmente 35 mujeres se encuentran en los procesos iniciales, integrándose a la acogida e ingreso al programa.

Indicadores Alcanzados / Productos

- Durante el 2023 se han realizado a la fecha un total de 165 acompañamientos de casos.

PROCESOS DE INTERACCIÓN CONSTRUCTIVA

INFORME DE GESTIÓN

2023



**Motivadas/os por la justicia con un
carisma universal**

Acompañamiento Integral

De acuerdo al Plan Estratégico se convocan los equipos de misión para definir una comunidad de práctica integrada por diferentes Partners cuyo objetivo principal es el definir un protocolo articulado de los procesos de interacción constructiva alineado a los procesos de inclusión e incidencia; en la fase inicial de conformación se acompaña desde la coordinación de programas con el fin de clarificar el objetivo de la comunidad de práctica, entregables esperados y conocer de parte de los diferentes integrantes de los equipos de misión la comprensión e implementación inicial de los procesos de interacción constructiva. Durante el acompañamiento a la CdP se define un plan de trabajo cuyo entregable es un flujograma de los procesos de interacción constructiva y un documento caracterizado por una narrativa que describe los modos de proceder de los equipos de misión tras realizarse el proceso de diagnóstico psicosocial. Fruto del diálogo de acompañamiento a la CdP se definen tres acciones claves de la interacción constructiva: Saber acompañar, saber escuchar y saber estar,

como acciones claves para los Partners durante la interacción y el acompañamiento de las mujeres en sus procesos, adicionalmente se retoma el árbol de problemas realizando lectura de las causas estructurales como elementos claves para la creación de las estrategias de acompañamiento.

A partir del diagnóstico ecosistémico los profesionales psicosociales apoyadas de hermanas planifican e implementan un plan de acompañamiento integral desde el componente psicosocial y espiritual con las mujeres participantes, partiendo de las necesidades e intereses de acompañamiento que cada participante indique y que sean hallazgos de su diagnóstico, durante el proceso de acompañamiento se incorporan estrategias para promover el autocuidado, el fortalecimiento del autoestima, toma de decisiones, roles, límites, orientación en su proyecto de vida a través de la escucha, la visualización, manejo de la respiración, expresión emocional, mediadores pedagógicos y la conversación como espacio de construcción para la reflexión de su historia de vida y su dinámica familiar, promoviendo además el

acercamiento a rutas de atención para el acceso a sus derechos y la transformación de creencias para una vida libre de violencias.

Durante el proceso, los equipos de misión se integran para planificar desde sus conocimientos y metodologías el desarrollo de los espacios grupales de acompañamiento integral, identificando que estos encuentros son un medio para consolidar la interacción de las mujeres, su permanencia en los procesos y preparar el camino hacia la participación de los grupos de apoyo de mujeres; los encuentros de acompañamiento a nivel grupal se realizaron inicialmente con una periodicidad de 2 veces por mes en promedio, sin embargo durante el segundo semestre los equipos de misión han evaluado su pertinencia y ajustado la periodicidad a un encuentro por semana, para fortalecer la cohesión de los grupos, por otro lado, el acompañamiento integral uno a uno se realiza de forma periódica cada dos semanas de acuerdo al plan de acompañamiento de cada mujer y los acuerdos mínimos de su contrato social.

Indicadores Alcanzados / Productos

- 1 comunidad de práctica conformada por psicosociales, Coordinadoras y hermana.
- 1 protocolo de los procesos de interacción constructiva construido y socializado a los equipos de misión con insumos como flujograma y propuesta de documentación para el diagnóstico ecosistémico.
- 143 mujeres han recibido acompañamiento integral.

Facilitación Grupos de Apoyo de Mujeres

Durante el 2023 los equipos de misión le han dado continuidad a un total de 5 grupos GAM que iniciaron entre septiembre y octubre del 2022, estos grupos han sido facilitados en su mayoría por las Partners que vivieron por primera vez su experiencia GAM en la ciudad de Medellín de manera presencial durante el mes de junio del 2022; lo cual, ha sido oportunidad además para cualificar sus capacidades y certificarse como facilitadoras de la metodología, dentro del proceso las facilitadoras se han apoyado del material pedagógico brindado por CRS

y por la Fundación como el material audiovisual y físico de la cartilla para facilitadoras y materiales pedagógicos para la interacción grupal.

En el desarrollo de los grupos de apoyo se ha realizado encuentros de nivelación de acuerdo a los criterios que propone la metodología, espacios que han contribuido a la apertura de las participantes para verbalizar situaciones de violencia y de dolor que han vivido, adicionalmente durante la continuidad de los grupos que venían del 2022 se tomaron decisiones como equipos de misión frente a la participación de cada mujer dadas dificultades en la cohesión grupal, la expresión de confianza y libertad durante los círculos de conversación por causas como lazos de consanguinidad o la presencia de menores en el espacio.

Tras la culminación de los 5 grupos durante los meses del segundo trimestre del 2023, las seccionales han dado apertura a un total de 10 nuevos grupos entre los meses de marzo, mayo y los meses de septiembre y octubre, convocando a las participantes que ingresaron durante el 2023, como hallazgos se ha identificado que la metodología es una oportunidad

para que las mujeres verbalicen los hechos de violencia que las oprimen y pueden construir una red de apoyo y solidaridad por lo anterior se ha extendido la convocatoria de participación a más mujeres como alternativa para visibilizar las violencias que las oprimen en sus contextos familiares y comunidades; particularmente la metodología en la seccional de Cúcuta ha contado con la facilitación de dos participantes que realizaron la formación durante el 2022, dada situación enfrentada en la seccional con el recurso humano se propuso su participación como facilitadoras, esto con el fin de apoyar el proceso en la seccional además como estrategia pedagógica para promover en ellas un proceso de inclusión y preparación para los GAM autónomos.

Con el fin de promover la participación plena de los Partners se ha generado un Grupo GAM a nivel virtual cuya facilitación está a cargo de 4 voluntarias de la FBP concentradas principalmente en la ciudad de Bogotá (3) y Panamá (1) este grupo está conformado por Partners de la misión, mujeres que han ingresado al



programa y mujeres pertenecientes a otras organizaciones.

Particularmente en la experiencia de la terminal de Cali la metodología GAM se ha implementado con un grupo de mujeres cercanas a la terminal quienes ya culminaron su proceso de participación en la metodología, dado el contexto de participación de la población sujeto se opta por acercarse a mujeres con cercanía a la terminal con el fin de promover en ellas procesos de agencia de prevención de una migración irregular e insegura.

- 9 Partners se han certificado como facilitadoras GAM.
- Actualmente 96 mujeres se encuentran en los procesos de interacción constructiva.
- A la fecha 691 personas indirectas han sido impactadas desde los procesos de interacción constructiva (dato proveniente de los integrantes del grupo familiar de cada una de las mujeres que ha participado en los procesos de acompañamiento integral y GAM).

Indicadores Alcanzados / Productos

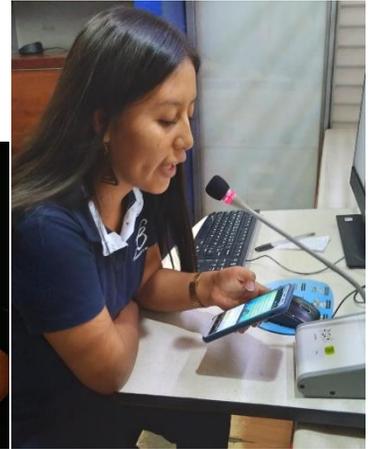
Se han conformado un total de 15 grupos GAM discriminados así:

- Iniciados en el 2022 y culminados en el 2023: 5.
- Iniciados y culminados en el 2023: 4 presenciales y 1 virtual.
- Iniciados en el 2023 con proyección a culminar en el primer semestre del 2024: 5.
- 128 mujeres se han certificado en la metodología como participantes.
- 69 mujeres participan actualmente de los grupos GAM.

PROCESOS DE INCLUSIÓN E INCIDENCIA

INFORME DE GESTIÓN

2023



**Motivadas/os por la justicia con un
carisma universal**

Inclusión Social y Justicia Económica

Desde la coordinación de programas se convoca el equipo de coordinadoras de la misión local con el fin de definir un plan de trabajo para la implementación del modelo de inclusión económica y financiera propuesto por GSIF, generando las siguientes tareas de acuerdo al Plan Operativo Anual (POA):

- Realización de un diagnóstico inicial (encuesta en Google Forms con un grupo focal) a nivel del conocimiento en procesos de inclusión económica y financiera por parte de las participantes de los años 2021 2022 2023 esto con el fin de identificar necesidades de formación y delimitar un plan de formación.
- Definición de los temas de formación y criterios de facilitación y entregables para garantizar la toma de decisiones durante el otorgamiento de los planes semilla.
- Definición de las políticas del proceso de inclusión económica y financiera a nivel de los tiempos de gracia, acciones de corresponsabilidad, plazos de pago, alternativas ante la mora de los pagos de los planes semilla y modos de proceder como comité.
- Asesoramiento legal y financiero para la elaboración de los contratos y pagarés.
- Definición de los criterios para el otorgamiento de los planes de acuerdo a los procesos del programa.
- Definición de los instrumentos entregables por coordinadora para la presentación de los casos y para la recuperación del capital.
- Definición de rejilla planes semilla aprobados para el conocimiento y seguimiento del área contable.
- De acuerdo a las tareas anteriores se han institucionalizado espacios de encuentro como comité del plan semilla para sensibilizar sobre la pertinencia del proceso como oportunidad de sostenibilidad a nivel financiero de la misión, y a nivel del mismo proceso de inclusión de las participantes, durante estos espacios se han estudiado los casos que cada seccional ha presentado

contando con el acompañamiento y criterio profesional de un asesor externo y una voluntaria quienes tienen acercamiento con el otorgamiento de créditos.

- Los equipos de misión han gestionado la facilitación de la formación tanto en los temas de inclusión económica y financiera como también de la orientación vocacional apoyándose de organizaciones públicas y privadas como el SENA, Cámara de Comercio y universidades o facilitadores externos, durante este proceso se han facilitado recursos pedagógicos de acuerdo a la planificación de la metodología, abordando las temáticas identificadas con mayor necesidad por el grupo de participantes.
- Para los equipos de misión este proceso ha implicado, evaluar sus prácticas a nivel de formación y acompañamiento desde los procesos de interacción constructiva dada la relación de valores significativos como la disciplina, la solidaridad la capacidad de gestión y la

resiliencia elementos claves en el desarrollo de los proyectos de vida de las mujeres y que son retomados durante su orientación vocacional, además durante el otorgamiento de oportunidades de inclusión con plan semilla se ha identificado apertura ante esta propuesta de trabajo, generando acompañamiento uno a uno en torno al perfil de inclusión de cada mujer y su proyecto de desarrollo económico y/o productivo de acuerdo a los parámetros del comité y las orientaciones de los asesores externos frente a su contexto financiero.

Indicadores Alcanzados / Productos

- 1 documento con políticas para el otorgamiento de los planes semilla y anexos.
- 1 documento con políticas de acompañamiento y estrategias de sostenibilidad en construcción.
- 78 mujeres recibieron orientación vocacional.

- 77 mujeres recibieron formación con base en el modelo de inclusión económica y financiera.
- Mujeres han accedido a la oferta de formación en artes y oficios de Centro Esperanza.
- 30 mujeres que accedieron a oportunidades de inclusión entre el 2021 y 2022 participaron en formación para fortalecer sus competencias en emprendimiento.
- 67 mujeres pertenecientes a los procesos del 2021, 2022 y 2023 han accedido a oportunidades de inclusión financiera y justicia económica por medio del otorgamiento de un plan semilla para estudio y emprendimientos y 21 mujeres han accedido a oportunidades de inclusión participando en los cursos de artes y oficios de Centro Esperanza.

Liderazgo e Incidencia de las Mujeres y de la FBP

Durante la creación de las estrategias creativas y los espacios de encuentro y conversación con mujeres y comunidades los equipos de misión han promovido la participación de las mujeres como asistentes

de los encuentros de sensibilización facilitando además roles protagónicos con el fin de generar procesos de inclusión e incidencia social en los que las participantes puedan demostrar el alcance de sus procesos y sean referentes para otras mujeres y comunidades, muestra de ello se ha identificado la participación de mujeres en espacios de incidencia en temas como la trata de personas, marchas simbólicas en conmemoración del día internacional de la mujer y la participación en estrategia creativas interactuando como actrices naturales con un mensaje transformador e inspirador para la superación de las violencias.

Adicionalmente las seccionales han participado en espacios de incidencia local convocados por organizaciones locales en temas referentes a las violencias, política pública de género y articulación con iniciativas de salud mental, durante estos espacios se ha tenido oportunidad de salir al encuentro con nuevas organizaciones, generando espacios de relacionamiento lo anterior ha permitido un posicionamiento local y el reconocimiento de nuestra oferta de servicios, identificando que la misma resulta innovadora en relación a la oferta de



otras organizaciones a nivel público y privado dado el enfoque a la defensa de procesos integrales centrados en el ser desde la dimensión social y espiritual.

Indicadores Alcanzados / Productos

- 13 mujeres que han hecho parte de los procesos del 2021, 2022 se han vinculado en espacios de sensibilización desde roles protagónicos.
- 28 comunidades sensibilizadas por medios de las estrategias creativas y espacios de encuentro conversación.
- 238 mujeres que han hecho parte de los procesos del 2021, 2022, y 2023 han participado en espacios de incidencia que convoca la Fundación, como los espacios de conversación y sensibilización en las comunidades.
- 1.563 personas procedentes de las comunidades mapeadas a nivel local han participado en los espacios de conversación y sensibilización.

