

ASOPIM



ASOCIACIÓN DE PISCICULTORES MINDALÁ

Ni. 0817004486-8

# PESCADORES DE SUEÑOS PROTAGONISTAS DEL FUTURO

SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS EN DESARROLLO RURAL



**EXPERIENCIA DEL PROYECTO DENOMINADO: FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL, PRODUCTIVO Y COMERCIAL DE LA ASOCIACIÓN DE PISCICULTORES MINDALÁ-ASOPIM Y DE LA RED DE PISCICULTORES ALEVINOS SALVAJINA SAT**

## **SOBRE LA SISTEMATIZACIÓN**

El presente documento es el informe final del proceso de sistematización de la experiencia de la Asociación de piscicultores **MINDALA-ASOPIM Y DE LA RED DE PISCICULTORES ALEVINOS SALVAJINA SAT**, ubicada en el país de **COLOMBIA, DEPARTAMENTO DEL CAUCA, MUNICIPIO DE SUÁREZ, CORREGIMIENTO DE MINDALA**. Es una organización que ha recibido del Programa PorAmérica (fortalecer para prosperar) recursos para su fortalecimiento organizacional y productivo, beneficiándose también la Red de Piscicultores y Alevinos de Salvajina, que la conforman tres organizaciones comunitarias (**ASOCIACIÓN DE PISCICULTORES MINDALÁ – ASOPIM-, ASOCIACIÓN DE PISCICULTORES PRODUCTORES INDÍGENAS DEL CAUCA – ASPROINCA- Y ASOCIACIÓN DE PRODUCTORES DE MORALES - APISMO**), con el fin de convertirse en actores de su territorio y así dinamizar el proceso piscícola en la región.

La sistematización fue realizada por un equipo de productores internos y externo a la experiencia, conformado por personas de las 3 organizaciones para un número de 6 integrantes de las organizaciones participantes del proyecto de **“Fortalecimiento organizacional, productivo y comercial de la Asociación de Piscicultores de Mindalá –ASOPIM- y de la Red de Piscicultores Alevinos Salvajina SAT”**. Para lograr involucrar estos sistematizadores se realizaron talleres de capacitación y formación en sistematización, seguimiento y evaluación a la par con la ejecución del proyecto; esto permitía que los productores fueran llevando a cabo su labor de seguimiento y sistematización del proyecto. Los productores elegidos en la dinámica fueron procediendo en el avance del propósito. Esta acción no fue nada fácil, pero nace como un ejercicio de ser y hacer a la labor organizativa que fortalece la dinámica de las colectividades

comunitarias participantes. Asopim y la red logran con el proyecto y la dinámica de trabajo una competencia más dentro de su organización.

Al equipo se sumaron varios de los asesores locales, y de otros organismos, brindando información, apoyo logístico, participando en discusiones y aportando sus conocimientos, sus contactos y puntos de vista. Los aportes recibidos resultaron valiosos para llevar a cabo el proceso y darle asertividad y apropiación a las conclusiones de la sistematización. Resaltamos la participación de los productores, en particular de su presidenta, el representante legal y miembros de la junta directiva y los técnicos vinculados estrechamente a la propuesta. La sistematización de la experiencia hace parte de un proceso de enseñanza al interior de las organizaciones en el cual los productores exteriorizan sus vivencias adquiridas internamente y externamente en la realización del proyecto, con el fin de ganar prácticas que les permitan fortalecer sus procesos frecuentemente.

Para el equipo de sistematización, ha sido muy grata la experiencia de poder conocer de cerca a los miembros y otros actores relacionados con la organización, su dinámica productiva, el despertar a otras habilidades desde el empoderamiento en la comercialización, el acondicionamiento de los lagos de cría de peces y el laboratorio de reproducción de alevinos; es fundamental resaltar el aprendizaje adquirido en el relacionamiento con los indígenas en el trajinar del proyecto con sus diferentes temáticas que lograron renovar enseñanzas fundamentales en la articulación de saberes y fortalecimiento de la colectividad.

El incentivar esta organización piscícola permite construir una historia diferente en la economía de los municipios de **SUÁREZ Y MORALES**, auspiciada por la **FUNDACIÓN EPSA** en un esfuerzo por generar una economía sostenible y sustentable.

En el encadenamiento organizativo se presenta un resumen de algunas de las condiciones del entorno de la experiencia contextual de la organización y su territorio, se precisa lo que se definió como eje para la sistematización, se comparten vivencias y lecciones aprendidas durante la realización del proyecto.

A partir del eje de sistematización definido, se retoma y ordena la información de la evolución organizacional, productiva y comercial de la **Asociación piscicultores Mindalá-ASOPIM y de la Red de Piscicultores Alevinos Salvajina SAT**. En sus diferentes momentos: inicial, proceso, actual y futuro. Partes que constituyen el grueso del informe. En la última parte se presentan los hallazgos, las lecciones aprendidas, las recomendaciones y conclusiones a las que arribó el equipo a partir de las entrevistas, reuniones de trabajo y revisión de documentos. Se adicionan anexos con los detalles sobre la metodología y procesos seguidos durante los días de trabajo en la localidad y los formatos utilizados, así como los listados de información producida

## **1. CARACTERIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA A SISTEMATIZAR**



### **1.1 ANTECEDENTES DE LA ORGANIZACIÓN DE BASE Y SU CONTEXTO**

La **Asociación de Piscicultores MINDALÁ-ASOPIM** y la **Red de Piscicultores Alevinos Salvajina SAT**, están consagradas a la comercialización, transferencia

de saberes y producción piscícola en estanques y jaulas en el embalse de Salvajina. La experiencia está ubicada en la vereda de **VISTA HERMOSA DEL CORREGIMIENTO DE MINDALÁ EN EL MUNICIPIO DE SUÁREZ DEPARTAMENTO DEL CAUCA, COLOMBIA**. El embalse cuenta con 32 km de longitud y en su recorrido atraviesa los municipios de Morales y Suárez, donde sus pobladores son de diferentes etnias que lo aprovechan para desarrollar proyectos de piscicultura. El municipio de Suárez cuenta con una población aproximada de 19.123 personas, de las cuales 14.454 pertenecen a la zona rural y 4.669 a la zona urbana, quienes se benefician de diferentes usos que se le han dado al embalse, uno de los principales recursos con que cuenta el municipio en términos de aprovechamiento económico, destacándose como uno de los espejos de agua más importantes de la zona con características naturales que permiten la supervivencia de una variada gama de especies acuáticas. Es un lugar ideal para la producción piscícola, actividad productiva que se ha convertido en un renglón importante de la economía de la región, al lado de la minería, la agricultura de pan coger y el cultivo tecnificado de café.

La piscicultura en el embalse se ha visto favorecida por las condiciones climáticas, el potencial hídrico de la zona, el interés de los pobladores por este tipo de actividad, la existencia de infraestructura productiva y el interés de las entidades de apoyo estatales y privadas para sacar adelante proyectos dirigidos a potenciar la cadena piscícola. Es así como se ha contado con la intervención de diferentes organizaciones e instituciones públicas como: la Asociación de Autoridades Tradicionales Indígenas de la Zona Occidente –ATIZO-, la administración municipal de Morales, la Administración Municipal de Suárez, INCODER, SENA, CREPIC, EPSA, FUNDACIÓN EPSA, PROGRAMA ADAM DE ARD-USAID y Secretaría de Salud Departamental, entre otras, impactando sobre la dinámica productiva a través de mejores técnicas, de infraestructura y avances en procesos de fortalecimiento a organizaciones de base teniendo como resultado la alianza estratégica de tres organizaciones (ASOPIM, APISMO Y ASPROINCA) mediante

la conformación de la organización piscícola Salvajina SAT, lo que ha permitido atender la necesidad de contar con semilla de tilapia roja de calidad, además de haberse propiciado una dinámica importante de asociatividad entre los piscicultores de la región, concluyendo que trabajar de manera conjunta con otras organizaciones de base es una estrategia que beneficia a otros miembros de la comunidad y a sus familias. En esta articulación de las 3 organizaciones de base es importante rescatar la interculturalidad de los miembros que la conforman, quienes pertenecen a diferentes grupos étnicos del departamento del Cauca, con presencia de afrocolombianos, campesinos e indígenas, ubicados principalmente en el corregimiento de Mindalá y otros corregimientos y veredas del municipio de Suárez y Morales. De una manera muy respetuosa, ellos se han integrado y han concertado colectivamente las decisiones en torno a la ejecución de las labores, realizando acuerdos que contribuyen al fortalecimiento social y empresarial, comprometido con la protección del medio ambiente, haciendo de esta experiencia un modelo de desarrollo, pujanza y eficiencia que empieza a mostrar resultados positivos.

