

**CONCEPTOS Y METODOLOGÍA PARA LA
SISTEMATIZACIÓN DE PRACTICAS
SOCIALES**

NOTAS DEL TALLER

FACILITADOR

JUAN FERNANDO SIERRA VÁSQUEZ
Consultor en Desarrollo Organizacional

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN: PROBLEMÁTICA QUE ENFRENTAMOS CON LA SISTEMATIZACIÓN

I. ENFOQUE Y METODOLOGÍA DE SISTEMATIZACIÓN

A. ¿QUÉ ES SISTEMATIZAR?

B. ¿POR QUÉ Y PARA QUÉ SISTEMATIZAR PRACTICAS SOCIALES?

1. PROFUNDA CRISIS CIVILIZATORIA Y GLOBALIZACIÓN NOS OBLIGAN A REFLEXIONAR
2. LA COMPLEJIDAD NOS OBLIGA A REFLEXIONAR LAS PRÁCTICAS
3. NECESIDAD DE UNA NUEVA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL SECTOR SOCIAL

C. OPCIONES GENERALES DE ESTE ENFOQUE DE SISTEMATIZACIÓN

1. PERSPECTIVA POLÍTICA
2. PERSPECTIVA ORGANIZACIONAL.
3. PERSPECTIVA EPISTEMOLÓGICA
4. PERSPECTIVA DE GESTIÓN

D- METODOLOGÍA DE LA SISTEMATIZACIÓN.

1. PASOS GENERALES DE LA SISTEMATIZACIÓN
2. LA SISTEMATIZACIÓN COMO PROCESO PARTICIPATIVO

II. HERRAMIENTAS METODOLÓGICAS DE SISTEMATIZACIÓN

A. PARA QUÉ SISTEMATIZAR

1. PROBLEMAS A RESOLVER
2. PROPÓSITOS.
3. INTERESA TANTO EL PROCESO DE PRODUCCIÓN COMO EL PRODUCTO.
4. DECISIONES INSTITUCIONALES

B. QUÉ SISTEMATIZAR

1. ¿QUÉ PRÁCTICA SISTEMATIZAR?
2. ENCUADRE DE LA PROBLEMÁTICA DE LA PRÁCTICA.
3. CONSTRUCCIÓN DE LA BATERÍA DE PREGUNTAS QUE PERMITEN DESCRIBIR Y ANALIZAR LA PRÁCTICA A SISTEMATIZAR

C. COMO PROCESAR LA INFORMACIÓN

1. INFORMACIÓN Y CONOCIMIENTO
2. EL LEVANTAMIENTO DE LA INFORMACIÓN
3. EL ORDENAMIENTO DE LA INFORMACIÓN
4. EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

D. ESCRITURA Y APROPIACIÓN INSTITUCIONAL DE LOS APRENDIZAJES

1. EL INFORME DE LA SISTEMATIZACIÓN
2. MECANISMOS PARA APRENDER DE LAS PRÁCTICAS
3. LA SOCIALIZACIÓN DE LA SISTEMATIZACIÓN

ANEXO 1: PLAN DEL TALLER

ANEXO 2: BIBLIOGRAFÍA BÁSICA SOBRE SISTEMATIZACIÓN

INTRODUCCIÓN

PROBLEMÁTICA QUE ENFRENTAMOS CON LA SISTEMATIZACIÓN

1. Conceptos de sistematización que traen los participantes
2. Dificultades más frecuentes de los procesos de sistematización
3. Expectativas para el taller

PARA QUÉ	QUÉ	CÓMO METODO	LA GESTIÓN
<p>Producir un documento:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Para la agencia ➤ Para mostrar a otros la maravilla 	<p>Una pregunta o aspecto general de la práctica:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ La metodología ➤ El impacto ➤ Los aciertos ➤ La participación 	<p>Técnicas a utilizar:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Grabaciones y filmaciones. ➤ Encuestas y entrevistas. ➤ Diarios de campo ➤ Actas de reunión. <p>Se pone más énfasis en el levantamiento y el ordenamiento que en el análisis.</p>	<p>Procesos participativos muy lentos o procesos personales muy rápidos. En todo caso no hay tiempo. Resultado es un documento que poco se utiliza, que poco se conoce y en cuya elaboración se aprendió poco.</p>
<p>No es un proceso para aprender sobre lo que hacemos y sobre nosotros mismos. Satisfacer las expectativas de otros, no las nuestras. No identifica el problema que quiere resolver ni elige entre posibles para qué.</p>	<p>No plantea el mapa de una problemática sobre la cuál aprender que permita darle norte al proceso.</p>	<p>Al aplicar los instrumentos la persona se pierde. El instrumental no tiene un referente claro de que información requiere y para qué la necesita. Gastan mucho tiempo estudiando sobre las técnicas. Se tiene la sensación que para poderlo hacer se necesita especializarse en investigación. Al poner énfasis en el levantamiento y ordenamiento de la información terminan textos muy descriptivos.</p>	<p>Se pierde tiempo y esfuerzos y queda la sensación que el proceso es muy difícil y sirve para poco.</p>

Todo ello es derivado de una visión instrumental del proceso:

- Producir documentos y no aprendizajes
- Trabajar para otros y no para nosotros mismos
- Definir fines generales viendo la acción como un mero instrumento para lograrlos.