Promoción Grupos de Apoyo (GAM) Autónomo

Durante el 2023 se dio apertura a un grupo de apoyo autónomo en la ciudad de Cartagena, grupo liderado por dos participantes de los procesos del 2022, inicialmente el grupo realiza su experiencia en un barrio de la ciudad de Cartagena identificando potenciales oportunidades como un espacio de reunión y el interés de un grupo de mujeres del sector, sin embargo durante el acompañamiento del grupo se identifica dificultades en la asistencia, dada la situación enfrentada las facilitadoras deciden buscar nuevas alternativas como la consecución de un nuevo lugar y retomar la convocatoria de participación, finalmente cuentan con una respuesta positiva de una parte de las participantes que habían iniciado el grupo, actualmente realizan la metodología en un municipio cercano a la ciudad y cuentan con acompañamiento a nivel virtual y presencial realizado por la coordinadora local y psicosocial. El grupo de facilitadoras ha generado estrategias para la sostenibilidad del proceso utilizando recursos pedagógicos de fácil acceso y



gestionando la alimentación del grupo por medio de estrategias propuestas por las mismas mujeres como rifas y colectas.

Indicadores Alcanzados / Productos

- 1 Grupo de Apoyo implementando la metodología el cual cuenta con acompañamiento.
- 92 mujeres se encuentran actualmente en los procesos de inclusión e incidencia.

Logros no Planificados de los Procesos Misionales

- El servicio Jesuita para refugiados brinda oportunidades de inclusión económica a participantes de la misión en Cúcuta tras conocer sus proyectos productivos.
- La vinculación de participantes como actrices naturales en estrategias creativas (obra teatral) ha sido un logro que se facilitó durante la interacción y dada la necesidad de generar nuevas estrategias multipropósito para la sostenibilidad de los procesos.
- Durante los espacios de acompañamiento integral

acudieron mujeres que no habían participado de la acogida inicial, al asistir al encuentro manifestaron interés por conocer los procesos de la FBP para vincularse a estos.

- La participación de mujeres en oportunidades de inclusión que ofrecen otras organizaciones y no estaba dentro de la planificación.
- Ser convocados por otras organizaciones para participar en espacios de incidencia con oportunidad de visibilizar nuestro programa.

Acciones Coordinadas con otras Organizaciones y/o Actores Claves para Realizar las Actividades del Programa

Durante los procesos misionales se logra la articulación con un total de 67 organizaciones entre las que se identifican organizaciones de la iglesia, universidades, Fundaciones nacionales e internacionales, instituciones de formación, medios de comunicación, además de entidades del estado, dentro de las acciones coordinadas se destacan:

- La articulación para el desarrollo de los espacios de encuentro y conversación.
- La derivación a mujeres de acuerdo a su oferta de servicios y a sus necesidades identificadas.
- La articulación para la formación en orientación vocacional, emprendimiento y fortalecimiento de competencias.
- Articulación en actividades como las ferias de inclusión económica y financiera.
- Articulación para la visibilización en los medios de comunicación con el fin de posicionar el programa a nivel local y nacional.
- Participación en la Asamblea de la Red Clamor e integración en la Comisión de Incidencia cuyo plan de trabajo se encuentra en construcción.
- Participación en JPIC - Iniciativa de la Conferencia de Religiosos de Colombia, participa en encuentros periódicos compartiendo nuestros procesos y propuestas de incidencia para la construcción de respuestas inter congregacionales.
- Promoción de los grupos de apoyo de mujeres en la Fundación Eudes, acción apoyada por equipo de voluntarias de la FBP, quienes han mantenido acercamiento con la organización con el fin de mantener relacionamiento para extensión apostólica proyectada en Bogotá.

Descripción de los Problemas y Dificultades, Internas o Externas, que Surgieron Durante la Implementación del Programa

La continuidad de las mujeres que han ingresado y cuentan con su diagnóstico ecosistémico se ha visto afectado por eventos externos como la búsqueda de oportunidades laborales que mitiguen sus condiciones de vulnerabilidad económica, ser redes de apoyo para otros miembros de su hogar limitando su tiempo disponible, optar por la migración interna y externa para acceder a oportunidades de desarrollo y dar respuesta a sus necesidades básicas, esto ha generado la disminución de mujeres en los procesos de interacción constructiva e inclusión- incidencia, ante esta dificultad los equipos de misión han profundizado en el acercamiento a los

proyectos de vida de las participantes dado que en los diálogos iniciales se identifica el interés de permanencia en los procesos y sus proyectos a corto, mediano y largo plazo.

Se ha identificado la necesidad de evaluar las estrategias utilizadas para la pastoral de salida y encuentro, dado el número de mujeres que se incorporan y permanecen; debido a que, se ha presentado el riesgo de deserción en su proceso de acompañamiento y formación, ante esta dificultad se han generado diálogos de acompañamiento identificando estrategias como los espacios de sensibilización, y la conformación de grupos de mujeres en procesos iniciales con el fin de consolidar su experiencia de grupo para identificar la permanencia, interés y proceder al ejercicio de diagnóstico.

Se identifica inicialmente dificultad en la planificación de actividades en los equipos de misión lo que genera retraso en la implementación de los procesos de inclusión e incidencia, esto a su vez ha afectado la ejecución del presupuesto en los tiempos previstos, se han buscado estrategias para agilizar la ejecución de los

rubros como ampliar las fechas de comités plan semilla y definir temporadas para la programación de compras en rubros centralizados lo que ha permitido avanzar en el alcance de indicadores y finalmente en la ejecución presupuestal, adicionalmente se han definido acuerdos con el equipo de coordinadoras para planificar su ejecución presupuestal de acuerdo a sus necesidades y rubros disponibles a cargo de la coordinación de programas.

Durante la facilitación de los procesos de inclusión se identifica que las experiencia en formación que brinda una de las instituciones no logra responder a las expectativas de las mujeres dado el lenguaje técnico, el uso de temas y metodologías abordadas, esto ha significado a nivel psicosocial fortalecer el acompañamiento de las mujeres a nivel de sus proyectos de vida y profundizar en temas como el manejo de cuentas y ahorro, además se ha identificado la importancia de replantear en esta experiencia la solicitud de los servicios para la articulación institucional.

Al iniciar el 2023 surgen inquietudes frente a la implementación de los

procesos, lo que significa inicialmente un atraso en los tiempos previstos, adicionalmente la comprensión del otorgamiento de los planes semilla fue una situación enfrentada en toda la organización, dado que al ser una experiencia nueva implicaba mayor acompañamiento a nivel interno - externo y la organización de un plan de implementación, durante el proceso de socialización, planificación e implementación del proceso se ha contado con la acogida y participación de Partners dando como resultado la construcción de políticas, incorporación de prácticas y finalmente una recuperación del capital en un porcentaje significativo en lo que respecta al balance del segundo mes de recuperación de acuerdo a las fechas de aprobación y plazos de recuperación.

La documentación de los procesos ha sido un reto en las seccionales dada la manera en que comunican el desarrollo del alcance de las tareas operativas, lo que ha implicado acompañamiento uno a uno identificando las habilidades de lectoescritura en los integrantes del equipo de misión, esto con el fin de cualificar su proceso de comunicación; por lo que, los

procesos misionales finalmente son comunicados a actores con desconocimiento de la experiencia de misión en la provincia.

Lecciones Aprendidas y Cómo se ha Incorporado este Aprendizaje en el Programa

Generar diálogos para acompañar a los equipos de misión facilita la expresión de inquietudes y propuestas en torno a la implementación de los procesos.

La promoción del liderazgo de los Partners contribuye a su plena participación en la misión, lo que facilita la sostenibilidad organizacional y responde a los retos actuales y llamados a la acción.

La articulación de cada acción a nivel de los procesos misionales es clave; dado que, nos permite una mayor sostenibilidad en los procesos y en los logros de las mujeres participantes. Confirmando que nuestros procesos deben ser dinámicos y en construcción a la realidad de las mujeres y sus comunidades.

El uso de los lenguajes ha sido clave en todos los niveles: áreas de apoyo, estratégico, a nivel de los equipos de

misión y finalmente en la interacción con las mujeres que integran nuestro programa; de manera que, esto nos ha permitido unificar esfuerzos para brindar respuestas más eficaces a los objetivos del programa, facilitando el intercambio de ideas y la misma comprensión de los procesos.

La experiencia de los planes semilla al ser un suceso reciente ha implicado una planificación a nivel estratégico y operativo y se ha convertido en un proceso pedagógico para los equipos de misión replicado a las mujeres, en diálogos con el comité planes semilla se ha identificado que esta práctica no sólo apunta a la sostenibilidad económica de una actividad de la misión, sino que además impulsa la sostenibilidad de un proceso de inclusión y del mismo proceso de acompañamiento en cada una de las mujeres.

Los monitoreos internos han sido oportunidad para que los equipos de misión generen conversaciones constructivas en torno a sus avances y

situaciones enfrentadas al mismo tiempo ha sido oportunidad para replantearse en torno a tiempos y metodologías, poder realizar análisis sistémicos de la realidad de la misión es clave para responder de formas más asertivas a los objetivos, la adaptación al cambio es una constante; por lo que, nos ha facilitado la resolución de situaciones enfrentadas.

GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN

INFORME DE GESTIÓN

2023

Enero 19 de 2023

Partners
Fundación El Buen Pastor

Nos dirigimos a ustedes no sin antes agradecerles su entrega, compromiso y dedicación durante el año 2022, deseándoles un feliz y próspero año 2023 guiados por el Buen Pastor encaminado en logros, unión, transformación y bendiciones.

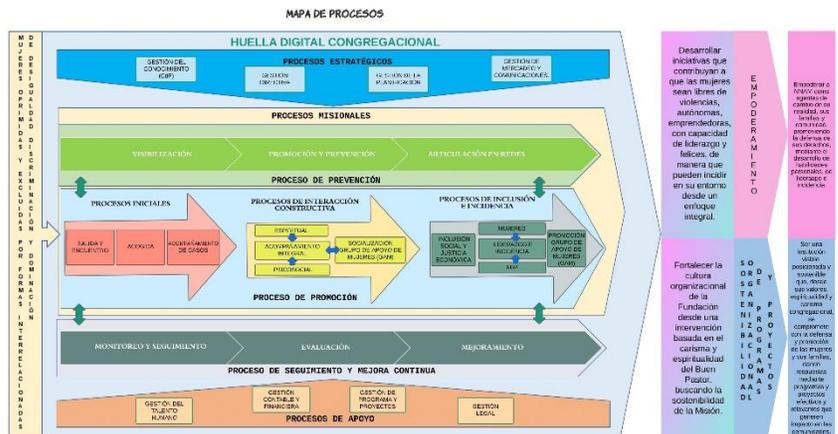
Están cordialmente invitadas /os a nuestro primer encuentro que se llevará a cabo el día 24 de enero de 2023 Hora: Col. 8:00 a.m. - Ven.9:00 a.m. a través de la plataforma Zoom.

<https://us02web.zoom.us/j/87169488448?pwd=cncvQjRhNHFXb1UzbzFvd1NtMWVnZz09>

ID de reunión: 871 6948 8448

Código de acceso: 596303

Hora Col - Ven	Tema	Responsable
8:00 a.m. - 9:00 a.m.	Bienvenida y Oración	Yahilú y Hna. Adriana
9:00 a.m. - 10:00 a.m.	Enfoque	Valeria
10:00 a.m. - 11:00 a.m.	Pausa café	
10:30 a.m. - 11:30 a.m.	Mapa de Procesos y Plan Operativo	Maria Isabel y Valeria
12:00 m. - 01:00 p.m.	Protocolos	Coordinadoras, psicosociales y asistente administrativa
2:00 p.m. - 3:00 p.m.	Planeación Asamblea y celebración 20 años	Hna. Nidia, Hna. Adriana y Alex
3:00 p.m. - 4:00 p.m.	Plan de Comunicaciones	Área comunicaciones
4:15 p.m. - 5:15 p.m.	Pausa café	
4:30 p.m. - 5:30 p.m.	Presupuesto y formatos	Yahilú Hernández
5:20 p.m. - 6:20 p.m.	Evaluación del encuentro	Maria Isabel Muñoz



Motivadas/os por la justicia con un carisma universal



Durante el 2022 se socializa el Plan Estratégico del 2023 a los equipos de misión y Consejo Directivo, posterior a su socialización y aprobación se define el POA para el 2023, este es construido a partir de la propuesta de cronograma de ejecución de los proyectos de cooperación, lecciones aprendidas de la planificación del 2022 y proyección de nuevos procesos incorporados al programa como los GAM Autónomos, liderazgo transformacional y masculinidades Pacíficas (Metodología de CRS), durante la construcción del POA se identifican tareas dinámicas que requieren de su desarrollo continuo a lo largo del año, dentro de los criterios para la definición de los tiempos se parte además de los tiempos de planificación, implementación y cierre de los procesos, elementos que son considerados tanto en el Plan Estratégico como en el POA del 2023.

La proyección de indicadores se realiza a partir de la experiencia en el alcance de la misión, partiendo además de la capacidad instalada de las seccionales y los productos esperados para los tres años del Plan Estratégico.

El producto del POA es socializado a cada equipo de misión y es enviado a sus correos con el fin de propiciar espacios de diálogo para la comprensión de los procesos y la organización a nivel de programación de tareas, dado el tiempo en que este es socializado se retoma diálogo con los equipos de misión durante la segunda semana de inicio de actividades del 2023; esta actividad se denomina como primer encuentro de misión y en ella se traen al diálogo los frutos de las conversaciones de los equipos de misión en torno a la comprensión del Mapa de procesos, Plan Estratégico y Plan Operativo, posteriormente se convocan encuentro con los equipos de misión con el fin de asignar responsabilidades en torno a la consecución de los protocolos de los procesos iniciales y el protocolo de los procesos de interacción constructiva.

Con el fin de facilitar la comprensión del POA como herramienta para la planificación y monitoreo interno a nivel local, se convocan los equipos de misión para acompañar de forma inicial en el diligenciamiento de la rejilla dada su utilidad durante los monitoreos a nivel de programa y proyectos.