Ahora bien, en esta contextualización es claro anotar que el proyecto tiene sus cimientos en un territorio ancestral mirado desde la organización de los consejos comunitarios en el marco de la Ley 70 de 1993, donde los pueblos afro cada día están trabajando por concebir una dinámica más organizativa y estructurada para generar acciones más concretas en una estrategia socioempresarial que responda a las necesidades del pueblo afro y por lo tanto a los pueblos indígenas.

Hoy día entidades privadas como la **FUNDACIÓN EPSA**, que promueve el fortalecimiento organizacional, y entidades públicas como la **ALCALDÍA MUNICIPAL DE SUÁREZ CAUCA**, y la **ALCALDÍA MUNICIPAL DE MORALES CAUCA**, prestan un significativo apoyo en el sector agropecuario generando dinámicas productivas sostenibles para la región.

## 2. BREVE RESEÑA HISTÓRICA DEL MUNICIPIO: SUÁREZ CAUCA

El municipio de Suárez es un territorio de ensueño que tiene sus orígenes remontados hacia 1.880, cuando por el deseo de un mejor bienestar social de familias aglomeradas en el llamado “**Valle del Cauca**”, deciden aventurarse a buscar nuevos rumbos de vida, teniendo como pensamiento que las riberas de los ríos como el Cauca son fuentes de riqueza aurífera en el sentido de que las aguas tienen en sus cauces materiales de toda clase, entre ellos, el oro, que ha causado contrariedades a nivel socioeconómico. En el campo agrícola, el **municipio de Suárez** cuenta con suelos fértiles por la acumulación de sedimentos del río Cauca; en la localidad, existía la credibilidad que por las fuertes tempestades que se presentan en lo que hoy es el municipio de Suárez, el suelo es rico en oro, lo que impulsó a familias a llegar a la región y a formar una pequeña vereda llamada **AGANCHE**, en honor a unos ingleses buscadores de oro que estuvieron en la zona. Ya hacia el año 1.900, surge el interés por parte del gobierno de intercomunicar al Valle con el Cauca a través del ferrocarril. Hacia el año 1919, el presidente de aquel entonces, el **SEÑOR MARCO FIDEL SUÁREZ**, decide adelantar el proyecto de la vía férrea por el sector llamado Aganche. En el año 1.920, visita el lugar y decide crear una estación del ferrocarril y el montaje de un tornamesa único en la zona para el ferrocarril, de esta manera se atraen más inmigrantes de diferentes zonas, comerciantes, barequeros, agricultores y pescadores en busca de fortuna. Y es de esta manera como nace, en homenaje **A MARCO FIDEL SUÁREZ**, el nombre de Suárez al caserío existente, seguidamente se expande la población y surge un señor de nombre Juan que se consolida como líder en su comunidad, la que tenía como característica fisiológica el ser “blanco”, entonces se creó un barrio llamado “**Juan Blanco**”, primer barrio del caserío.

Con la expansión y el impacto de una vía férrea se formó el mercado alrededor de la plaza de mercado creada y es así como el caserío de Suárez, que pertenecía al

**MUNICIPIO DE BUENOS AIRES**, es elegido como cabecera de corregimiento con el nombre de “**Corregimiento de Suárez**”, siendo impulsores de este desarrollo familias como **Monsalve, Martínez, Rincón, Ospina y Cabrera**, entre otras. En el año de 1.935, durante la presidencia de **ALFONSO LÓPEZ PUMAREJO**, se firmó con la compañía **ASNAZÚGOLD DREDGING LIMITED**, un contrato para la explotación técnica del oro sobre los lechos de los ríos **Ovejas y Cauca**, ubicándose principalmente en las **minas de Portugal, Paso Bobo, Santa Bárbara, La Caucana, Piedra Sentada y la Cabaña**, generándose así una gran fuente de empleo para un alto margen de la población. De esta manera el corregimiento de Suárez fue el primer generador de recursos fiscales para el municipio de Buenos Aires, por ser una región rica en minerales, como oro, carbón, bauxita y el desarrollo de una producción agropecuaria muy rica, llegando a ser considerada como despensa para el aprovisionamiento de mercados terminales en los propios **Cali y Popayán**. A finales de los años 70 se inicia la construcción de **la Hidroeléctrica de la Salvajina**, cuyo propósito general estaba centrado en la regulación del río Cauca a través del control de inundaciones que se producían aguas abajo, sobre todo en el Departamento del Valle del Cauca y como propósito adicional la generación de energía eléctrica con una capacidad de 270 megavatios. Hacia 1.980 – 1.983, se empiezan a levantar los rieles del ferrocarril, dándose dificultad para las comunicaciones y se empieza a generar un grave atraso en estas poblaciones, las cuales terminan cambiando su forma de vida, debido a la escasez de fuentes de ingreso. Levantada la vía férrea se empieza a dar importancia a la vía carretable. Con la construcción de la hidroeléctrica, que llegaría al municipio generando cambios fundamentales en la dinámica socioeconómica de los municipios y veredas que componen el radio de acción de tan próspera empresa, hubo un giro gradual en el hacer sociocultural del terruño. Hacia 1.985, la población que derivaba su economía de la minería del río Cauca, fue también el factor determinante para que en 1.989 mediante Ordenanza de la Asamblea Departamental del Cauca fuera determinado como municipio ya que se contaba con importantes ingresos representados en las regalías de



acuerdo con la Ley 86 de 1.981, recursos con los cuales se construyeron obras de servicios públicos, infraestructura y equipamiento urbano. La idea de convertir el sector de Suárez en Municipio surgió en los años 70 y 75 periodo en el cual se nombró una junta pro municipio de Suárez, paralelamente se fueron organizando el Hospital, plaza de mercado, matadero público y otras obras de interés, en estos factores incidió mucho en ese entonces la Corporación Autónoma Regional del Río Cauca - CVC. Para la organización como municipio primaron diversas variables e intereses como: Aspectos políticos: proveerse de autonomía, liderazgo, reconocimiento a nivel local, regional y nacional. Intereses económicos: Aprovechar los recursos propios para el desarrollo de una sola localidad (Suárez), con los cuales se canalizarían otros recursos y se entraría a tocar problemas con mayor efectividad. En la dinámica social los beneficios que se empezaron a tener fueron: autonomía en la inversión, se podría trabajar en las necesidades básicas como salud, educación y vivienda, entre otras, que llevarían a enfrentar las carencias que el pueblo sobrellevaba.

Bajo estas condiciones y después de luchas, el nuevo municipio se creó mediante ordenanza 013 del 1 de diciembre de 1.989. Ha contado a partir de la fecha con un desarrollo sostenible y unas alternativas de progreso que lo proyectan como una de las entidades con promisorio futuro en el norte del departamento del Cauca.

### **DESCRIPCIÓN FÍSICA:**



Suárez está ubicado al Noroccidente del Departamento del Cauca, entre las coordenadas IGAC 1'026.000 E, 802.000 N a 1'048.000 E, 832.000 N. Limita al norte y oriente con el municipio **de Buenos**

**Aires, al Suroriente y al Sur con el Municipio de Morales y al Occidente con López de Micay**, tiene una extensión de 389,87 Km<sup>2</sup>, de los cuales 3,57 km<sup>2</sup> corresponden a la parte urbana. Está a una altura sobre el nivel del mar de 1.050 m y tiene una temperatura media de 27°C. Dista de la capital del departamento, Popayán, 107 Km. Cuenta con ríos importantes como el Cauca, **Ovejas, Marilopito, Damián, Inguitó, Asnazú y Marilópez, con las Quebradas El Chupadero, La Chorrera, Los Pasos, Los Morados, La Laja, El Danubio y San Miguel. Tiene un Embalse Artificial en la Hidroeléctrica de SALVAJINA, llamada Presa Ciro Molina Garcés. En su orografía se destacan los altos de Sardinias, Altamira, San Pablo, Las Tijeras, Delucha, Las Auroras y los Micos, cerros como Damián, El Jigual, Birimbi, La Angarilla, El Alcalde, y Piedra Escrita, lomas como Canoa, Redonda, El Mangón, Palma Rusia, Peñas Blancas, Bellavista, Comedulce, Salvajina, La Toma, Cabuyal, La Estrella, La Alejandría, Los Motilones, Las Canoas, Loma de San Pablo, La Sierra, El Paso, El Pijol, Lomalta y Pechuga, La Alemania. Su altura va desde los 1000 m.s.n.m. hasta los 2500 m.s.n.m. Políticamente está dividido en los corregimientos de Mindalá, La Toma, Asnazú, Betulia, Agua Clara, Robles y La Meseta.**

Su economía está basada fundamentalmente en el sector primario; agricultura (café, yuca, caña panelera, maíz, frijón y frutales, entre otros) y minería. La extracción del oro se realiza en la zona Suroriental del municipio en inmediaciones de los corregimientos de La Toma y Mindalá, siendo esta la principal fuente de explotación. En la zona noroccidental la producción agropecuaria es la actividad económica más importante, a tal punto que la agricultura participa en un 52% de la producción del municipio, seguida de la actividad minera con un 27%, el comercio con un 3% y el 18% restante está en actividades como piscicultura, avicultura y ganadería, entre otros. En algunos sectores se practica la actividad forestal por **Smurfit Cartón de Colombia**. El turismo no presenta aún una actividad económica importante para el Municipio por su deficiente infraestructura y

publicidad, pero este sector promete convertirse en una actividad líder si se aprovechan las ventajas escénicas naturales y artificiales que tiene este municipio, sobre todo la representada por **el lago o embalse de Salvajina y el Sistema Hídrico Municipal** incluyendo sus principales ríos.