Igualmente, durante los encuentros de monitoreo de programas y proyectos se invita a los equipos a institucionalizar la herramienta para sus monitoreos internos con el fin de facilitar la documentación de sus procesos y tener una recopilación estratégica de las tareas, esto con el fin además de facilitar la rendición de cuentas a nivel trimestral.

Como estrategias para el seguimiento y mejora continua del Plan Estratégico se han promovido:

Dos encuentros de misión, el primero en el mes de enero en la segunda semana de ingreso a actividades de misión y el segundo en el mes de julio, este segundo encuentro de misión con el fin de identificar como los equipos están implementando los procesos y generar diálogos constructivos que faciliten el co-aprendizaje como provincia y propiciar la mejora continua. Adicionalmente se mantiene institucionalizado los monitoreos trimestrales para cada una de las seccionales independiente a que cuente o no con proyectos de cooperación, durante estos encuentros se han generado diálogos principalmente en torno a la comprensión de los procesos y cómo esta

comprensión se ve reflejada en su implementación operativa, documentación y presentación de informes narrativos para la cooperación.

Dentro del plan de trabajo se definen las fechas de monitoreo trimestral en el cronograma general de la FBP, el cual es informado desde inicio del año en curso con el fin de que las seccionales se programen anualmente, adicionalmente se realiza con un mes de anterioridad comunicado con la agenda del monitoreo por equipo de misión, objetivo del encuentro e insumos a requerir para el encuentro esto con el fin de promover en los equipos de misión un visión de organización, planificación y compromiso con la proyección estratégica.

Durante el mes de diciembre se tiene proyectado un encuentro con equipos de misión para la construcción del Plan Operativo del año 2024.

Indicadores Alcanzados / Productos

- 1 POA consolidado en el primer año e implementado por los 6 equipos de misión.
- 2 encuentros de misión desarrollados durante el primer año y proyección de un tercer encuentro de misión para el cierre del año.
- Consolidación de un formato ficha seccional con nuevas orientaciones para la documentación del contexto.
- Aplicación de la rejilla del POA propuesto por GSIF, institucionalizando la documentación de los apartados lecciones aprendidas y tareas pendientes con el fin de validarse como proceso de seguimiento y mejora continua a nivel interno de los equipos y a nivel de los monitoreos de programas y proyectos.

Logros

- Incorporación de la herramienta del POA durante los monitoreos internos y trimestrales como

herramienta clave de planificación y mejora continua.

- Mayor apropiación de los procesos y manejo de los lenguajes del Plan Estratégico durante los diálogos de acompañamiento y planificación.
- Se ha hecho del POA un ejercicio de inclusión en el que se vean integrados los procesos diferenciales que realizan desde la terminal de Cali y desde Centro Esperanza, lo que ha permitido en ambos identificarse en tareas específicas de acuerdo a su capacidad instalada y contexto.

Logros no Planificados

Optimización de los rubros centralizados de los proyectos de cooperación, para otras actividades sin rubro asignado, además se facilitó la extensión del recurso a seccionales sin recurso de cooperación o para la adquisición de materiales y equipamientos de todas las seccionales, incluyendo sede central, ello implicó la consulta a GSIF para el reajuste de presupuestos.

GESTIÓN DIRECTIVA

INFORME DE GESTIÓN

2023



saMaalkcbkie1V0R

CD

000043



FUNDACIÓN EL BUEN PASTOR
NIT. 811039124-6

ACTA No. 017 del 19 de marzo de 2023

CORRESPONDIENTE A LA DÉCIMA SÉPTIMA ASAMBLA GENERAL
ORDINARIA DE LA "FUNDACIÓN EL BUEN PASTOR"

En Copacabana departamento de Antioquia, Republica de Colombia, siendo las ocho (8:00 a.m.) del día diecinueve (19) de marzo del año dos mil veintitrés (2023). Se reunieron con carácter ordinario, atendiendo la convocatoria escrita de la Directora de la Fundación el 10 de febrero de 2023. Lugar de la realización de la Asamblea: Copacabana (Antioquia), Centro de Convenciones Villa de Sales, Vereda el Zarzal, con la participación de las siguientes personas:

Hna. Nidia Stella Quimbayo, Hna. María Ligia Usma, Hna. María Angelina Santana, Hna. Gladys Elena Álvarez, Hna. María del Pilar Montes, Hna. Leonor Gómez, Hna. Mariana Cardona, Hna. Martha Lucía Arellano, Hna. Rosalba Navarro, Hna. Dany Zuleida Álvarez, Hna. Diana Patricia Duque, Hna. Elida Correa, Hna. Aracely Cardona, Hna. Luz Amanda Gómez, todas en su condición de Miembros de la Fundación El Buen Pastor, la primera en calidad de Representante Legal del Miembro Fundador y las restantes como Miembros de Derecho de la Fundación El Buen Pastor. Número este que representa el 93,33% con Derecho a voto de la Fundación y que, conforme a lo previsto en el Artículo 16 de los Estatutos, constituye quórum para sesionar válidamente y decidir con el voto favorable de la mitad más uno de los asistentes, con derecho a votar en la Asamblea. También se hicieron presente los siguientes invitados: Hna. Adriana Patricia Aguirre, Hna. Carmen Marina Montes, Hna. Henao Marley Preciado, Hna. Yolanda Borbón, Hna. Blanca María Florez, Hna. Edith Olaguez, Hna. Fabiola Tapasco, Hna. Carmen Cecilia Patiño, Hna. Cristina Rodríguez, Hna. María Rubiela Arellano, Hna. Sandra Milena Pineda, Hna. María Nilsa Jaramillo, Hna. Amanda Pérez, Hna. Luz Aleyda Toro, Hna. Nidia Rosa Tapasco, Hna. Laura Mosquera, Hna. Erika Sánchez, Hna. María Esther Buitrago, Rosma Vásquez, María Karina Carranza, Jairo Contreras, Laura Valeria Zapata, German Osorio, Yabitu Hernández, Luz Stella Sierra, María Isabel Muñoz, Greizer Yesenia Vargas, Alejandro Vásquez.

1. Verificación del Quórum
2. Presentación de la presidenta y secretaria de acuerdo a los estatutos.
3. Designación de la comisión para la revisión y verificación de la redacción del acta y su aprobación.
4. Lectura de notificación del acta Asamblea 2022.
5. Lectura y aprobación del orden del día.
6. Presentación y aprobación informe de gestión social 2022.
7. Presentación de los Estados financieros a diciembre de 2022 y dictamen de Revisora Fiscal.
8. Autorización a la Representante legal para solicitar ante la DIAN, la actualización de la permanencia en el régimen tributario especial.
9. Elección de Revisora Fiscal y su suplente
10. Presentación propuesta para reinversión de excedentes y aprobación.
11. Presentación de propuesta reforma de Estatutos. Plenaria y aprobación.
12. Reelección y aprobación de consejo directivo FBP.
13. Determinaciones generales de la Asamblea



PROTEC DATA

COLOMBIA

Wompi
Una idea Bancolombia



Motivadas/os por la justicia con un
carisma universal



Durante este periodo 2023, se llevó a cabo la XVII Asamblea General Ordinaria de manera presencial, con la preparación a través de sesiones virtuales para el estudio de los asuntos a tratar. Uno de los logros fue la actualización de los Estatutos, incorporando las recomendaciones del Equipo de Liderazgo Provincial de la Provincia Colombo Venezolana (PCV).

Con la actualización de los estatutos se integró formalmente las secciones del Equipo de Liderazgo y Consejo Directivo, facilitando los procesos de comunicación y deliberación para los procesos estratégicos en la Fundación.

Por otro lado, la Contadora y la Revisora Fiscal establecieron contacto con una asesora para organizar el Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo (SARLAFT); para lo cual, se necesitaba realizar una reunión con la Animadora y Ecónoma Provincial, luego de revisar la agenda en diferentes momentos no se logró acordar, quedando pendiente para el 2024.

Durante el último trimestre del 2023 se inició la redacción del Código de Ética, con el fin de fortalecer y establecer

principios fundamentales y normas que nos instruyan en nuestro comportamiento ético en las interacciones con nuestro entorno.

Además, el miembro fundador está implementando una Política de Salvaguarda que incluye a la Fundación, donde, después de la socialización se hizo reforzamiento de la norma sobre la creación y mantenimiento de entornos seguros, luego se procedió a firmar el código de conducta parte de los participantes de la Fundación y asistentes a los encuentros. Análogamente, se asignaron recursos económicos y físicos para minimizar los riesgos identificados. Finalmente, está proyectado crear el código de conducta de las mujeres participantes.

Por otro lado, con PROTECDATA; la cual, es una empresa especialista en Protección de Datos Personales en la que se cancelaba una anualidad, sin embargo, por factores económicos se optó suspender los servicios que nos brindaba, donde la FBP quedó con los documentos Legales y el material de apoyo llevándose a cabo los procesos desde la Fundación. Pero, dada la necesidad de acompañamiento jurídico, es



indispensable continuar con este proveedor, donde se prevé nuevamente la implementación de sus servicios para el 2024.

Adicionalmente, desde el área Administrativa se suspendió el servicio de Credibanco, donde se creó una relación con los servicios de Wompi, generando beneficios como:

- Tener más medios disponibles para recibir donaciones.
- No se cancela mensualidad por la implementación de esta metodología.

Con este nuevo proveedor se pretende llegar a nuevos bienhechores, donde no exista un limitante para hacer sus donaciones.

Registro Único de Beneficiarios Finales (RUB)

Mediante la Resolución 000164 del 27 de diciembre de 2021 se reglamenta el deber formal de informar a los beneficiarios finales de las personas jurídicas y estructuras sin personería jurídica proceso que debía ser soportado mediante la debida diligencia para posteriormente proceder a

reportar a los beneficiarios finales por medio de los servicios informáticos de la DIAN, a esta información también tendrán acceso las entidades que se listan a continuación:

- Contraloría General de la República.
- Fiscalía General de la Nación.
- Superintendencia de Sociedades.
- Superintendencia Financiera de Colombia.
- Procuraduría General de la Nación.
- Unidad de Información y Análisis Financiero UIAF.

El plazo máximo para realizar este reporte fue día 31 de julio de 2023 y el incumplimiento acarrea las sanciones estipuladas en los artículos 651 y 658-3 del estatuto tributario que va desde 1 UVT hasta 100 (\$4.241.200).

Parámetros Beneficiarios a Reportar

La persona natural que, actuando individual o conjuntamente, sea titular, directa o indirectamente, del cinco por ciento (5%) o más del capital o de los derechos de voto de la persona jurídica, y/o se beneficie en cinco por ciento (5%) o



más de los activos, rendimientos o utilidades de la persona jurídica.

La persona natural que, actuando individual o conjuntamente, ejerce control directo y/o indirecto sobre la persona jurídica por cualquier otro medio diferente a los establecidos en el numeral anterior del presente artículo.

GESTIÓN DE MERCADEO Y COMUNICACIONES

INFORME DE GESTIÓN

2023



Motivadas/os por la justicia con un carisma universal



Desde el área de comunicaciones se busca fortalecer la cultura organizacional de la Fundación desde una intervención basada en el Carisma y espiritualidad del Buen Pastor, buscando la sostenibilidad de la Misión.

Las intervenciones están orientadas por un Plan de Comunicaciones que dan respuesta al que hacer de la FBP; posicionar los proyectos y actividades que se hacen, y mantener informadas y actualizadas a los Partners, con todo lo que se desarrolle, para avivar y mantener la fuerza y pasión por la misión.

El Plan de Comunicaciones se realiza a través de la proyección de cinco alcances que se ejecutan por medio de diferentes acciones.

Implementación del Plan Operativo

Anual: para el desarrollo del plan operativo se realizan reuniones permanentes de equipo de comunicaciones en las cuales se analizan que actividades se han desarrollado a la fecha, que acciones están próximas a desarrollarse para dar cumplimiento al plan y qué estrategias se deben de implementar para lograrlo, así, mismo se da apertura y se posibilitan otras

acciones que surgen a partir de diferentes propuestas macro a nivel de la región o procesos de la congregación.

Diseño, Socialización y Actualización de

Ficha País: En la CdP de comunicaciones y Fundraising se recibió orientación para la elaboración de la ficha país como instrumento que posibilita visibilizar la FBP y tener una información actualizada y organizada como carta de presentación y como insumo para presentar la Fundación ante instituciones, organizaciones y cooperantes potenciales. Los aprendizajes adquiridos en la CdP se aplicaron para la elaboración de la ficha Colombia y Venezuela; y se transmitieron a las diferentes seccionales para desarrollar su propia ficha local.

Promoción y uso de Imagen

Corporativa: desde el área de comunicaciones se promueve el buen uso de la imagen institucional de la FBP, velando por una correcta aplicación de acuerdo a las orientaciones y protocolos del manual de imagen de la FBP y el estilo corporativo. Para el año 2023 se realiza la actualización del brochuere, el manual de imagen y estilo y el plegable institucional. Así mismo, la imagen corporativa se

aplicó en diferentes piezas y material comunicacional como estrategia de visualización y posicionamiento como marca institucional.

Las acciones descritas anteriormente posibilitan contar con un área o acción concreta de Marketing social que permite comunicar nuestra razón de ser.

Para Fortalecer el Apropiamiento del Marketing Social como Herramienta para el Posicionamiento se Desarrollaron las Siguietes Acciones:

- Recolección de información, elaboración, diagramación y envío de artículos de posicionamiento.
- Se recolectó información de interés desde cada una de las seccionales como insumo para el desarrollo de artículos, boletines (durante el año se sacan 4 boletines, se están publicando por trimestres) y mensajes que se difundieron a través de los diferentes medios digitales y la página web. Los artículos permiten mantener informada a la comunidad en general de las diferentes acciones, eventos y procesos de

transformación que se desarrollan en la FBP con las Hermanas y las participantes de los procesos.

- Se gestionó un relacionamiento con los medios de comunicación para el posicionamiento de la FBP. Se tuvo contacto con los medios de comunicación: Tu Kanal, Canal TRO, Canal ATN, Teleantioquia, El Colombiano, La Q Digital, Cristovisión, Caracol, RCN entre otros, para generar un relacionamiento comunicacional y generar estrategia de articulación para pautas y promocionales de diferentes campañas a través de entrevista y notas freepress.

Se tiene como desafío continuar una relación con los medios y generar estrategias de posicionamiento de la Fundación.

- Se mantuvo un posicionamiento y actualización en redes sociales y página web a través de las publicaciones continuas de historias de vida, testimonios de Partners en misión y contenidos de sensibilización en temas de relevancia para la FBP.



Como desafío se busca procurar que los contenidos, testimonios y publicaciones en redes sociales cumplan con los requisitos adecuados de presentación.

- Se participó activamente en la Comunidad de Práctica de Comunicaciones y Fundraising - CdP dirigida por GSIF AL, y con la interacción de las oficinas de desarrollo de la misión en la región de América Latina.

En este espacio con la participación de integrantes de diferentes procesos (estratégicos y de apoyo), se adquieren diferentes conocimientos que posibilitan el mejoramiento continuo de las comunicaciones y la procuración de fondos, brindando herramientas para la construcción del plan de procuración de fondos de la FBP 2024 y la integración en la participación de la campaña regional cuyo objetivo es: promover la visibilización externa de las acciones regionales en el ámbito local realizadas por GSIF/CNSCBP AL, y apoyar el posicionamiento de la misión social de Nuestra Señora de la Caridad del Buen Pastor en la región; cultivar y fortalecer relaciones con socios actuales y nuevos

donantes para incrementar la captación de fondos para la implementación de los programas de Nuestra Señora de la Caridad del Buen Pastor; recaudar recursos y un fondo regional para la misión.

Los internautas y potenciales donantes cuentan con una pasarela de pagos en la página web a través del botón donación posibilitando la recaudación de recursos de manera ágil.

Realización Campaña de Prevención, Sensibilización y Promoción Institucional a través de Piezas Publicitarias, Medios de Comunicación, Página Web, Redes Sociales (Fan Page, Instagram, Tiktok, entre otras):

Se incentivó la participación en la misión y las vocaciones al servicio de la misión a través de la publicación de videos testimoniales en la campaña Rostros con historias de personas reales que han hecho parte de la misión y que con su mensaje transmiten las vivencias y el carisma congregacional motivando a otros a acercarse e interesarse en los procesos de la FBP.



Desde comunicaciones se aportó a la celebración de los 20 años de la Fundación El Buen Pastor con la organización del festejo y la realización de material audiovisual que permitió visibilizar las diferentes acciones que se desarrollan en la FBP y resaltar la celebración a nivel interno y externo.

Se alinearon los temas y slogan de las diferentes campañas de sensibilización con un mensaje y slogan unificado; el cual, se compartió a las seccionales lo que posibilitó que siguieran la misma línea en el desarrollo de sus diferentes actividades vinculadas a las campañas y generar mayor impacto 8 de marzo Día Internacional de la Mujer, Campaña de sensibilización de Trata de personas, 16 días de activismo social.

Se promueve el interés de las seccionales y las mujeres participantes de los procesos para movilizar acciones conjuntas que generan mayor impacto en la eliminación de las violencias contra las mujeres. (Concurso el secreto de creer en ti misma).

- **Feria de Emprendimiento**

Se brindó soporte desde el área de comunicaciones en la elaboración de

herramientas audiovisuales (diseños, flyers, videos y publicaciones) a cada una de las seccionales para la presentación de la feria: Mujer: Artesana.

Para Posicionar la Misión, Bajo el Enfoque de Derechos Humanos y Derechos de la Mujer se Desarrollaron las Siguietes Acciones:

- **Dejar capacidad instalada**

Se fortalece las capacidades desde los procesos comunicacionales a los Partners de las seccionales, brindándoles herramientas que permitieron tener materiales de calidad para la visualización y posicionamiento de la FBP y el uso de las redes sociales.

Se visibiliza la apuesta de la FBP en la prevención de situaciones que afectan la vida de las mujeres, asimismo, se alimenta la espiritualidad a través de información de interés y material audiovisual de los Días Internacionales y fechas religiosas, celebraciones y fiestas congregacionales.



Recolección Audiovisual y Difusión de Información de los Proyectos para su Visibilización y Posicionamiento:

Se fortalece el banco de imagen con material actualizado de alta resolución registrado en las diferentes visitas a la misión en las seccionales, permitiendo tener insumos de calidad para difundir y visibilizar los procesos de cambio y de transformación adelantados con las participantes. Seccionales visitadas: Medellín, Cartagena, Manizales, Cali, Bogotá.

Diseño de Material Audiovisual que Permita Transmitir el Carisma de la FBP en la Misión y Fortalecer la Identidad Institucional y Sentido de Pertenencia a Nivel Interno:

Posicionamiento institucional a través de la creación y difusión en redes sociales de material audiovisual con experiencias significantes que visibiliza el que hacer de la FBP.

Se contribuye a las seccionales en la realización de materiales gráficos como flyers, invitaciones, trípticos, entre otros, posibilitando la visibilización de sus acciones.

Avivar la Fuerza y Pasión por la Misión

Se ha generado una comunicación más asertiva y directa con los Partners y equipo de misión a través de la información compartida por grupo de WhatsApp Partners.



De Acuerdo con los Indicadores, en las Redes Sociales se ha Tenido el Siguiete Alcance:

Facebook

En la siguiente tabla se podrá identificar el alcance que se tuvo en la red social Facebook entre el 1 de enero al 20 de noviembre del 2023, sus avances, contenido orgánico, seguidores y anuncios publicitarios.



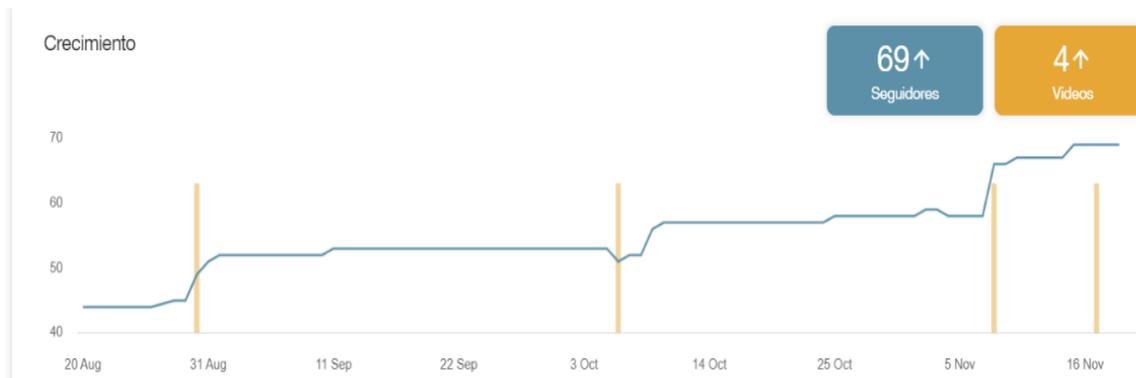
Instagram

En la siguiente tabla se podrá identificar el alcance que se tuvo en la red social Instagram entre el 1 de enero al 20 de noviembre del 2023, sus avances, contenido orgánico, seguidores y anuncios publicitarios.



TikTok

En las siguientes imágenes se podrá evidenciar la interacción que se tuvo en la red social Facebook entre el 20 de agosto al 20 de noviembre.



Descripción de los Logros no Planificados y Alcanzados

- La FBP fue reconocida con ecos positivos en el encuentro de regionalización donde se presentó la misión desde la Provincia Colombo Venezolana por medio de un video donde se muestran los procesos y las experiencias adelantadas en la misión.
- **Comunidad de Práctica con la FAONG:** se amplían los aprendizajes de gestión del conocimiento y comunicación para el cambio social.

Retos Actuales

- Implementar nuevas tendencias TICS.
- Tener relacionamiento con organizaciones.
- Renovar y actualizar los contenidos de la página web y redes sociales.
- Apropiar los medios digitales al intro de la FBP para que sean multiplicadores de los mensajes institucionales.
- Estar a la vanguardia con la actualización de contenidos.
- Tener calidad en los contenidos visuales.

- Articular los procesos de comunicaciones con la región (América Latina y la ToC regional) para caminar juntas/os en este espacio de aprendizaje colaborativo que permitan fortalecer las capacidades de Comunicaciones y Fundraising.
- Hacer un buen uso de los medios de comunicación masivos y alternativos.
- Posicionar la FBP como una organización desde el enfoque de derechos.
- Continuar con el desarrollo de capacidades para el equipo de comunicaciones FBP, Hermanas y Laicos de las seccionales.
- Generar participación activa en las seccionales para la implementación de campañas de captación de Fondos propuestas por la FBP.

Acciones de Mejora

- Mejorar la participación de las seccionales en los procesos comunicacionales.
- Gestionar recurso para Comunicaciones.
- Visibilizar los procesos de cambios significativos con las participantes desde un enfoque de derechos.

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

INFORME DE GESTIÓN

2023



LOGO DE LA
ORGANIZACIÓN
EJECUTORA

Plan MEAL



Proceso: Herramientas Manual de Gestión de Proyectos

ID DE HERRAMIENTA

5

Proyecto:	EMPODERAMIENTO, INCLUSIÓN INTEGRAL Y DESARROLLO COMUNITARIO PARA MUJERES EN COLOMBIA	Provincia / Unidad:	Colombovenezolana
País:	Colombia	Organización ejecutora:	Fundación El Buen Pastor
Fecha de elaboración:	1/02/2023	Fecha de Actualización:	1/02/2023
Elaborado por	Laura Valeria Zapata	Revisado por:	Laura Valeria Zapata

Instrucciones para la utilización de la herramienta

Esta herramienta es elemental para los procesos MEAL del proyecto. Su base, es la ficha de indicadores construida en la herramienta 4, Marco Lógico, por lo que para mayor facilidad, podrá copiar en este archivo, la sección Ficha de Indicadores proveniente del Marco Lógico.

El plan MEAL debe ser una herramienta con información completa y actualizada de manera que pueda ser una base de consulta para la toma de decisiones relacionadas al proyecto.

Instrucciones:

Paso 1: Copie y pegue la sección "Ficha técnica de indicadores" que desarrolló en la herramienta Marco Lógico

Paso 2: En la sección "Matriz de Monitoreo", completar los límites de tolerancia para definir a qué le llamaremos un proyecto logrado con éxito, un proyecto ejecutado medianamente, y un proyecto ejecutado con debilidades o con baja ejecución. Se debe completar así:

- Casilla "Baja Ejecución": Coloquemos una cantidad, hasta la cual el proyecto se considerará de baja ejecución, por ejemplo, un 0.5, que equivale al 50% de alcance. Esto provocará, que al haber alcanzado hasta el 50% del indicador, resultado u objetivo, este se tornará de color rojo, indicativo de baja ejecución.
- Casilla "Ejecución Media": Al colocar una cantidad decimal en esta, definiremos hasta qué límite el proyecto se considerará de ejecución media, es decir, a pesar de no se de

Motivadas/os por la justicia con un
carisma universal

Los procesos de gestión del conocimiento al igual que los procesos misionales y los procesos de planificación han sido desarrollados por la coordinación de programas y proyectos, dentro del plan de trabajo a nivel de la gestión del conocimiento se han generado una serie de acciones articuladas para la estandarización de los procesos y la gestión documental, dada la realidad inicial identificada en los equipos frente a la documentación de los procesos y la dificultad encontrada para dar razón del contexto y del programa se han realizado un total de 3 encuentros con los equipos de misión para la consolidación de herramientas de documentación psicosocial, en un primer encuentro se socializan de nuevo los instrumentos de documentación a nivel de procesos iniciales como base de caracterización, ficha de ingreso, ficha de visita domiciliaria y ficha de controles y seguimientos, se genera un diálogo en torno a los modos de proceder y administración de los archivos, en este encuentro se actualizan categorías de análisis de acuerdo a la experiencia de las seccionales durante los procesos de caracterización, acogida y escucha. El

segundo encuentro se realiza con el fin de hacer reinducción para la documentación de los informes narrativos y Plan MEAL de los proyectos y la ruta de documentación de los procesos como estrategia para agilizar la gestión del conocimiento y la rendición de cuentas a nivel de la coordinación de programas y proyectos, y finalmente un tercer encuentro posterior a la formación en enfoque ecosistémico con el fin de definir el instrumento para la recopilación del diagnóstico ecosistémico, plan de acompañamiento y contrato social.

Durante los acompañamientos a los equipos de misión y encuentros de monitoreo se ha promovido el uso de las herramientas del plan operativo como la matriz de lecciones aprendidas, generando ejercicios de ejemplificación en torno al análisis de las situaciones enfrentadas, adicionalmente se ha solicitado a los equipos informes en torno a la implementación de los procesos de acompañamiento integral, esto con el fin de identificar las prácticas desarrolladas y como consolidar ejercicios a nivel del programa que sean innovadores y que respondan a los retos

del proceso de acompañamiento.

Por otro lado, a nivel de la gestión del conocimiento se ha propuesto a los equipos de misión documentar de forma concreta los encuentros de intervención grupal; dado que, principalmente se documentan los procesos de acompañamiento individual, el poder llevar registro de las estrategias metodológicas incorporadas además de dar razón de los hallazgos que pueden generarse tras la interacción de los grupos es una estrategia para la gestión del conocimiento y como un medio de verificación para sus monitoreos internos que facilite la toma de decisiones frente a las metodologías incorporadas.

Durante el segundo semestre se logra adquisición de software para la documentación de procesos, desde la coordinación de programas se han suministrado las herramientas de documentación psicosocial para incorporarse a la plataforma, se han generado exploraciones de la plataforma y está pendiente encuentro con las Partners encargadas de la documentación para la aclaración de inquietudes en torno al manejo de la plataforma.