**VÍAS DE COMUNICACIÓN.** En el municipio de Suárez la infraestructura vial muestra un sistema de comunicaciones terrestre dominante, del orden de 163 Km. de vías carretables. La distribución por corregimientos deja ver la falta de accesibilidad de aquellos que dan más al sur del municipio como son **La Meseta y Agua Clara**; y un sistema fluvial que se ha dado como respuesta al anterior problema, en la parte del embalse; el primero conformado por una vía principal no pavimentada, que comunica al municipio, tanto con el departamento del Valle del Cauca como con el municipio de Morales; otras vías secundarias comunican la cabecera municipal con las cabeceras de corregimientos; parte de este sistema lo conforman, además, los pequeños caminos que interconectan las diferentes veredas.

**EL MUNICIPIO DE SUÁREZ, CAUCA** en general, se destaca hoy día por una cultura minera no muy visualizada al progreso del municipio, pero es claro que todavía quedan grupos de campesinos que le apuestan a la agricultura como medio para erradicar la pobreza del territorio. El municipio goza de una despensa rural generosa la cual le permite abastecer los municipios vecinos como Santander de Quilichao y Cali con productos agrícolas como la yuca, plátano, maíz, cítricos, achote, frijol o caraota negra, etc, cultivados en pequeñas extensiones. Maneja galpones de pollo en buena extensión con una excelente comercialización, y caña panela con un mercado aceptable en la región.

Otras fuentes de ingresos para los habitantes de Suarez y el corregimiento de **Mindalá** se relacionan con la llegada de la salvajina en los años 70 y con ella se vislumbran el turismo y la piscicultura. La empresa ha influido en las dinámicas

económicas y sociales de la localidad con la generación de empleo y la inversión adicional en acciones puntuales para el desarrollo local, fundamentalmente de infraestructura, así como la inversión en diferentes Juntas de Acción Comunal y a las organizaciones de la región que trabajan por lograr una mejor economía en sus familias, comunidades y poder lograr influenciar en el territorio.

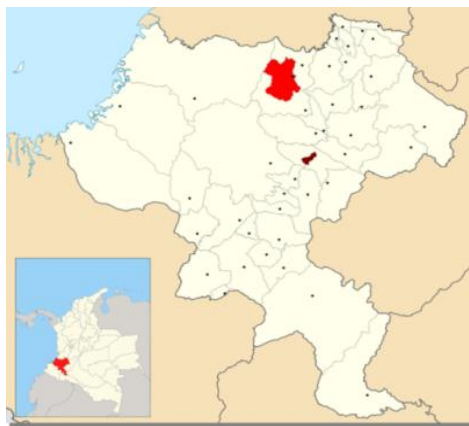
Dentro de los aspectos sociales, en el corregimiento de **Mindalá** se destaca una tasa de analfabetismo que alcanza al 30% de la población, sus viviendas son en bareque con piso de tierra. Hay hacinamiento en las viviendas, falta de alcantarillado y de mejoras en el transporte.

**Mindalá** es considerado como uno de los sectores más grandes pero donde se marcan más la pobreza y la falta de oportunidad de trabajo. Se evidencia población infantil alta en condiciones muy regulares, su centro de asistencia es limitado, el sector escolar requiere más apoyo en todas sus áreas.

En medio de las difíciles condiciones económicas y sociales de **Mindalá**, la comunidad tiene dinámicas organizativas para buscar soluciones a sus problemáticas, con lo que han conseguido avanzar en sus condiciones de vida en los últimos años pero se requiere mejorar fuertemente y de forma sostenible. Recientemente han surgido organizaciones que tienen como meta aportar al corregimiento cambios en su economía y en su proyección de vida, muchos de estos cambios se deben al apoyo que viene generando la salvajina en el territorio.



Distintos pero complementarios  
MAPA DEL DEPARTAMENTO DEL CAUCA  
UBICACIÓN DE SUÁREZ CAUCA



**3. DESCRIPCIÓN BREVE DE LA ASOCIACIÓN, SU HISTORIA, SU GENTE, SU CONTEXTO  
LA PRODUCCIÓN PISCÍCOLA Y SUS SERVICIOS**

La Asociación de Piscicultores Mindalá - **ASOPIM**- se conformó como grupo de hecho en el año de 1997, debido a la necesidad de buscar otras alternativas para generar ingresos y mejorar las condiciones de vida de los habitantes del territorio ancestral del corregimiento de Mindalá. Nace con un grupo de 56 negros inquietos que sin saber para donde iban soñaban con cambiar la historia del corregimiento de Mindalá. Se preguntaban en su momento cómo sacarle provecho a toda esa agua que los rodeaba, no sabían qué producir y sólo vivían de la producción de café, plátano y pesca artesanal; pero el sueño empieza a tomar forma, cuando un día de luna creciente, llega un representante de la empresa de energía del pacífico

– **EPSA**, con un bolsito lleno de esperanza y los invita a conformarse como asociación y les permite ocupar un espacio que estaba un poco olvidado y que en tiempos pasados era un centro de experimentación piscícola que tenía la **CVC** para la reproducción de peces nativos.

La decisión de **EPSA**, propietaria de la estación piscícola, como se le llama hoy día, está en generar acciones productivas para la organización y por consiguiente la comunidad en una dinámica de generar una mejor estabilidad en la auto eficiencia alimentaria, con lo cual le daría otra mirada al logo de sueños y de oro enterrado.

Con todo lo anterior los negros lo ven posible y determinan diversificar su economía. Con toda la historia de Mindalá como tierra sin esperanza, comienzan a cambiar, motivados por la iniciativa de **EPSA**, y así comenzaron a desarrollar acercamientos con la **UMATA** del municipio y con la **CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL CAUCA - CRC** para emprender la acción del proyecto en producción de peces. La comunidad comienza a impacientarse porque el proceso es demorado por la gran cantidad de reuniones, la esperanza de los integrantes de la organización empieza a perderse, el grupo se disminuye a 25 socios, grupo que tiene ahora las metas muy claras y sabe para dónde va. Viendo claros sus objetivos desde la organización, llega la **Fundación EPSA** quien a través de sus profesionales, emprende métodos en procesos administrativos y los fortalece en trabajo en equipo y técnicas para la producción de peces; es así que este grupo de 25 personas toma la decisión de constituirse legalmente, dándole vida jurídica y social a lo que es hoy la Asociación de Piscicultores Mindalá - **ASOPIM**.

En el año 2000, **LA FUNDACIÓN EPSA** apoya a la organización naciente, a través de un proyecto de siembra de peces en los lagos. *”Lo increíble es que nos*

*fue bien sin saber muy bien lo que hacíamos” dice **Don Ricardo Valencia** socio de **ASOPIM** y miembro del comité de seguimiento y sistematización.*

**ASOPIM** se va haciendo fuerte. En el 2004 la **ALCALDÍA MUNICIPAL DE SUÁREZ** los apoya con gestión y capacitación, ya en el 2007 el **INCODER** los apoya con un proyecto que consistió en la construcción de casetas flotantes sobre el embalse de Salvajina. Dice **don Ricardo** que hasta aquí ya **ASOPIM** ha desarrollado 3 proyectos, pero todavía falta mucho para proyectar.

La organización hoy día tiene dificultades como la falta de recursos para la compra de semilla de peces, contar con una planta de energía y agua, canastas y materiales para industrializar mejor la dinámica comercial del pescado, para poder tener cómo establecer lagos con los asociados para generar más economía a nuestros productores y sus familias.