Finalmente, durante el mes de noviembre se tiene programado replicar formación en gestión del conocimiento en los equipos de misión con el objetivo de cualificar las prácticas actuales y aportar a la sostenibilidad del proceso.

La gestión del conocimiento como proceso estratégico se ha llevado a los equipos de misión con el fin de facilitar la comunicación de los procesos, haciendo especial énfasis en el cómo estamos comunicando cada acción a nivel interno y a nivel externo; de manera que, la calidad de la descripción puede conectarnos con oportunidades de visibilización e incidencia, al destacar aquello que nos da valor como organización.

Indicadores

- 3 instrumentos de documentación psicosocial actualizados e incorporados.
- 2 instrumentos de documentación psicosocial construidos.

Logros

- Unificación de acuerdos para la documentación de los procesos.

- A lo largo del 2023 se ha identificado mayor análisis en las lecciones aprendidas como oportunidad para la reformulación de metodologías, llevando a los equipos a replantear estrategias de intervención.
- Los equipos de misión han desarrollado capacidad narrativa en la presentación de los proyectos, describiendo la implementación de los procesos, situación que inicialmente generaba dificultad al no tener una metodología de apropiación que facilitará la recopilación de información.

Logros no Planificados

- Adquisición de un software para la documentación de los procesos gracias a la donación del primer año de los servicios de ingeniería.
- Participación en formación en gestión del conocimiento con la Federación Antioqueña de ONG identificando oportunidad de acompañamiento para cualificar el proceso estratégico.

GESTIÓN LEGAL

INFORME DE GESTIÓN

2023



ESTATUTOS

Los Estatutos de la Fundación el Buen Pastor, fueron presentados y aprobados por la Cámara de Comercio de Medellín en el mes de marzo del año 2003.

Posteriormente, durante la XVII Asamblea General Ordinaria de la Fundación, realizada en el mes de marzo del año 2023, se llevó a cabo la revisión y aprobación de la versión aquí presentada.

Medellín (Antioquia), marzo 24 de 2013



POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL DE LA FUNDACIÓN EL BUEN PASTOR

CONTENIDO

PRELIMINARES	2
DEFINICIONES	2
OBJETIVO	3
ALCANCE	3
PRINCIPIOS.....	3
CONDICIONES	4
PROCEDIMIENTO.....	5

**Motivadas/os por la justicia con un
carisma universal**



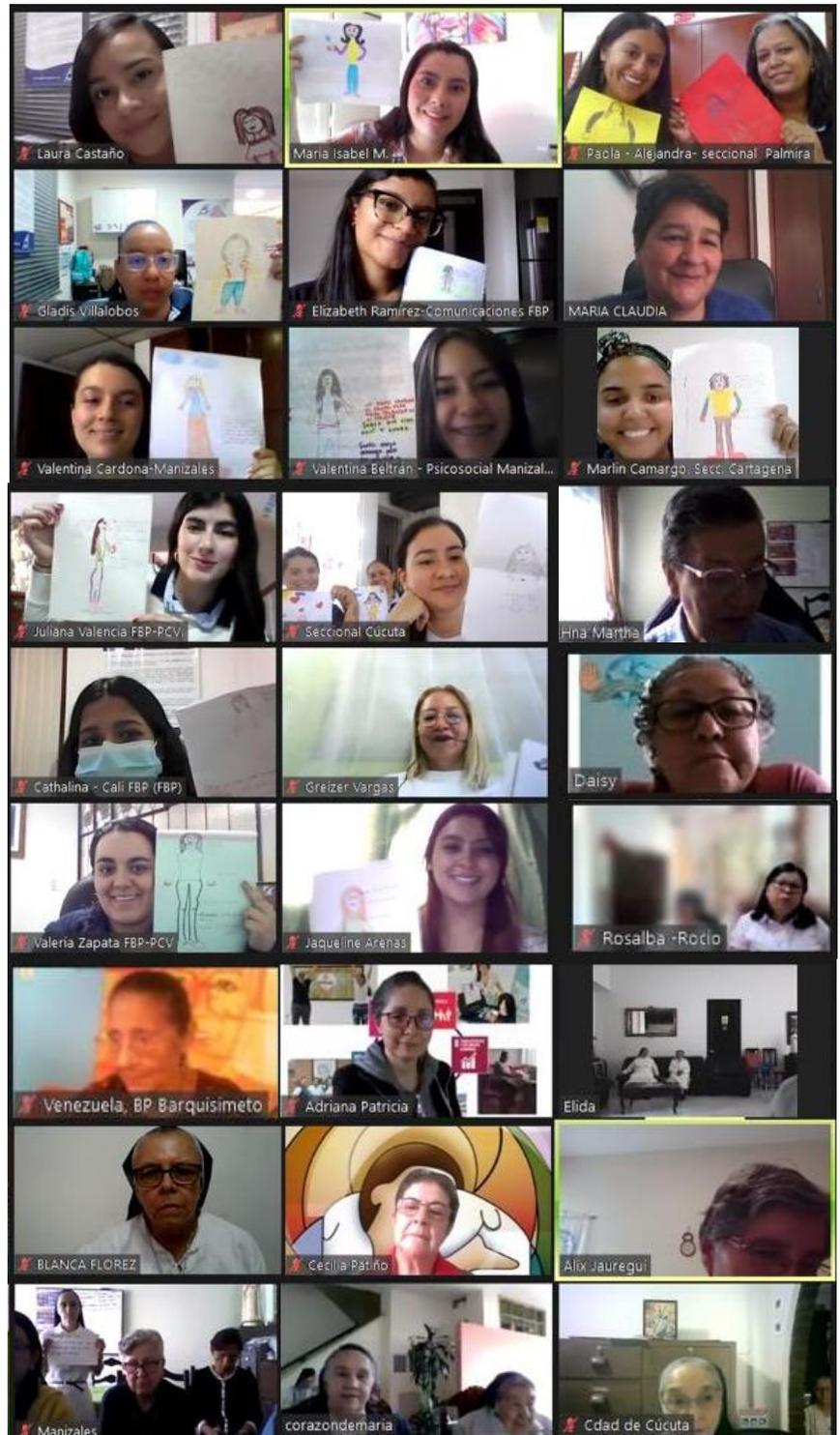
Los asesores legales han proporcionado asesoramiento y acompañamiento integral en diversas áreas. Entre las contribuciones está la orientación constante respecto a las actualizaciones normativas, el acompañamiento en la actualización de algunos artículos de los Estatutos y la renovación de los miembros del Consejo Directivo. Este respaldo aseguró que la Fundación esté alineada con las disposiciones vigentes de la Cámara de Comercio de Medellín. Además, brindó acompañamiento en documentos administrativos, revisión de contratos de arriendo, convenios con universidades, organizaciones civiles y públicas, planes semilla, entre otros.

En el ámbito laboral, se contó con el acompañamiento legal, donde se proporcionó orientación tanto en la preparación de documentos relacionados como en la interpretación y aplicación de nuevas normativas, incluyendo la adaptación a regulaciones recientes, como es el caso de la desconexión laboral, revisión de contratos laborales, terminaciones de contrato y asesorías frente a procesos disciplinarios.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SST

INFORME DE GESTIÓN

2023



**Motivadas/os por la justicia con un
carisma universal**

PLAN EQUIPOS AL ESTILO DEL BUEN PASTOR



A partir de agosto de 2023, se ha implementado un proceso de apoyo en respuesta al objetivo número 2 del Plan Estratégico. Este proceso tiene como objetivo consolidar el Talento Humano en la Fundación, enfocándose en la espiritualidad del Buen Pastor donde busca lograr la permanencia, pertenencia e identidad entre el Equipo de Misión. La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) también es una prioridad dentro de este enfoque integral en el área de Talento Humano.

Reclutamiento, Selección y Contratación

El proceso de reclutamiento inicia con la difusión de la convocatoria a instituciones como el SENA, UNIMINUTO, así como la divulgación a través de los estados de WhatsApp o por medio de los grupos como la FAONG. Las hojas de vida son recibidas por la Coordinadora de Seccional, posteriormente, se lleva a cabo una entrevista inicial con el Equipo de Misión de la Seccional.

Una vez completada esta fase, se programa una entrevista con la asesora externa,

quien realiza la entrevista y la prueba psicológica utilizando un instrumento llamado "valores y antivalores". Si la candidata sigue en consideración, se procede a coordinar la realización de exámenes de ingreso y se solicita la documentación necesaria para gestionar las referencias laborales. Una vez cumplidos estos requisitos, se procede con el proceso de contratación.

En relación con las necesidades de recurso humano, se ha atendido el 87.5% del personal requerido. No obstante, queda pendiente el 12.5%, correspondiente a la contratación de 2 colaboradoras.

Reto

Documentar los procesos de reclutamiento y selección.

Lección Aprendida

Se reconoce la importancia de realizar adecuadamente los procesos de selección, incluso en situaciones de urgencia, para evitar posibles inconvenientes y garantizar una contratación más efectiva y eficiente.

CONTRATACIÓN LABORAL Y POR SERVICIOS



Gestión del Recurso Humano

Contamos con un Equipo de Misión, conformado por Hermanas, empleados, prestadores de servicio, voluntarios y asesores.

Hasta la fecha, en el proceso de compromiso con la gestión formal de los

servicios de voluntarios, las Seccionales han formalizado la participación de 21 voluntarios en servicios relacionados con procesos misionales, estratégicos y de apoyo.

A continuación, se presenta la distribución del Equipo de Misión:

PARTNERS EN LA MISIÓN

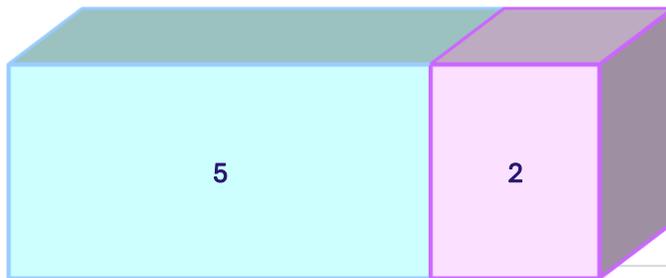
HERMANAS EMPLEADAS PRESTADORES DE SERVICIO VOLUNTARIOS ASESORES



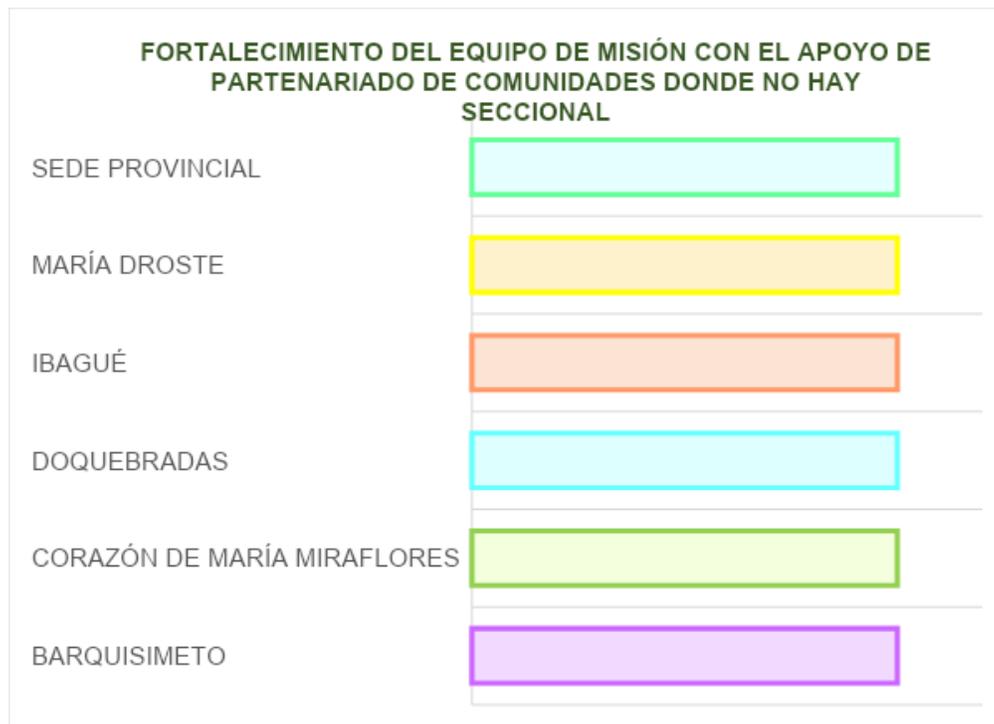
PARTNERS EN LA MISIÓN

HERMANAS VOLUNTARIOS

CONSEJO DIRECTIVO



Adicionalmente, las Comunidades de la PCV han contribuido de manera significativa en varios aspectos, como acogida, oraciones, recurso humano, material y otras formas de ayuda. Estas acciones han formado una red de apoyo que fortalece nuestra misión, proporcionando espacios para llevar a cabo acciones administrativas, desarrollo de capacidades, experiencias GAM, entre otras iniciativas. Esto ha sido posible gracias a la apertura de las siguientes comunidades de la PCV.





Capacitación y Desarrollo

Durante este periodo, se llevaron a cabo diversas actividades formativas destinadas al desarrollo profesional y personal del Equipo de Misión. Entre estas, se incluyeron inducciones, reinducciones, talleres, capacitaciones y diplomados, tanto presenciales como virtuales. La facilitación de estos espacios fue realizada por hermanas, personal contratado, asesores externos y entidades externas, proporcionando un respaldo a la formación del Equipo de Misión.

Se observó una baja participación en algunos casos por parte de las hermanas, sin que se pueda identificar la razón, otras expresaron su compromiso; aunque, no pudieron participar debido a sus responsabilidades.

Asimismo, se promovieron espacios formativos para el personal con servicio voluntario, con el propósito de fomentar la apropiación de los valores congregacionales y un enfoque basado en derechos, pero la respuesta a estos espacios fue baja.

Se identificó una participación más alta de los colaboradores en comparación con los otros miembros del Equipo sin determinar si esto se debe a la contratación legal o al interés en los temas.