Hoy día, hemos prosperado; contamos con una estación, que gracias a las instituciones como **EPSA** y su **FUNDACIÓN EPSA** y otras entidades, nos han apoyado, contamos con estanques, jaulas flotantes y un laboratorio en construcción para la reproducción de alevinos; desarrollamos una comercialización baja en algunos municipios colindantes.

Para el año 2008, Asopim, viendo que en la región existen otras organizaciones comunitarias que viven de la piscicultura, promueve la articulación de éstas con el fin de conformar una red y así poder hacer alianzas para no tener dificultades en la producción y comercialización de los peces. Este proceso en principio fue discrepante, porque se generó un cambio, se tuvieron que ir adaptando a un nuevo esquema de trabajo, al cumplimiento de obligaciones y sobre todo a tener responsabilidad.

La Red se establece luego de algunas reuniones con líderes de la región: como el Señor **NELSON BOLAÑOS, EDINSON VELAZCO y CESAR CARABALI**. El proyecto ADAM de la USAID, la Fundación EPSA y las Alcaldías de Suárez y Morales fueron fundamentales para la toma de decisiones, para la conformación de la Red. Este acontecer organizativo le da forma y visión a **ASOPIM Y A LA RED DE PISCICULTORES ALEVINOS SALVAJINA SAT**, quienes lideran de forma exitosa todas las dinámicas piscícolas en sus territorios. Estos productores entre hombres y mujeres consiguieron una participación activa, efectiva y oportuna dentro de la actividad pesquera, asumiendo nuevos roles que antes les habían sido negados y actualmente son protagonistas en la creación de una cadena de comercialización de alevinos, generando ingresos, contribuyendo a la autosuficiencia alimentaria de los productores y su entorno.

El trabajo en torno a la recuperación de la estación piscícola que estaba parada y abandonada, su adecuación y dotación, es definitiva para impulsar tanto la actividad de transformación y comercialización del producto pesquero en la localidad, como también, la vida y proyección de esta organización y la de otras organizaciones relacionadas con la misma actividad productiva.

El proyecto facilita mejoras a la sostenibilidad presente y futura de las organizaciones generando formas de gobernabilidad por la participación de los socios y las relaciones horizontales entre ellos, además genera aprendizaje entre los socios y hace real la innovación.

### **AVIVA ASOPIM**

A partir del sueño trazado en el año 97 con el apoyo decidido de la empresa **EPSA** y la expectativa de muchos productores, algunos de sus asociados eran analfabetas, ahora son personas que han desarrollado habilidades más competitivas al trabajo de la tierra, saben leer y escribir, hacen parte de una organización con reconocimiento social, saben cómo hacer valer sus derechos y



asumen sus responsabilidades sociales. Actualmente, los asociados de **ASOPIM** y de la Red tienen una gran legitimidad en el municipio.

Una muestra del esfuerzo es que en algunas ocasiones han representado al municipio como delegados en dinámicas piscícolas de la comunidad, tareas de beneficio común que van más allá de su mero objetivo de producción y beneficio interno.

La organización de **ASOPIM** se ve aportante al corregimiento de Mindalá ya que el centro genera un impacto de cambio a la comunidad generando expectativa a propios y extraños en aras de tener esperanza en la producción de alevinos, pero también en convertir esta sede en un espacio de formación y transformación del corregimiento y su gente, a través de una empresa sostenible y sustentable donde poco a poco se vayan disminuyendo la pobreza y el desempleo.

### **3.1 EJE DE LA SISTEMATIZACIÓN**

#### **PROCESO:**

Para el proceso de sistematización, se constituye un grupo de productores que representan las tres organizaciones que hacen parte de la Red para ponerse de acuerdo en el hacer de observar, escribir, contar, rescatar e ir recuperando paso a paso detalles del proceso de aprendizaje que con el tiempo serán útiles e influyentes para el buen desarrollo de otros proyectos.


Se propone como objetivo de la sistematización “resaltar los logros, aprender de los dilemas de ASOPIM, como organización Afrodescendiente en su articulación con las organizaciones indígenas y campesinas de la región”.

Evidenciar acciones: ¿cómo lo hicimos y qué aprendimos de este proyecto de desarrollo de base, generación de ingresos y fortalecimiento organizativo?

Resaltaremos factores y procesos que han determinado los logros con el proyecto, sus lecciones aprendidas, nuevos liderazgos fortalecidos; elementos para cimentar la comercialización y cómo sostenerse sin perder el ritmo ni el norte de la organización piscícola.

#### 4. LA SITUACIÓN INICIAL Y SU CONTEXTO

Para ASOPIM, la producción piscícola a través de los años se ha venido constituyendo en una importante opción laboral y de negocio, es por esto que la organización hace enormes esfuerzos por mantenerse en el mercado productivo, enfrentando debilidades de fondo como los altos costos de producción de la semilla, deficiencias y desconocimiento técnico para el proceso productivo, insuficiente capital de trabajo, débil capacidad de respuesta al mercado, falta de capacidad y deterioro en la infraestructura, que no le permiten su posicionamiento como empresa comunitaria sostenible de impacto en el mejoramiento de la calidad de vida de sus asociados, ni alcanzar reconocimiento e incidencia en la región. Es por esto que para lograrlo, con la ejecución de este proyecto constituirá el Plan Estratégico, misión, visión, estatutos plan de trabajo, metas, lo que será su norte en el camino hacia el fortalecimiento de su capacidad organizacional y el aumento de la producción para mejorar la generación de ingresos, incidiendo sobre los componentes: administrativo, para optar al mejoramiento de las capacidades administrativas de la Junta Directiva y beneficiarios en general; comercial, con un plan de comercialización establecido para responder a las demandas actuales del mercado liderado por un grupo de asociados capacitados en dicha actividad: productivo, con el mejoramiento de su infraestructura y la tecnificación de la producción bajo parámetros de calidad y control exhaustivo de gastos y costos de producción, ambiental con la implementación de buenas prácticas ambientales en el manejo de residuos y de la conservación de su entorno; y social en el



ASOPIM MARCA EL PASO CON UNA JUGADA DE LOCAL PARA SER TITULAR CON UNA ARTICULACIÓN COMERCIAL DE GRANDES CAMBIOS

mejoramiento de las condiciones sociales y de calidad de vida tanto de los asociados y sus familias como de los pobladores vecinos...



Eto de estudia y de hace balance financiero  
no está nada faci...dicen Don INOCENCIO  
VERGARA y Don ORLANDO GARCIA . Hay Dio,  
pero para mejora de todo hay que aprende

**Poeta y loco.**

**Negro he sido.**

**Negro soy,**

**Negro vengo y negro voy**

**Negro ayer, mañana y hoy.**

## DE CAMINO AL CAMBIO



**El proyecto es sus frutos:** teniendo en cuenta la situación inicial vemos con gran alegría que los productores a medida que el proyecto se desarrollaba cada uno se iban perfeccionando en el área que más se veía que podía aportar para el

desarrollo de la organización y sus objetivos. Amigos, no fue fácil llegar a estos acuerdos pero ¿saben? Valió la pena: regañar, alzar la voz, hacer cara de disgusto y hasta sacudir el interior de cada uno para así despertar el interés, el compromiso, la responsabilidad que hoy nos tiene cambiando el paso a la ODB y su red de trabajo.

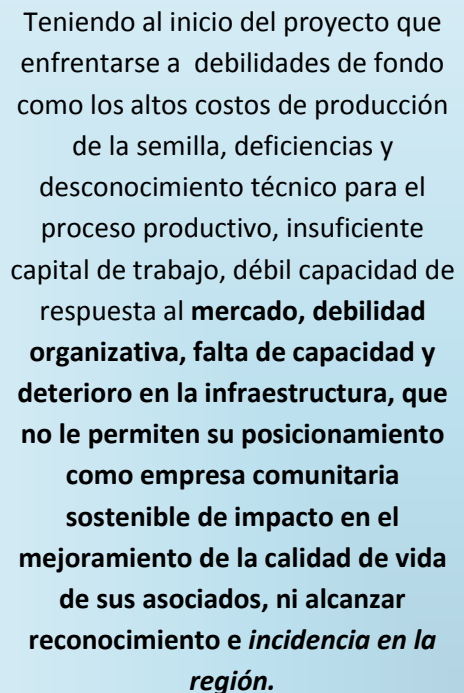
Sin perder el ritmo de contar nuestra historia nos encontramos con las características de nuestra gente

#### FACTORES CARACTERÍSTICOS DE LA ORGANIZACIÓN Y DE LOS SOCIOS

Al hablar de las características de los socios y de la organización descubrimos recuerdo en el hacer cualitativo de los integrantes; vemos el perfil comunitario, el trabajo en red al cual este movimiento organizativo hace referencia

marcando una diferencia profunda en su dinámica pluriétnica la cual es ya por sí sola una gran ganancia para toda la región.