En una acción destacada, las Seccionales compartieron material para su uso en encuentros presenciales y/o para que cada Seccional lo adaptará según sus necesidades en espacios formativos, recreativos o didácticos.

A continuación, se detallan algunas de las formaciones en las que participaron diferentes Partners en la misión:

- Administración y finanzas.
- Acompañamiento espiritual y escucha.
- Beneficiarios finales (DIAN).
- Comunicación para el cambio social y de comportamiento.
- Concepto Jurídico responsabilidad civil menores.
- Diplomado construcción de paz y transformación social de conflictos (zona Andina).
- Diplomado la trata de personas desafío de liberación en América.
- Diplomado Migración y refugio.
- Diseño de Modelos Lógicos para organizaciones sociales.
- Enfoque de Derechos.
- Enfoque de género.
- Entornos Seguros Política de Salvaguarda.
- Espiritualidad.

- Estilos de vida saludable.
- Estrategias digitales.
- Estrés organizacional.
- Genograma.
- Formación por el Comité de implementación Provincial para la regionalización.
- Grupo de Apoyo de Mujeres con mujeres privadas de libertad.
- Gerencia de proyectos para la gestión social.
- Gestión del conocimiento en organizaciones sociales.
- Herramientas de catarsis.
- Higiene postural.
- Historia Congregacional.
- Identificación de peligros.
- Información Exógena.
- Interculturalidad.
- Laudato Si.
- Ley 1581 de 2012 de Protección de Datos.

- Liderazgo transformacional.
- Manejo de emociones.
- Modelo Ecosistémico.
- Orden y aseo.
- Partners América Latina (Equipo de Liderazgo Congregacional).
- Pausas activas.
- Plan Estratégico.
- Planificación de Planes.
- Política Salvaguarda.
- Reflexión Teológica.
- Relación SJE y SME con los laicos.
- Responsabilidades en SST.
- Salud mental.
- Salvaguarda Congregacional.
- Talleres de arte y oficio.
- Valoración primaria y manejo de insumos de botiquín.
- Violencia basada en género.

Retos

Abordar la baja participación de los voluntarios en encuentros y espacios formativos, así como desarrollar un plan de trabajo efectivo para incentivar y

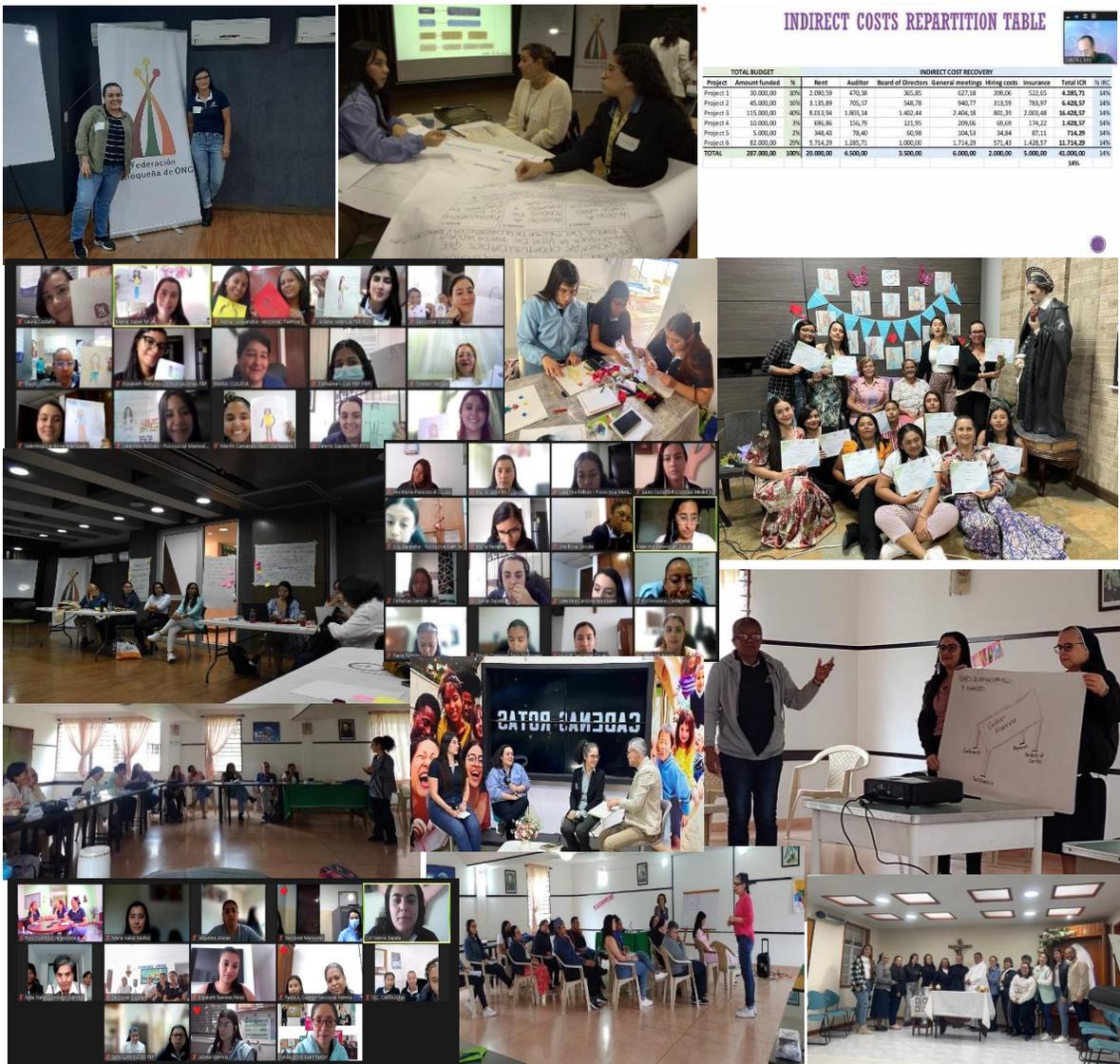
motivar la participación en los diferentes eventos y procesos.

Atracción de personas voluntarias afines a los valores y objetivos de la Fundación para fortalecer el equipo.

Lecciones Aprendidas

Se están evaluando estrategias para adaptar futuras oportunidades de formación, considerando la diversidad de compromisos y responsabilidades. El objetivo es crear espacios inclusivos y flexibles que se ajusten a las necesidades y disponibilidad de los equipos.

Reconocimiento de la necesidad de proporcionar espacios formativos que abarquen los diferentes procesos de la FBP, así como la historia y horizontes de la Congregación.



INDIRECT COSTS REPARTITION TABLE

TOTAL BUDGET		INDIRECT COST RECOVERY								
Project	Amount funded	%	Rent	Auditor	Board of Directors	General meetings	Printing costs	Insurance	Total ICR	% ICR
Project 1	30,000.00	30%	2,090.59	470.38	367.85	627.18	200.00	522.65	4,288.55	14%
Project 2	45,000.00	50%	3,135.89	705.57	568.79	946.77	313.59	788.97	6,428.57	14%
Project 3	115,000.00	40%	8,613.94	1,863.14	1,482.44	2,404.18	801.39	2,000.48	16,428.57	14%
Project 4	10,000.00	3%	698.86	156.79	121.95	205.06	69.69	174.22	1,428.57	14%
Project 5	5,000.00	2%	349.43	78.40	60.98	104.53	34.84	87.11	714.29	14%
Project 6	82,000.00	29%	5,714.29	1,285.71	1,000.00	1,714.29	571.43	1,428.57	11,714.29	14%
TOTAL	287,000.00	100%	20,000.00	4,500.00	3,500.00	6,000.00	2,000.00	5,000.00	40,000.00	14%

Evaluación y Desempeño

Se implementó el 76% en las evaluaciones de desempeño que involucran a la empleada, jefe inmediato y Animadora de la Seccional. Actualmente, tres colaboradoras aún no han sido evaluadas con este instrumento. Estas evaluaciones más allá de la medición de resultados y rendimiento buscan fomentar el crecimiento y la retroalimentación de las colaboradoras. Proporcionan un espacio para identificar fortalezas y áreas de mejora de manera constructiva, así como orientación para el desarrollo de habilidades y competencias necesarias para cumplir con los procesos de la FBP. El objetivo de esta evaluación es realizar un seguimiento en seis meses para identificar la implementación de acciones de mejora y el desarrollo continuo de habilidades o fortalezas.

		TH-FOR-012				
		Versión 01 01/12/2022				
		Pág. 2 de 2				
		1	2	3	4	5
ORIENTACIÓN DE OBJETIVOS						
Termina su trabajo de acuerdo con los requerimientos.						
Cumple con las tareas que se le encomienda.						
Orienta sus actividades hacia el logro de los objetivos de acuerdo a su cargo.						
PRODUCTIVIDAD						
Se responsabiliza de la calidad de su trabajo y dedica tiempo extra para ser más productivo.						
Hace uso racional de los recursos.						
No requiere de supervisión frecuente.						
Aplica las destrezas, habilidades y conocimientos necesarios, para el cumplimiento de las actividades y funciones de su cargo.						
Muestra la habilidad de trabajar bajo presión.						
RELACIONES INTERPERSONALES						
Se muestra cortés con sus superiores y compañeros de trabajo.						
Brinda una adecuada orientación a sus compañeros o equipo de trabajo.						
Establece y mantiene comunicación adecuada entre superiores, colaboradores y compañeros de trabajo.						
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos.						
Demuestra buena disposición a la gestión del cambio.						
Genera alternativas de solución frente a las dificultades.						
Tiene capacidad para resolver problemas.						
Muestra proclividad para optimizar procesos.						
TRABAJO EN EQUIPO						
Comparte su conocimiento, habilidades y experiencias con su equipo de trabajo o compañeros.						
Se identifica fácilmente con los objetivos de la Fundación.						
Se inspira y motiva al equipo de trabajo o compañeros para el logro de las metas y objetivos.						



ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Por favor, dedique unos minutos a completar esta encuesta, la información que nos proporcione será utilizada para evaluar el nivel de satisfacción general de nuestros empleados con la Fundación. Sus respuestas serán tratadas de forma CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA y serán utilizadas para propósitos de mejora de la Fundación.

Marque con 'X' la casilla correspondiente a sus apreciaciones personales. Si en algún momento tiene dudas sobre como calificar solo utilice la escala de 1 a 5, siendo 5 la mayor calificación.

Preguntas	Nunca	Casi	Casi	Casi	Siempre
1. Conozco y entiendo los Objetivos de la Fundación					
2. Conozco la Estructura Organizacional de la Fundación					
3. La comunicación entre los empleados se caracteriza por ser abierta y honesta					
4. El apoyo brindado desde la Administración es positivo					
5. Los controles que existen ayudan eficientemente al logro de los objetivos					
6. Considero que los cambios de personal son adecuados y nos ayudan a mejorar					
7. Se ajustamente qué debo hacer en mi trabajo para contribuir a los objetivos de la Fundación					
8. El trato que nos damos o recibimos es amable y respetuoso					
9. Las personas están en capacidad de discutir y llegar a acuerdos, sin afectar las relaciones					
10. Mi carga de trabajo se encuentra balanceada y me permite hacer un trabajo de buena calidad					
11. Las personas se caracterizan por "ponerse la camiseta" y trabajar con energía					
12. Conozco las condiciones del mercado y los desafíos del servicio en el cual me desempeño					
13. Creo que la Estructura Organizacional (los cargos) está bien dispuesta para satisfacer las necesidades de la misión					

Con el propósito de fortalecer el entorno laboral, se ha desarrollado un instrumento de evaluación del clima organizacional. Inicialmente, se aplicó por primera vez en la Seccional de Cúcuta, y está pendiente su aplicación en las demás Seccionales. Este enfoque facilitará la comprensión y el abordaje de las dinámicas internas específicas de cada seccional y de la FBP en su conjunto, con el objetivo de asegurar un ambiente de trabajo productivo.

Este estudio detallado nos brindará datos claves para evaluar el grado de satisfacción laboral actual y establecer nuevas metas dentro de nuestro compromiso con el mejoramiento continuo. las variables definidas son: propósito, estructura y procesos, trabajo en equipo y comunicación, ambiente laboral y sentido de pertenencia, gestión del talento humano, reconocimiento, liderazgo y autonomía, capacidad de servicio y orientación, esta nos proporcionará un panorama completo de los aspectos importantes de nuestro entorno laboral.

Reto

Garantizar la aplicación del instrumento de evaluación del clima organizacional en las demás Seccionales para obtener una visión completa y comparativa de las dinámicas internas y el ambiente laboral en toda la FBP.

Lección Aprendida

La implementación de la evaluación de desempeño ha evidenciado la necesidad de proporcionar retroalimentación constructiva como herramienta fundamental para el crecimiento de las colaboradoras.

Gestión del Talento

En cuanto al desarrollo profesional de las colaboradoras, se facilitó la participación en un proceso de selección interna para cargos disponibles dentro de la Fundación. Este proceso incluyó entrevistas y pruebas para evaluar sus capacidades y competencias. Gracias a esta iniciativa, tres colaboradoras fueron ascendidas a los cargos de Coordinadora de Proyectos y Fundraising, Coordinadora de Seccional y Coordinadora de Talento Humano.

Comunicación Interna

Se implementó una iniciativa clave para fortalecer la comunicación interna y asegurar la adecuada información de todos los miembros del Equipo de Misión (Hermanas, empleados, prestadores de servicio, voluntarios y asesores). Esta estrategia se concretó mediante la apertura del grupo de WhatsApp llamado "PARTNERS FBP". Su objetivo principal es optimizar la difusión de información relevante y eliminar la duplicidad para aquellos que participan en diversos grupos internos.

La intención es proporcionar un canal eficiente para la transmisión de fechas celebrativas y conmemorativas, mensajes de condolencias, actividades promovidas en nuestras redes sociales y otros aspectos de interés interno. Desde su implementación, se han recibido comentarios que resaltan la utilidad y eficacia del grupo. La consolidación de la información en un solo espacio ha mejorado la accesibilidad para todos, contribuyendo a fortalecer la comunicación interna.