En esta dinámica vemos el sobresaliente carácter decidido al cambio con elementos muy determinantes de luchas compartidas, la búsqueda de una identidad cultural basada en una economía sostenible y sustentable que garantice la manutención de la familia, la inclusión de género y de dinámicas descentralizadas que permiten la autogestión organizativa y la proyección participativa en dinámicas de fortalecimiento socio organizativo y cultural de todos y todas.



Teniendo al inicio del proyecto que enfrentarse a debilidades de fondo como los altos costos de producción de la semilla, deficiencias y desconocimiento técnico para el proceso productivo, insuficiente capital de trabajo, débil capacidad de respuesta al **mercado, debilidad organizativa, falta de capacidad y deterioro en la infraestructura, que no le permiten su posicionamiento como empresa comunitaria sostenible de impacto en el mejoramiento de la calidad de vida de sus asociados, ni alcanzar reconocimiento e incidencia en la región.**

A pesar de este baluarte también se pueden visualizar situaciones negativas al inicio de este proceso, el cual nos retaba al cambio, pero que hoy es un factor positivo.

### **FACTORES NEGATIVOS AL INICIO DEL PROYECTO**

- ∇ Baja motivación
- ∇ No aprovechamiento y mal uso de los recursos hídricos
- ∇ Limitada participación en tareas y responsabilidades
- ∇ Poco aprovechamiento de la organización y del entorno social
- ∇ Desempeños y responsabilidades no claros
- ∇ Participación en forma individual
- ∇ Desesperanza
- ∇ Temor al compromiso y al cambio
- ∇ Desconocimiento de potencialidades y habilidades de compañeros
- ∇ Desconocimiento comercial en planeación y formulación

Factores comunitarios contradictorios al inicio del proyecto

Haciendo un análisis con la mirada puesta en la realidad de las condiciones referentes a aspectos comunitarios se encuentra lo siguiente:

- ∇ Baja proyección empresarial comunitaria
- ∇ Desmotivación de la población a participar
- ∇ La mujer limitada en su accionar
- ∇ Desesperanza y desilusiones políticas
- ∇ Organización paternalista
- ∇ Acceso escaso a programas de capacitación en torno al manejo de empresa y su hacer comercial

### **Características en el acompañamiento y del extensionismo**

Los programas y proyectos enfocados a beneficiar un ambiente y espacios de colaboración basados en metodologías participativas de grandes magnitudes estaban fuera del alcance de los productores de ASOPIM lo cual se sintetiza en las siguientes condiciones: inexistencia de programas de extensión, alejamiento de un acompañamiento puntual que permitiera el avance significativo de sus logros.

### **Sinergias (unión de fuerzas) y coordinación institucional**

A pesar de la presencia institucional en la comunidad, ésta era reducida y desarticulada, lo cual no permitía lograr mayores resultados.

Es importante resaltar que la problemática identificada en relación con la organización tiene un vínculo directo con aspectos del contexto incidiendo sobre las condiciones de vida que incrementan los efectos e impactos relacionados con su dinámica productiva, lucrativa y social.

Por último se resalta como parte del análisis de la situación inicial, que este proyecto debe resarcir y fortalecer las acciones organizativas, productivas y comerciales de **ASOPIM** y su **RED**. Lo cual este proceso de sistematización visualizará con el propósito de mostrar las capacidades que manejan los productores y su entorno. Su comunidad diseñará en forma participativa la construcción de su desarrollo humano, valorando sus capacidades, sus propias formas de vida y tomando como base aspectos sociales en una primera instancia, para luego enfocarse en un emprendimiento sostenible que les permita nutrir toda la dinámica desarrollada en este proyecto.



## PROCESO DE CAMBIO EN EL FORTALECIMIENTO ORGANIZATIVO

El proceso histórico vivido por ASOPIM en este proyecto le ha permitido generar un recorrido por las más diversas y variadas actividades para su sostenimiento y el éxito del mismo, siendo su principal objetivo la consolidación como empresa comunitaria organizada.

De la mano de Doña MARÍA IDALIA y de la fundación contaremos las acciones que se fueron dando en el logro que queríamos con respecto al fortalecimiento de las capacidades organizativas comerciales y

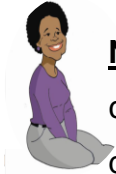
demás. El acompañamiento que realizó la Fundación EPSA a la organización fue de mucha importancia porque da líneas para la ejecución del proyecto en lo que corresponde al cumplimiento de resultados.

**HAY DIOS MÍO Y EL CAMBIO SE DIO? HOY TENEMOS MEJOR PROCESO ORGANIZATIVO, LAS TRES ORGANIZACIONES DESDE LA SAT ESTAMOS CON MEJOR CLARIDAD PARA LA COMERCIALIZACIÓN. VALORAMOS MÁS EL MEDIO AMBIENTE ¡AHORA SÍ QUE VIVA LA PISCICULTURA CON INCLUSIÓN!**



Epsa

La organización se encontraba en un estado de letargo, no manejaban de forma eficiente herramientas para su interior (contabilidad, comercialización, etc.). Con el acompañamiento de la Fundación EPSA, a través del BID, fueron adquiriendo herramientas, porque los recursos y la administración del proyecto lo hace la organización, donde se empoderan y adquieren capacidades, que es la finalidad del proyecto (dejar capacidad instalada). Por otra parte, con el proyecto, la organización ha madurado hasta el punto de hacer sinergia con otras organizaciones presentes en la región, donde han llegado a acuerdos para poder interactuar.



Idalia

**Nosotros como asociación:** La comunicación fue directa con la junta directiva y sus socios quienes somos los realmente responsables del proyecto que sin ellos nada de esto sería posible, en su inicio fue un proceso complicado de responsabilidad y compromiso con el mismo ya que se encontraban un poco cansados por tanto “manoseo” de los diferentes entes políticos.

Qué acciones realizamos para fortalecer las capacidades organizativas? (cómo, quién, cuándo, dónde, con qué recursos...)¿Con qué acompañamiento contamos? ¿Cómo influyó este acompañamiento?¿Cómo participamos en las actividades de PorAmérica? ¿Cómo influyó la participación en las actividades en el desarrollo de las acciones?¿Cómo estamos ahora con respecto al fortalecimiento de capacidades organizativas? (Resultados tangibles e intangibles, en la Organización y en el entorno) ¿Cuáles han sido los principales cambios? ¿Por qué ocurrieron?

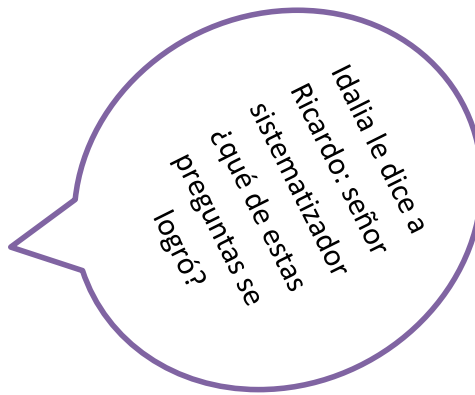
Pero por la gracia de Dios y el acompañamiento que llevó a cabo la Fundación EPSA desde el momento de la formulación del proyecto el proceso se ha encontrado ligado con la empresa y cada uno de los ajustes que se han tenido en el camino permitió que la acción continuara bien. Se crean ambientes de participación donde los socios opinan y se toman decisiones para el fortalecimiento de la organización. Se buscan las mejores alternativas tanto de profesionales, como de compra de insumos, materiales construcción que se van adelantan compra de peces etc.

DESCUBRIMOS **en el** promotor local un aliado con mano dura pero claro, él siempre buscaba la manera más eficiente para la ejecución del proyecto teniendo ese compromiso tanto como empresa como personal, dándonos a sentir que esto es de nosotros y que si no realiza se cerrarán las Ricardo puertas para mejorar nuestra calidad de vida.





Idalia



**Pues familia le digo;** Se crean entornos de participación donde los socios opinan y se toman decisiones para el fortalecimiento de la organización de manera conjunta entre los amigos de la **EPSA**, los profesionales y los de las organizaciones, se llevan a cabo asesorías de forma práctica en cada una de las áreas (¡eso era durito y hasta cansón pero como aprendimos! ¿oyó?). Vease se trabajaba en minga hasta 2 días con alimentación y algo de esparcimiento sano y los resultados siempre se notaban. Los amigos de Morales llegaban en su lancha bien tempranito y los de **ASOPIM** pues los esperábamos, nos juntábamos con los consultores y a trabajar se dijo, claro está que esto siempre se realizaba en el centro piscícola de Mindalá.