Reto

Promover en el equipo de misión el compartir en sus redes sociales los mensajes de difusión publicados en las redes sociales de la FBP, que visibilizan los diversos procesos.

Lección Aprendida

La experiencia resalta la importancia de establecer canales de comunicación eficientes, pero también destaca la necesidad de fomentar la participación continua y activa de los Equipos de Misión frente a los diferentes mensajes de difusión referente a los procesos de la misión.

Bienestar Laboral

Se ha promovido la apertura de espacios de integración en cada Seccional con el objetivo de fomentar la motivación, concienciación y el fortalecimiento del sentido de pertenencia entre los Equipos de Misión.



Esta iniciativa se centra en el diseño de estrategias que trascienden las dinámicas cotidianas de trabajo.

Proporciona la oportunidad a los equipos de participar en actividades lúdicas y recreativas fuera de la Seccional.

Hasta la fecha, el 42% de los Equipos de Misión ha llevado a cabo la actividad, mientras que el



porcentaje restante ha programado sus actividades de integración para el mes de diciembre.

En el marco del compromiso con el bienestar integral de las colaboradoras, se llevó a cabo el día de la familia el 21 de julio, cumpliendo con la normativa vigente. Esta iniciativa busca proporcionar a las colaboradoras un espacio para compartir con sus seres queridos y fortalecer los lazos familiares. Se ha programado otra jornada para el segundo semestre, el día 22 de diciembre, reflejando el compromiso con la disposición de brindar a las colaboradoras momentos de descanso con sus familias.

Entendemos la importancia de estos espacios dedicados para su propio cuidado y bienestar, permitiéndoles desconectar

temporalmente de las responsabilidades laborales y centrarse en sí mismas.

Reto

Lograr la participación total del equipo de misión en las actividades de integración, considerando las limitaciones de tiempo de las Hermanas. Es necesario encontrar alternativas que beneficien a todos y promuevan la participación de los voluntarios quienes también hacen parte del Equipo de Misión.

Lección Aprendida

Es crucial crear oportunidades de integración que no dependan de recursos económicos, permitiendo la participación activa de todos.

Evaluación y Prevención de Riesgos

En el ámbito de la prevención de riesgos, se han implementado acciones que incluyen espacios formativos y de sensibilización para concientizar a las colaboradoras sobre posibles riesgos laborales. En el área de SST, los esfuerzos se han centrado en la integridad física y emocional del personal, destacando la importancia de la higiene postural, el

orden y aseo, así como la prevención de riesgos biomecánicos. Se han realizado ajustes en los puestos de trabajo para garantizar un diseño ergonómico.

Adicionalmente, se han proporcionado recomendaciones de inspección que han sido utilizadas para mejorar la señalización y la distribución de espacios de trabajo, promoviendo un entorno seguro y saludable. Desde los presupuestos asignados a cada seccional, se han realizado inversiones, abarcando la compra y mantenimiento de equipos, adquisición de botiquines, mejoras en la señalización, recarga de extintores y otras medidas preventivas.

Los avances significativos han sido alcanzados a través de diversas capacitaciones dirigidas a los equipos, diseñadas para asegurar que estén debidamente informados y preparados, contribuyendo así a un entorno laboral más seguro.

Reto

Garantizar la participación total del Equipo de Misión en los espacios formativos y de sensibilización, y

optimizar la implementación de ajustes ergonómicos en todos los puestos de trabajo.

Lección Aprendida

La importancia de mantener un enfoque constante en la prevención de riesgos, así como la necesidad de adaptarse continuamente a las recomendaciones de inspección para mejorar la seguridad en el entorno laboral.

Semana de la Salud

La implementación de la "Semana de la Salud" ha permitido dedicar una semana completa al abordaje integral de aspectos vinculados al bienestar físico y mental en el Equipo de Misión. Los temas abordados en esta semana dan respuesta a los requerimientos del equipo que manifestaban la necesidad de formación en momentos de catarsis y otros que complementarían, se llevó a cabo capacitaciones, enfocadas en temas cruciales como estilo de vida saludable, estrés organizacional, herramientas de catarsis, manejo de emociones y salud mental. Estas sesiones constituyeron un espacio de aprendizaje y la promoción de hábitos saludables y la incorporación de

técnicas para mitigar el estrés en el entorno laboral.



Se identificó una participación más activa en las colaboradoras y prestadores de servicio tanto de Colombia como Venezuela.

Retos

- Asegurar la continuidad y participación activa del equipo en próximos espacios de la "Semana de la Salud".
- Evaluar y ajustar el enfoque de las sesiones para maximizar su impacto en el bienestar físico y mental del Equipo de Misión.

Lección Aprendida

La importancia de la retroalimentación directa del equipo en la identificación de temas y enfoques para las capacitaciones.

Accidente Laboral y Procedimientos de Respuesta

Se registró un accidente laboral durante una visita domiciliaria. En respuesta, se activaron las rutas establecidas para proporcionar la atención y respuesta necesarias a la colaboradora. Se llevó a cabo una investigación para comprender las circunstancias del accidente, identificando la necesidad de revisar los requisitos del calzado utilizado por el personal.

Como resultado de este análisis, se determinó que, además de ser antideslizante, el calzado debe cumplir con especificaciones adicionales para garantizar una protección efectiva en diversos terrenos, ya sean húmedos, pedregosos u otros. En consecuencia, se están implementando las medidas correctivas, con ajustes en los requisitos del calzado para asegurar que cumplan con los estándares necesarios y proporcionen la máxima seguridad durante las actividades laborales.

Reto

Asegurar la efectiva implementación de las medidas correctivas en relación con los

requisitos del calzado, considerando la diversidad de terrenos en los que el personal realiza sus actividades.

Lección Aprendida

La importancia de revisar y ajustar los protocolos y requisitos de seguridad en función de los contextos donde se encuentra el personal.

Comité de Convivencia

Se ha realizado diversos encuentros con el objetivo de informar a los colaboradores acerca de la finalidad del comité y las rutas disponibles para reportar casos de acoso laboral. Para fortalecer la comprensión de este tema, se ha planificado la creación de un video explicativo. Este material visual presenta al equipo que conforma el comité, detalla sus funciones y aclara de manera concreta qué constituye el acoso laboral.

Adicionalmente, se está trabajando en la elaboración de cápsulas informativas que ilustrarán claramente las distintas facetas del acoso laboral y distinguirán entre comportamientos que lo constituyen y aquellos que no. La elaboración de este contenido audiovisual ha sido sometida a una revisión legal por parte del asesor



legal, garantizando los criterios legales y éticos establecidos.

Este video y las cápsulas se comparten específicamente en el grupo de empleados, proporcionándoles una guía detallada para identificar y abordar situaciones relacionadas con el acoso laboral. Es relevante señalar que, a lo largo del año, no se ha recibido ningún reclamo ni queja.

Reto

Mantener la efectividad de las medidas preventivas en el largo plazo, asegurando la continuidad de la concientización sobre el acoso laboral.

Lección Aprendida

La importancia de contar con materiales visuales claros y concisos para instruir a los colaboradores sobre temas sensibles como el acoso laboral.

GESTIÓN FINANCIERA

INFORME
DE GESTIÓN

2023



Motivadas/os por la justicia con un
carisma universal



Cifras de Ingresos de Proyectos Durante el año 2023

• Proyecto Toronto (inclusión y justicia económica):	\$221.685.811
• Proyecto Toronto (Migración):	\$157.250.347
• Proyecto Sharing Fair:	\$26.976.848
• Proyecto Cementerio:	\$20.000.000
• Proyecto Comunidad el Buen Pastor:	\$650.000.000
• Proyecto Hilton:	\$98.440.900
Total:	\$1.174.353.906

Logros

Presentación de todos los informes financieros y de proyectos de forma oportuna. (mensualmente se enviaron así la indicación fuera trimestral), se enviaron todos los informes solicitados por: Asamblea, DIAN, Consejo Directivo, Gobernación de Antioquia, FAONG, Cámara de Comercio, asesores financieros, Revisoría Fiscal, Cooperantes nacionales e internacionales, e internamente a Coordinadoras y Directora.

Retos

- Capacitarnos en la reforma tributaria (normatividad que empieza a aplicar a partir de enero de 2024).

- Cumplir con todos los informes solicitados por: Asamblea, Consejo Directivo, DIAN, Gobernación de Antioquia, FAONG, Cámara de Comercio, asesores financieros, Revisoría Fiscal, Cooperantes nacionales e internacionales, e internamente a Coordinadoras y Directora.
- Actualización permanente de normatividad tributaria.
- Capacitaciones y reinducciones sobre normatividad, formatos, ejecución de proyectos y envío de cuentas, al personal de la Fundación.

GESTIÓN DE PROGRAMA Y PROYECTOS

INFORME
DE GESTIÓN

2023



**Motivadas/os por la justicia con un
carisma universal**



PROYECTOS Y FUNDRAISING

A finales del año 2022 acompañados por la Fundación Internacional del Buen Pastor (GSIF), se presentaron los proyectos Gs Toronto Inclusión Social y Justicia Económica y, Gs Toronto Migración los cuales fueron aprobados para dar inicio en el 2023, organización que realiza el proceso de Monitoreo y Evaluación de la ejecución de los proyectos.

Durante el presente año en el mes de febrero se envió el informe de gestión del proyecto de cooperación con Conrad Hilton Found for Sisters, posterior a esto, se les presentó una nueva propuesta en el mes de junio, y en noviembre se aprueba y desembolsa el recurso para continuar con la ejecución en el 2024; en febrero se presentó también una propuesta a Sharing Fair, la cual se aprueba a inicios de marzo; a finales del mes de mayo se realiza gestión de cooperación local enviando propuesta a Fundación Cementerio San Pedro en la ciudad de Medellín, siendo aprobada a mediados de julio; a

finales de septiembre se envía propuesta de gestión local a Círculo de Obreros y se espera respuesta de aprobación para ejecutar en la ciudad de Cartagena; finalmente, en el mes de Octubre se envían nuevamente las propuestas de continuación de los proyectos financiados por GS Toronto, las cuales ya fueron aprobados para dar inicio en el año siguiente.

La cooperación de GS-Toronto desde su apuesta al futuro, busca fortalecer la autonomía y sostenibilidad de las provincias, lo que llevó a la Congregación a tomar decisiones respecto a una selección de organizaciones que desean continuar apoyando sus procesos misionales en el 2024 con una disminución del recurso a comparación de años anteriores, dicho esto, la Provincia Colombo Venezolana tuvo la oportunidad de recibir aprobación de los proyectos, para financiar los procesos en el próximo año.



Se identifica que la continuidad del apoyo por parte de GS -Toronto, es debido en primer lugar, a las acciones que han generado impacto en la población, y en segundo lugar a los insumos generados y enviados de manera oportuna al cooperante que evidencian los resultados y alcance de los proyectos: Informe Narrativo, Plan Meal, Plan Operativo, Informe Financiero y registro fotográfico.

Adicional, se continuaron los diálogos en el presente año y se generaron encuentros virtuales con Chiara Picciotti de la organización CISV, agencia financiadora para la gestión de proyectos, con quienes hicimos acercamiento por medio de GSIF, teniendo como objetivo generar acciones que orienten a la Fundación en la cooperación internacional y local para el 2024, para gestionar proyectos que respondan al Plan Estratégico y objetivos estratégicos que orientan la misión en la FBP. Dentro de estas gestiones, se proyecta por medio de la cooperación con Adveniat, presentar un proyecto que financie directamente la misión en Venezuela.

Los proyectos aprobados y que se están ejecutando en el 2023, permitieron la

contratación de facilitadoras psicosociales que fortalecieron los procesos misionales en algunas seccionales y desarrollar las actividades previstas para cada proceso del Plan Estratégico, dentro de estas actividades se llevaron a cabo los planes semilla que han promovido los proyectos de vida de las participantes. Además, la gestión de los recursos, ha permitido maximizarlos para fortalecer la misión en Venezuela, aportando específicamente a los procesos de GAM e Inclusión.

De acuerdo a la información suministrada por el área contable, los aportes brindados por la Provincia Colombo Venezolana (CNSCBP), contribuyeron al desarrollo de los procesos misionales durante el presente año, además, con las gestiones realizadas y los ingresos obtenidos a través de los proyectos, se ha logrado cubrir los procesos de la FBP y un porcentaje de gastos administrativos, aportando acciones para la sostenibilidad que se proyecta alcanzar.

Por otro lado, el proceso de contratación para el área de proyectos se tenía estipulada en el Plan Estratégico para inicios del presente año, proceso que logra consolidarse en el mes de agosto; por lo



que, las acciones de gestión y ejecución del programa de la FBP se realizaba de manera alterna por una misma persona. A partir de esta decisión, se designa una persona responsable que actualmente se enfoca en promover acciones directas para la gestión de recursos (económicos, humanos y de insumos), gestiones que aportan a la autosostenibilidad de la organización a futuro.

Actualmente, dentro de las acciones realizadas, encontramos la construcción de un Plan de Procuración de Fondos para el 2024, como resultado de la participación en la formación de la Comunidad de Práctica de Comunicaciones y Fundraising promovido por la GSIF, que se encuentra alineado a la campaña Regional de América Latina, que promueve la articulación de los diferentes procesos de la FBP para la gestión y recaudación de fondos a nivel local, nacional e internacional, gestiones que responden a las necesidades del programa.

Se realizó una gestión a la Embajada de Irlanda de manera independiente, logrando construir una plantilla de proyecto de acuerdo a los requisitos que dicho cooperante exige, conociendo los criterios

de selección para la postulación a un cooperador Laico. Además, se dio a conocer la FBP para futuras oportunidades de cooperación.