El otro día fuimos a Morales a la sede del cabildo donde nos reunimos y avanzamos en acuerdos, pactos, ajustes.

**Lo otro que le digo familia** es que contamos con buenos consultores cada uno con sus diferencias pero con mucho profesionalismo, la Corporación Manantial en su papel fundamental pues tenía que dejarnos bien capacitados en lo comercial, panorama de mercadeo, manejo de costos de producción, determinar la mortalidad en los peces, manejo en cadena de frío, mecanismos administrativos para autoevaluarnos, etc. Su trabajo, pues, le digo familia, estuvo muy bien... ¡Ahora si les contara que los recursos para todo este trabajo, compra de materiales, semilla de peces, adecuación de centro, estanques, el laboratorio salió del recurso del proyecto aprobado **POR AMÉRICA FORTALECIMIENTO PARA TODOS**.



**VEAN ¿Y USTEDES CON QUÉ ACOMPAÑAMIENTO CONTARON?  
¿INFLUYÓ AL CAMBIO?... ¿BUENO Y CÓMO ESTÁN AHORA, LUEGO  
DE TANTO? ¡TIENEN RESULTADOS REALES!.. ¿CUÁL ES EL  
PRINCIPAL Y POR QUÉ OCURRIÓ?..¡DIGAN PUES!**

**Amiga indígena del proceso.** ¡Le contaré que contamos como lo dije por allá tracito con la Epsa, a través de sus delegados. Ellos nos centraban, nos ayudaban a reflexionar frente a lo trabajado por los consultores de cada área. Se buscan las mejores alternativas tanto como de profesionales, compra de insumos, materiales de construcción. Se le motiva cada vez a cada socio, se les pregunta de su familia factores externos que hacen influencia en el proyecto y en la asociación, cosas que permitan un buen desarrollo de las actividades del proyecto y que cimentaban el proceso en la organización y en la comunidad. Siempre fueron un referente para los diálogos y puntos de negociación de actividades, eventos, reuniones logísticas de transportes fluviales y demás acciones, etc.

Por otro lado, la asociación jugó un papel de local fundamental, se activó la comunicación directa con la junta directiva y sus socios quienes son los realmente responsables del proyecto, que sin ellos nada de esto sería posible, en su inicio fue un proceso complicado de responsabilidad y compromiso con el mismo ya que se encuentran muy cansados por tanto “manoseo” de los diferentes entes políticos.

La Corporación Manantial, desde su hacer comercial y administrativo, la sacó del estadio dando lo mejor, las consultorías todas fueron de lujo en su proceso de enseñanza, de apoyo y armonización en todo momento. La experiencia de todos influyó fuertemente en cada uno de nosotros no sólo en el aprendizaje sino en testimonios que daban con su paciencia, entereza, claridad, y docilidad ante el hacer de su trabajo con propósito al logro.

Los resultados, hermana indígena, están.

Para lograr avances en dichos aspectos pasaron por diferentes Momentos que se enmarcaron dentro del contexto de capacitación y formación de los productores y sus líderes.

Los primeros momentos se vivieron en la formación organizativa, donde se permitieron demostrar que las acciones organizativas requieren tener un objetivo claro y compartido, saber que el trabajo en equipo no es la suma de trabajos individuales, es el resultado de un trabajo conjunto. Lograron comprobar que es fundamental dentro de una organización la planificación o construcción colectiva de estrategias y actividades contenidas en un plan de acción que enruta las acciones de éxito de una organización.

Aquí se permitieron evaluar y reconocer sus falencias, pero aún más miraron que tienen grandes competencias organizativas, sociales y sobre todo productivas y comerciales que deben activar.

Con todo esto llegó la formación de los comités de trabajo, la cual les dio herramientas para potencializar las competencias en la gerencia de su propia organización (empresa) abriendo posibilidades de asumir distintos tipos de funciones o puestos de trabajo, para orientarse al servicio y al mejoramiento continuo, para tener la capacidad de enfrentar cambios, anticiparse a las situaciones y crear alternativas novedosas para la solución de sus problemas.

ASOPIM caminaba de la mano de sus cambios apresurados y con estos llegó la formación contable y financiera, la cual le daba un freno de mano a la economía de la organización y de cada uno de los productores. Aquí la cosa se tornó agobiadora, pero atrayente, ya que muchos de sus integrantes no cuentan con la habilidad para leer, escribir y sumar; pero les gustó el reto y se abrieron paso a aprender y

adquirieron conocimientos en hacer las cuentas “T”, balances financieros, facturas y hasta cómo hacer un cierre de caja, por supuesto. Esto fue fundamental para propios y extraños ya que permitía mirar cómo hacer para no generarle pérdidas a la organización y realmente potencializar los recursos.

El proceso seguía su curso y cuando ya creían que estaban listos, llega la formación en habilidades para la vida, con un contenido para fortalecer la dinámica organizacional de la asociación de piscicultores Mindalá y de la Red. Aquí se n el trabajo en equipo, el sentido de pertenencia, la vinculación de la familia en la dinámica de la organización, bajo el Auto cuidado de familia, en un clima emocional positivo en la casa y el desarrollo de habilidades de autoprotección, que permiten la adquisición de habilidades, actitudes y comportamientos protectores de la salud mental, como son las capacidades de toma de decisiones y resolución de problemas, de pensar en forma creativa y crítica, las habilidades de comunicación asertiva y de establecer relaciones interpersonales saludables.

La perseverancia, el deseo de superación, la madurez ante las críticas y actitudes negativas y destructivas de algunos amigos del proceso, permitieron que nosotros salgamos adelante.

Pero, como siempre lo mejor queda para el final, la parte productiva y la construcción de estanques no se hizo esperar y aunque muchos la sudaron gota a gota entre práctica y teoría, esta actividad levantó los ánimos, ya que no se cumplió el viejo refrán sólo palabras y nada de obras. Hoy ven que su estación piscícola mejora en estanque, jaulas, alevinos, pero también en el sentido de pertenencia por lo que tienen, por lo que hacen, hay mayor compromiso, mayor amor por lo propio, visualizan una comercialización competitiva en calidad, precios y oportunidad de empleo. Esto se logró con la Corporación Manantial y sus profesionales, sin dejar de lado la intervención determinante, como fue el fortalecimiento ambiental que dio bases para proteger, cuidar y poner en práctica los planes de manejo ambiental.

**¿VEA? Y LO PRINCIPAL DEL LOGRO ESTÁ AQUÍ**

Se logró el arreglo de los estanques para producción de tilapia roja, adecuación de 8 estanques, adecuación de instalaciones del laboratorio, construcción de la bocatoma, compra de alevinos, costos de producción, uso eficiente de las instalaciones piscícolas.

Vea, para que mire el cambio. Siempre se les escucha “es que necesitamos para esto, esto otro, cosas así por el estilo y algunos buscando ciertos proyectos y beneficios para particulares. Con el proyecto se logró: unión de la organización creando un clima organizacional más o menos con unos socios que saben sus



responsabilidades y que no es solamente don Alfaro (presidente) quien debe realizar todas las tareas, se fortalecen con la actualización de sus estatutos recordando de que no sólo es un documento, sino algo que los rige, aprenden procesos administrativos, manejo de cotizaciones, de insumos, facturas, pago de impuestos DIAN, declaración de retención, realización de

mingas de trabajo, colaboración mutua entre las asociaciones con el préstamo de instalaciones para dormir, lancha para el transporte y demás.

Obtienen habilidades para el proceso de comercialización de la tilapia roja.

**¡PERO ESTO SI ES BUENO! ¡LOS FELICITO! GANAMOS**

Bueno, en total se ha logrado cambiar un poco la mentalidad de no esperanza, que la gente se apresuraba en querer tener ganancias rápido pero así no es, se deben adaptar a los nuevos sistemas que se deben aplicar a estos procesos productivos y administrativos.



**¿Y SABE POR QUÉ OCURRIÓ TODO ESTO?**

**PORQUE NOS DECIDIMOS A CAMBIAR Y A TRABAJAR EN EQUIPO.**

**Lecciones aprendidas:**

Este proceso nos permitió tomar aprendizajes desde el aprender a aprender, para evaluar el contexto, plantear alternativas de mejoramiento, activar la comunicación, llevándonos al mundo de fortalecimiento de capacidades diversas en un lenguaje de relevo generacional, donde las oportunidades de intercambio y divulgación del saber ser y hacer nos construyen de manera integral con proyección financiera y comercial real, generando una transformación total en el diario vivir de la ODB y su trabajo en red.

Aprendizajes desde la Intervención integral, organizacional, desde lo personal, desarrollo tecnológico – productivo y comercial con elementos determinantes de sinergia en un trabajo en equipo con cimientos en red.



FORTALECIMIENTO DE LAS  
CAPACIDADES  
ORGANIZATIVAS,  
PERSONALES

Intervención integral

a) Desarrollo humano personal

- Alta autoestima
- Espíritu emprendedor y dispuesto a afrontar nuevos retos
- Ganado aprecio hacia la comunidad y hacia su organización
- Capacidad de involucrarse en procesos de desarrollo
- Reforzaron la perseverancia, constancia, deseos de superación y madurez ante las críticas destructivas.
- Desarrollo de capacidad de análisis para la toma de decisiones
- Son conscientes de sus fortalezas, debilidades y retos
- Mejoraron las relaciones familiares, aunque todavía persisten resistencias individuales.
- Se mejoró la expresión oral
- Confianza en sí mismas
- Desarrollamos nuevas habilidades
- Clara visión de futuro
- Anhelos de seguir adelante y ser perseverantes
- Disposición de trabajar con otros
- Reconocimiento a la integralidad de ser madres y mujeres emprendedoras

#### b) Desarrollo organizacional

Junto a los cambios a nivel personal, se fueron dando también cambios en la organización. Mirados desde la colaboración, la participación y la contribución.

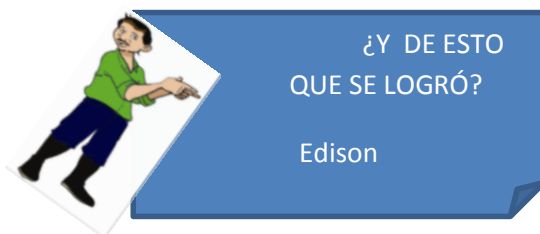
Los cambios:

1. Capacidad de trabajar organizadamente
2. Toma de conciencia grupal de tareas y responsabilidades individuales
3. Habilidad para toma de decisiones individuales, grupales y sentido de pertenencia
4. Capacidad de relacionarse con entidades y otras organizaciones sociales

5. Ordenamiento progresivo de la gestión formal y la realización de su plan de acción organizativo.
6. Proyección a la comunidad de manera más puntual, estableciendo trabajo en equipo e inclusión de la familia
7. Multiplican y transmiten sus experiencias para enriquecer el proceso formativo de otras organizaciones
8. Reconocimiento integral de sus capacidades individuales y colectivas, organizativas y de negociación
9. Conscientes de sus fortalezas, debilidades y retos organizativos
10. Claridad en los roles de las actividades, desde su manejo contable y administrativo, y cumplimiento de sus responsabilidades tributarias.
11. Validaron su trabajo en red, dándole propiedad al reglamento interno y su plan de acción
12. **ASOPIM** ha proporcionado que su experiencia haya servido a la organización de otros procesos en la comunidad y que además se haya despertado el interés de otras instituciones.

c) Desarrollo, productivo, ambiental, de infraestructura y comercial

El salto que se dio en estos campos fue totalmente transformador, se otorgaron herramientas de aprendizaje en la estandarización de los procesos productivos de manera sencilla y práctica; avanzamos en la adecuación de estanques y laboratorio con trabajo colectivo. Aprendimos a respetar la naturaleza y a aprovechar hasta las escamas del pescado. Cambió la manera de comercializar y tener una visión global del negocio.





## El aprendizaje de primer orden

El reto del proceso con EPSA Y PORAMÉRICA, Está en generar aprendizajes en conjuntamente sobre formas eficientes de promover y apoyar el desarrollo de base, a través de la identificación y socialización de saberes y la implementación de un modelo de desarrollo de base fortalecido organizacionalmente y de generación de ingresos mediante alianzas con organizaciones de base y empresariales del entorno

### **FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL, PRODUCTIVO Y COMERCIAL DE LA ASOCIACIÓN DE PISCICULTORES MINDALÁ-ASOPIM Y DE LA RED DE PISCICULTORES ALEVINOS SALVAJINA SAT.**

Entender la experiencia del proyecto como un sistema complejo, compuesto por numerosos componentes en permanente interacción y cambio - derivados de las etapas del proyecto, de sus dinamizadores y barreras territoriales, de los soportes de la experiencia y de los instrumentos funcionales y espontáneos, entre otros aspectos - posibilitó la identificación de

#### **Los mejores resultados fueron**

**Plan Estratégico, misión, visión, estatutos plan de Trabajo-Meta en lo que es su norte en el camino hacia el fortalecimiento de su capacidad organizacional y el aumento de la producción para mejorar la generación de ingresos, incidiendo sobre los componentes:**

- administrativo, para optar al mejoramiento de las capacidades administrativas de la Junta Directiva y beneficiarios en general;**
- Comercial, con un plan de comercialización establecido para responder a las demandas actuales del mercado liderado por un grupo de asociados capacitados en dicha actividad;**
- Productivo, con el mejoramiento de su infraestructura y la tecnificación de la producción bajo parámetros de calidad y control exhaustivo de gastos y costos de producción**

Comercial plan de costos, base en la productividad, tener puntos de venta y trabajo corporativo.

Ambiental, uso adecuado de los residuos y plan ambiental que minimiza los riesgos en el territorio.

Manejo de estanques, ambiental y administrativo



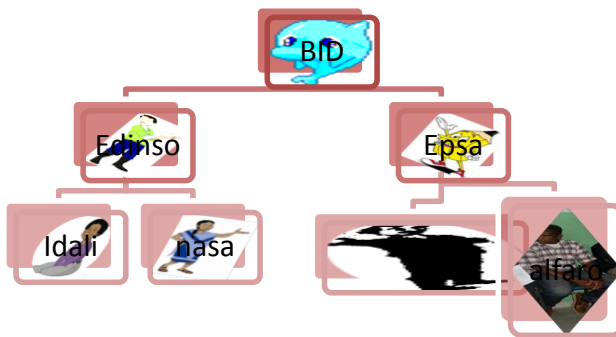
determinantes inmersos en los resultados visibles del proyecto, que no fueron evidentes en su diseño técnico inicial.

Es así como el ejercicio de sistematización permitió visibilizar instrumentos surgidos espontáneamente durante la implementación del proyecto, los cuales, en su interrelación con las características endógenas de los territorios de ejecución, evocaron sentimientos y emociones en los piscicultores que determinaron su importancia simbólica y relacional en la construcción de una mayor autonomía, autoestima y confianza en sus vidas.

Cuando los piscicultores hablan de la “construcción dentro del proyecto”, como el principal resultado alcanzado con la experiencia lo que en realidad nos están relatando es la evidencia de un proceso de cambio en sus vidas, soportado en una compleja interacción de fenómenos sociales, económicos, políticos e institucionales presentes en su contexto territorial y en los cuales emergieron nuevas cualidades, como resultado de la interacción con los procesos desencadenados por el Proyecto.

Para Asopim, la red y demás colaborados en la ejecución de este proyecto fueron muchos los aprendizajes dejados por la experiencia. De igual forma, para los equipos técnicos responsables del diseño, ejecución y evaluación de proyectos que persigan aportar al desarrollo integral de los territorios, son numerosos los aprendizajes que se pueden extraer de este ejercicio de Sistematización. A partir de la reflexión del proceso seguido por ASOPIM Y LA RED DE PISICULTORES, podemos señalar como lecciones aprendidas las siguientes

Aprendizaje de 2 orden  
Nuestro aprendizaje es que todos somos la fuerza que cambia



1. Aprendimos a mejorar nuestras relaciones interpersonales, y centrar la importancia de la organización.
2. Aprendimos que los cargos para los miembros de la junta o de la organización no se imponen, sino que se otorgan teniendo en cuenta sus habilidades y capacidades.
3. Aprendimos que los estatutos de una organización los deben construir los socios. Plantearlos de acuerdo a los objetivos de los socios.
4. Nos dimos cuenta que en la organización se debe trabajar respetando los cargos y las ordenes así no las compartamos, que es necesario que todos sepamos lo que se planea para así ayudar a jalonar los cambios.
5. Aprendimos que cuando hay comités de trabajo dinámicos la junta se dedica a realizar acciones de visión.
6. Nos instruimos en determinar qué área se nos acoge más según nuestras competencias; a no empoderarnos de los puestos, sino a realizar relevos para crecer.
7. Aprendimos que nuestra familia es el pilar para el buen desempeño como socios en la organización; a tener relaciones sanas sin distingo alguno de raza, credo, o situación económica; que la diferencia, nos hace fuertes y complementarios para sacar procesos adelante.
8. Aprendimos que el orden, la disciplina, las normas son procesos fundamentales para poder demostrar resultados positivos en los trabajos, en las organizaciones y demás movimientos, asimilamos la importancia de manejar y entender los registros contables no