Se han desarrollado capacidades para la gestión de recursos y se ha promovido el relacionamiento con diferentes organizaciones del sector público y privado, además se han adquirido herramientas de mercadeo y relacionamiento corporativo para el acercamiento a los cooperantes. Lo anterior, debido a la participación de las comunidades de aprendizaje programadas por la FAONG y la asistencia al evento TICSO 2023, enfocado a la Tecnología y Movilización de recursos para el sector social; este último en mención, organizado por Makaia, organización que promueve el desarrollo de capacidades para acceder a la oferta de movilización de recursos a través de la cooperación internacional.

La plataforma Nodo-Ká de Makaia, posibilita el acercamiento al mercado con organizaciones para financiación de proyectos y segundo, brinda oportunidades de transformación a las organizaciones sociales a nivel digital y



tecnológico, para alcanzar mayor visibilización y competitividad.

Lo descrito anteriormente, plantea retos y nos invita a generar estrategias que promuevan la recaudación de fondos y la gestión de nuevas cooperaciones, a través de un plan que promueva un mayor alcance desde la diversificación de los donantes.

Para evidenciar el panorama de los ingresos por parte de los cooperantes, a continuación, se describen las gestiones realizadas y las propuestas de proyectos presentadas que han permitido sostener el programa de la FBP en el 2023 y la proyección al año siguiente:

Gestiones Realizadas Finalizando año 2022 y Primer Trimestre 2023:

- **GS Toronto:** proyecto de empoderamiento (Manizales, Palmira, Cartagena y Medellín).
- **GS Toronto:** Proyecto de migración (Cúcuta y Cali).
- **Fundación Cementerio San Pedro:** Medellín, extendiendo el recurso a todas las seccionales.
- **Sharing Fair:** Proyecto de

Migración (Cúcuta).

Gestiones Realizadas Segundo Semestre 2023, con Proyección a Ejecutar en el 2024:

- Embajada de Irlanda.
- Círculo de obreros.
- Hilton (Aprobado y desembolsado).



Indicadores Alcanzados / Productos

- 2 agencias financiadoras de proyectos en acompañamiento a la FBP (GSIF y CISV).
- 7 solicitudes de proyectos de cooperación presentados durante el año.
- 4 proyectos aprobados y ejecutados en el año 2023.
- 1 proyecto aprobado para ejecutar en el año 2024.
- 4 monitoreos realizados en acompañamiento a los equipos de misión.

Logros

- Se extendió el recurso de los proyectos a la misión en Venezuela para el desarrollo de los procesos y actividades específicamente de GAM e Inclusión.
- Los proyectos que se aprobaron y ejecutaron durante el 2023, aportaron al desarrollo de los procesos misionales y cubrieron una parte representativa de los gastos administrativos, como el pago de un porcentaje de



las nóminas de colaboradores de la FBP.

- Asegurar un recurso financiero para la ejecución del programa en el 2024, como resultados de las gestiones que se han realizado en el presente año.
- Se logra la construcción del Plan de Procuración de Fondos, alineado a la campaña regional para la recaudación de fondos; el relacionamiento con organizaciones del sector público o privado; el acercamiento a organizaciones que promueven oportunidades de acceder a ofertas para la movilización de recursos, debido a la participación en espacios de formación como la CDP de Fundraising, las comunidades de aprendizaje promovidas por la FAONG y el evento TICSO 2023 organizado por Makaia.

Descripción de los Logros no Planificados y Alcanzados

Se logró el acercamiento a las experiencias de organizaciones en temas de recaudación de fondos y se identificaron posibles articulaciones y alianzas para la cooperación y gestión de recursos. Adicional, se adquirieron herramientas de comunicación para el acercamiento a los cooperantes vía medios digitales y/o relacionamiento cara a cara. Esto se logra en la participación del evento académico TICSO 2023 promovido por la organización MAKAIÁ en la Universidad EAFIT en la ciudad de Medellín.

Acciones Coordinadas con otras Organizaciones

Participación en las comunidades de aprendizajes promovidas por la FAONG y COMFAMA, desde el área de proyectos se participó de 2 talleres: 1) Construcción de Modelos Lógicos y 2) Gerencia de proyectos para la gestión social, los cuales permitieron construir reflexiones colectivas y propias, para fortalecer conocimientos, experiencias y promover

mejores prácticas dentro de las organizaciones en los diferentes procesos que se desarrollan.

Se programaron encuentros con el Padre René Rey de la Fundación Eudes y se participó de un encuentro con la Red de Aliados conformado por diferentes Organizaciones Sociales Eclesiales, a quienes se le presentó una propuesta piloto para ejecutarse inicialmente en la ciudad de Bogotá con el objetivo de promover articulaciones en el desarrollo del proyecto y acceder a las instalaciones (espacio físico y máquinas de coser) de la Fundación Eudes para el llevar a cabo las actividades del proyecto. Esta propuesta nace de la participación en el diplomado de “Construcción de Paz y transformación de conflictos” promovido por Cebitepal y Celam.

Descripción de los Problemas y Dificultades

Dentro de la ejecución financiera de los proyectos Gs-Toronto, se vio la necesidad de solicitar 2 reajustes presupuestales durante el año por diversas razones que se presentaron en la ejecución de los procesos: 1) Se identificaron necesidades a

nivel de equipamientos en las seccionales que no se tenían presupuestadas; 2) Se maximiza el recurso el en cual se incluyó un rubro de transporte para el desarrollo de los espacios de encuentro y conversación dada la importancia de que las seccionales se movilicen en los entornos donde habitan las mujeres y comunidades; 3) Se dificultó la comprensión por parte de los equipos de algunas actividades, especialmente las estrategias creativas las cuales tenían recursos para llevarse a cabo; y finalmente 4) se evidenció la necesidad de brindar mayor acompañamiento y formación a las participantes en el fortalecimiento de su proyecto de vida para acceder a los planes semilla, lo cual generó retraso en la ejecución de dicho rubro.

Reto

Promover estrategias de recaudación de fondos sólidas, que permitan la diversificación de los cooperantes y promuevan nuevas fuentes de financiación de proyectos y recursos (económicos, humanos y de insumos) para sostener los ingresos actuales de la FBP y que aporten a la sostenibilidad de la organización a largo plazo.

LECCIONES APRENDIDAS

INFORME
DE GESTIÓN

2023



**Motivadas/os por la justicia con un
carisma universal**

- Generar procesos de acompañamiento, coaprendizaje y construcción conjunta ha sido oportunidad para acercar las experiencias de los equipos de misión y generar diálogos constructivos.
- La estrategia de los Planes Semilla se ha convertido en un proceso pedagógico ha sido una apuesta inicial por la sostenibilidad de los procesos de inclusión económica y financiera de las mujeres, que nos convoca hacia una planificación a nivel estratégico y operativo, en este primer año de implementación esta experiencia ha sido oportunidad para evaluar los procesos que le anteceden y a su vez generar prácticas que contribuyan a la sostenibilidad de resultados esperados.
- El ingreso formal de 21 voluntarias en servicios relacionados con procesos misionales, estratégicos y de apoyo ha demostrado ser una práctica efectiva para fortalecer la capacidad operativa de la Fundación.
- La integración de las Hermanas en procesos de inducción, reinducción y capacitaciones ha generado impactos positivos al facilitar una mayor alineación con los valores Congregacionales. Esta práctica ha demostrado ser efectiva para fortalecer el conocimiento y compromiso del Equipo de Misión, contribuyendo a la mejora continua de las habilidades y competencias del personal.
- La evaluación periódica del triángulo de gestión (tiempo, alcance, presupuesto) en la ejecución de los proyectos, permite promover acciones de mejora en el tiempo propicio de las actividades, que respondan a los contextos y necesidades de la misión en los lugares donde tiene incidencia.
- La gestión autónoma local, nacional e internacional de los proyectos, promueve la visibilización con nuevos cooperantes y, fortalece las capacidades de gestión y relacionamiento para futuras oportunidades de cooperación.

LOGROS NO PLANIFICADOS

INFORME DE GESTIÓN

2023



Motivadas/os por la justicia con un carisma universal



Desde la Gestión Directiva, específicamente en el proceso Administrativo se recibió por parte de Fenalco Solidario la invitación para patrocinar el XIII Mega Congreso Nacional de Sostenibilidad; el cual, se llevó a cabo el día 15 de noviembre de 2023 en la ciudad de Medellín en el Centro de Eventos El Tesoro, donde se aceptó este llamado, realizando la extensión de la convocatoria con los diversos procesos de la Fundación para responder a esta oportunidad.

Es así, como desde el área de comunicaciones se apoyó el proceso y la preparación del Congreso, con diseños, etiquetas y plegables; con el objetivo de mostrar los procesos de la misión de la Fundación El Buen Pastor.

Para concluir, gracias a este encuentro, se posibilitó el relacionamiento con diferentes Empresas y Organizaciones, identificando oportunidades de articulaciones que aporten al desarrollo de la misión de la Fundación. Además, permitió la visibilización, posicionamiento e incidencia de la FBP y se promovió la recaudación de fondos por medio de una alcancía y el código QR que invita a las personas a donar, apoyando así los procesos de la Fundación.

RESPUESTA A LOS RETOS 2022

INFORME
DE GESTIÓN

2023



**Motivadas/os por la justicia con un
carisma universal**

Retos del 2022	Respuesta
<p>Promover el empoderamiento y apropiación de los procesos por parte del equipo de misión.</p> <p>Promover la apertura al cambio desde la huella digital congregacional.</p>	<p>Promoción de los encuentros de misión a nivel de la provincia como espacios de diálogo, co-aprendizaje, y acompañamiento a los equipos de misión, se proponen espacios guiados por metodologías lúdicas y reflexivas facilitadas con el fin de promover la comunicación asertiva y comprensión de los procesos.</p> <p>Generación de espacios de acompañamiento local como oportunidad para conocer de forma creativa la apropiación de los equipos de la huella digital congregacional y el mapa de procesos.</p> <p>Promoción de la huella digital congregacional en espacios de acompañamiento y encuentros para el desarrollo de capacidades.</p>
<p>Generar buenas prácticas para la gestión del conocimiento.</p>	<p>Acompañamiento en los encuentros de monitoreo a nivel de la documentación de los procesos, promoción de los encuentros de misión como oportunidad para el compartir buenas prácticas.</p> <p>Se promovió, articuló y se generó gestión del conocimiento con la región, para tener un acercamiento, participación con las demás provincias.</p>
<p>Permitir que las comunidades se construyan a sí mismas.</p>	<p>Impulsar desde el POA la creación de estrategias creativas para la salida, encuentro y espacios de conversación con mujeres y comunidades mapeadas a nivel local.</p> <p>Implementación de la metodología GAM, promoción y acompañamiento de grupos autónomos como oportunidad</p>

	<p>para que las mujeres generen procesos de incidencia y prácticas de solidaridad en sus comunidades.</p>
<p>Generar nuevas estrategias para la sostenibilidad del programa en el tiempo.</p>	<p>Participación en la Comunidad de Práctica (CDP) de Fundraising y la construcción de un plan para la procuración de fondos alineado a la campaña regional, con el objetivo de promover la articulación de los diferentes procesos de la FBP para la gestión y recaudación de fondos a nivel local, nacional e internacional y la visibilización externa de las acciones regionales en el ámbito local realizadas por GSIF / CNSCBP AL.</p> <p>Incorporación de la estrategia de los Planes Semilla como medio para promover procesos misionales articulados y experiencias de inclusión económica y financiera sostenibles y corresponsables en el tiempo.</p>
<p>Fortalecer la articulación con las instituciones para alcanzar la incidencia con las mujeres en las comunidades.</p>	<p>Articulación local con las diferentes organizaciones para el desarrollo de los procesos de incidencia comunitaria, generando redes de trabajo con actores claves como líderes de las Juntas de Acción Comunal y organizaciones con cercanía a los sectores de incidencia; adicional, desde la participación en espacios de encuentro con organizaciones como JPIC, Red Clamor para promover acciones que respondan a las necesidades de la población sujeto.</p>
<p>Seguir promoviendo el desarrollo de capacidades para alcanzar la sostenibilidad organizacional de los procesos.</p>	<p>Se desarrollaron diferentes acciones formativas y se logró establecer la gestión de Talento Humano con una coordinadora.</p> <p>Participación en los diferentes espacios de formación y capacitación de manera presencial y/o virtual, con redes como la FAONG, GSIF, Makaia, Cebitepal, Celam para el</p>



	<p>relacionamiento con las diferentes organizaciones y la promoción de oportunidades para acceder a ofertas para la movilización de recursos.</p>
--	---

RETOS 2024

INFORME DE GESTIÓN

2023



CONTRATACIÓN 2023





- Fortalecer los procesos de Talento Humano de manera integral con el fin de consolidar la espiritualidad del Buen Pastor, logrando permanencia, pertenencia, identidad y sinergia en el recurso humano.
- Consolidar estrategias de recaudación de fondos sólidas, que permitan la diversificación de los cooperantes y promuevan nuevas fuentes de financiación de proyectos y recursos (económicos, humanos y de insumos) para sostener los ingresos actuales de la FBP y que aporten a la sostenibilidad de la organización a largo plazo.
- Seguir promoviendo la integración corresponsable de todos los Partners en los diferentes procesos y actividades que se llevan a cabo de visibilización, sensibilización, incidencia y de procuración de fondos, que permita tener un mayor alcance e impacto de la misión de la FBP.
- Implementar nuevas tendencias en las TICS, que permita tener una visibilización apta de cada uno de los procesos de la misión, esto apropiando contenidos digitales de calidad para ser multiplicadores de la información.
- Articular el Plan de Procuración de Fondos con la Planeación Estratégica y Financiera de la Fundación.
- Implementar articuladamente las acciones de la campaña regional con una respuesta efectiva para la FBP y la Región.
- Implementar acciones que nos permitan integrar las particularidades de la misión de acuerdo a los lugares donde se desarrolla.
- Fortalecer los valores de la Huella Digital Congregacional.
- Promover en las mujeres la motivación por la lectura y el estudio para el desarrollo de su autonomía y la incidencia que permita que las comunidades se construyan a sí mismas.