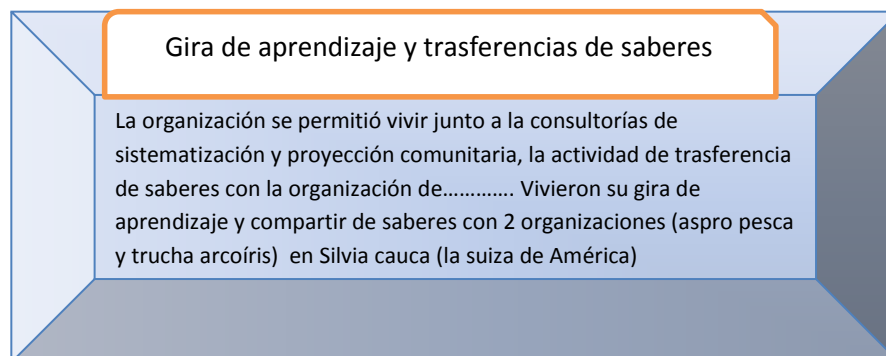
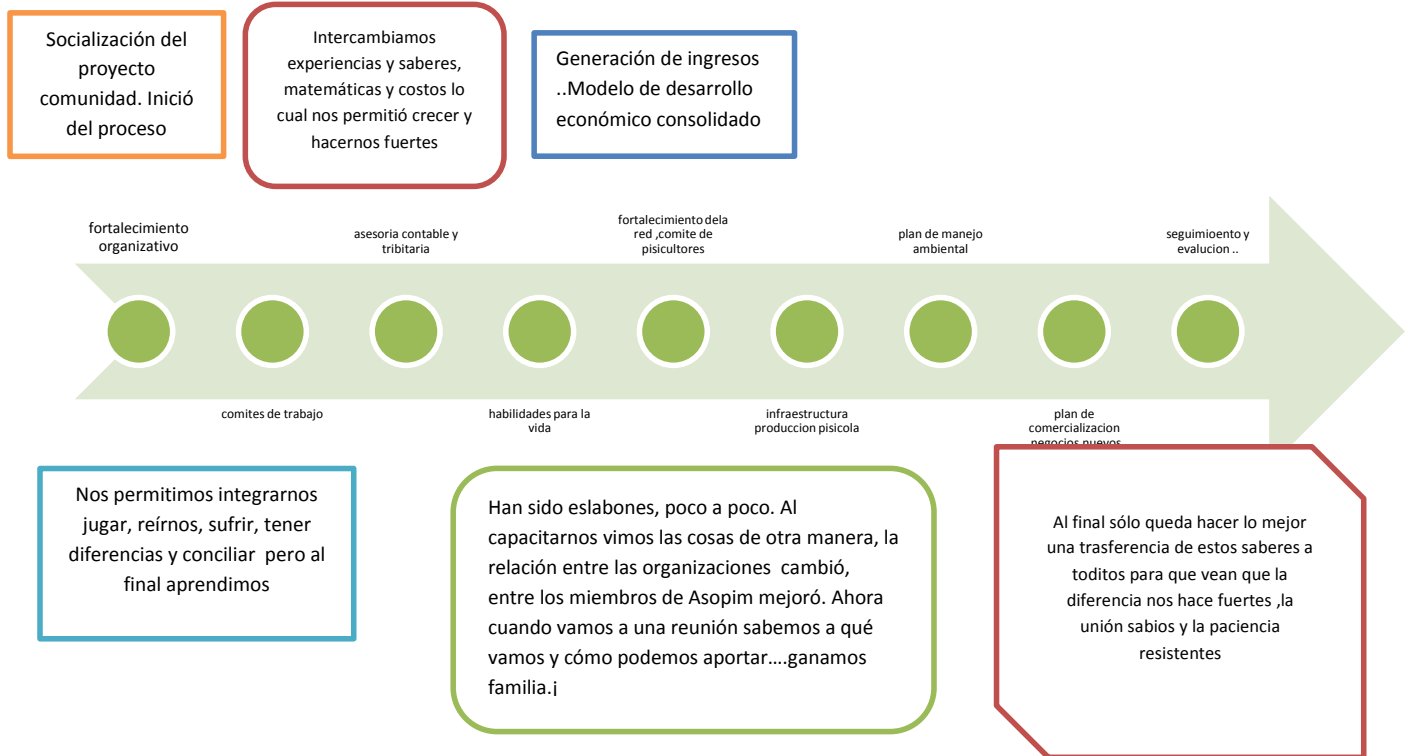
- sólo con la organización sino con nuestra empresa familiar.
9. Aprendimos a trabajar siempre en la legalidad (facturas, contribuciones, balances y demás); El movimiento piscícola se consolida en el territorio como guía de desarrollo económico y social en red.
  10. Aprendimos que el fortalecimiento de la red es necesario para lograr los objetivos, generar ingresos y consolidar un trabajo multiétnico.
  11. Fortalecimos los procesos administrativos y legales de la red para proyectarnos hacia una gestión más contundente con contenido comercial más eficaz y dinámico para las tres organizaciones (Asopim, Asproinca y Apismo) Entendimos que la red es el motor y modelo que puede generar cambios en la cultura organizativa de nuestra región.
  12. Nos dimos cuenta que es muy necesario llevar los registros de siembra, alimentación y demás para la toma de decisiones.
  13. Comprendimos y nos dimos cuenta que no es bueno sembrar todo de una sola tanda, hay que hacerlo de manera planificada, coordinada y ordenada para así mismo generar un mercado todo el tiempo con calidad; sincronizar la siembra de los peces entre las diferentes organizaciones ya que así se puede tener permanentemente la producción.
  14. Vimos la importancia de capacitarse en lo productivo ya que el conocimiento empírico sin técnica puede generar complicaciones. Aprendimos a escribir lo productivo.
  15. Aprendimos a priorizar requerimientos de infraestructura para evitar malas inversiones, desperdicios de recursos, materiales y tiempo. Nos dimos cuenta de la importancia de hacer seguimiento e interventoría en términos de calidad en obras que otros nos realizan o las que nosotros hacemos.
  16. Aprendimos a usar la infraestructura de forma adecuada para evitar futuros incrementos en los costos de reparación. Aprendimos que todos los suelos (terrenos) no son aptos para la construcción de estanques.

17. Nos dimos cuenta de que cada estanque para la siembra de peces tiene ciertas especificaciones y características (todos no son iguales).
18. Aprendimos que cada organización debe tener una base de productividad, que nos permita valorar el mercado y competir; a calcular una estructura de costo de producción y determinar la mortalidad y la margen de utilidad. Impulsar rentabilidad organizativa comercial que permita sostener los puntos de venta.
19. Nos concientizamos del aprovechamiento de los residuos

sólidos y su reutilización; entendimos que como empresa influimos en el motor de cambio ambiental en la protección de vertientes y el manejo de los residuos que salen de nuestro hogar y su buen manejo. comprendimos que tenemos la ahorta ambiental, los pulmones y el corazón de Suárez y que debemos protegerla.

Nos hicieron sentir importantes, dueños y dueñas de algo que tenía forma y futuro, que era nuestro y que con esfuerzo estábamos perfeccionando. Para muchos era otra perdedera de tiempo, energía y sueños, pero poco a poco vimos realidades y fue algo real el cambio

## Evolución del proyecto y sus notas curiosas





## Recomendación

Es pertinente para lograr afianzar los esfuerzos y el aprendizaje establecido desarrollar un seguimiento mensual a las acciones dejadas y a los compromisos adquiridos al menos por otro año más por parte de la empresa acompañantes (EA) y la unidad ejecutora (UE) sin dejar de lado a la organización de base (ODB).

Generar acciones reales de gestión en los puntos de comercialización visualizados como son SUÁREZ, MORALES Y SANTANDER DE QUILICHAO, con el fin de generar una comercialización permanente, eficaz y competitiva teniendo claro el mercadeo, la publicidad y la imagen corporativa.

De esta forma, el ejercicio de sistematización de la experiencia del Proyecto logró realizar una sistematización clásica: donde evidenciamos la “situación inicial-situación actual” para llegar a la visión de la experiencia a través del diagnóstico de las interacciones dadas entre los miembros de las organizaciones de base y su medio, sin desvincular los vecinos del entorno ya que sus comentarios y testimonio lograron tener una narración más sencilla y dada al territorio ancestral.

GRACIAS A LOS TIEMPOS