Cultura organizacional:

- Pragmática y activista
- Rebusque y del gasto

I

CONCEPTOS BASICOS

ENFOQUE Y METODOLOGÍA DE SISTEMATIZACIÓN

A. ¿QUÉ ES SISTEMATIZAR?

REFLEXIÓN (COMPLEJA) DE UN ACTOR SOCIAL SOBRE SUS PRÁCTICAS PARA APRENDER DE ELLAS DE MODO QUE PUEDA AVANZAR EN EL LOGRO DE SUS PROPÓSITOS FUNDAMENTALES

- Este es un enfoque. No es el único enfoque, no es LA manera única y correcta de sistematizar. Es una manera entre otras posibles.
- Busca proponer un camino que se articula a una nueva cultura organizacional en las entidades del sector social. No es una rueda suelta. Es una pieza clave del desarrollo organizacional en una noción que denomino ACTORES REFLEXIVOS.
- Reflexividad: la epistemología de la práctica. ¿Cómo conocemos cuando actuamos? ¿Cómo pensamos para enfrentar las situaciones problemáticas que presentan las prácticas y que presenta la vida en contextos específicos?.
- Ruptura con el positivismo (objetividad) y con el instrumentalismo metodológico (lo importante es el fin los medios son secundarios y se reducen a las técnicas aplicadas rigurosamente).

Otros enfoques comúnmente referenciados en procesos de sistematización

1. Crítico – hermenéutico: se propone explicitar y analizar críticamente algunas dimensiones de las prácticas:

- El sentido dado por los actores a las prácticas que realizan y contrastar los diferentes sentidos con los que interactúan
- El manejo del poder en las relaciones que se establecen entre los actores de las prácticas.
- La reconstrucción de la experiencia para comprender su lógica ¿Por qué y cómo pasó lo que pasó?
- Los conceptos que han marcado una práctica determinada en un periodo de tiempo definido.
- Etc

Son procesos participativos orientados al empoderamiento de los participantes. Es lo más clásico en sistematización ligada a la educación popular. Hay diversos autores y metodologías.

2. Los enfoques basados en la etnología y la teoría fundada: se proponen una descripción exhaustiva de la práctica y en este proceso van construyendo las categorías que ordenan y explican la práctica. De ellos el común de la gente se queda es con la descripción de las prácticas. En algunos casos se ligaron a la Investigación Acción Participativa o a la investigación cualitativa.

3. Las mejores prácticas. Descripción de los factores de éxito de prácticas consideradas “exitosas”.

B. ¿POR QUÉ Y PARA QUÉ SISTEMATIZAR PRACTICAS SOCIALES?

1. LA NECESIDAD DE SALIDAS A LA PROFUNDA CRISIS CIVILIZATORIA Y LA GLOBALIZACIÓN NOS OBLIGAN A REFLEXIONAR PARA PODER ACTUAR MEJOR

- Pobrezas, Violencias. Debilidad de los actores (Estado para regular la vida social y garantizar las promesas modernas, sociedad civil para contener o complementar la acción de los Estados, mercados para cumplir las promesas modernas de fraternidad, libertad e igualdad). Crisis medio ambiental. Fragmentación de la vida social y crisis cultural.
- Crisis en la manera como conocemos, actuamos y nos organizamos. Crisis de legitimidad del conocimiento especializado y de las organizaciones: eficacia, eficiencia, ética.
- Para aportar a la construcción de alternativas.
- La actoría social exige fundamentar las prácticas y construir propuestas con base en la experiencia.

2. LA COMPLEJIDAD NOS OBLIGA A REFLEXIONAR LAS PRÁCTICAS

- Necesidad de estar revisando y rehaciendo nuestras opciones fundamentales
- Multiplicidad de caminos, incertidumbres y riesgos, dinámicas contradictorias.
- Desafío de lo particular: de las leyes generales al campo de las posibilidades y de las particularidades.
- Movimiento, transformación permanente, ciclos, crisis
- Para enfrentar de manera pertinente la complejidad de la vida.

3. NECESIDAD DE UNA NUEVA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL SECTOR SOCIAL

- Que relacione de manera renovada conocimiento, acción social y organizaciones.
- Construir actores reflexivos, se construyen pensándose y pensando su proceso y los procesos en los que están insertos.
- Necesidad de superar el modelo pragmático - activista para ganar en reflexividad desde la acción.
- Necesidad de superar la lógica del rebusque - gasto en la acción social para ganar en una perspectiva estratégica y de producción de riqueza..
- Necesidad de construir equipos vs rebeldes, sumisos, autoritarios
- Para generar una nueva cultura organizacional

C. OPCIONES GENERALES DE ESTE ENFOQUE DE SISTEMATIZACIÓN

1. PERSPECTIVA POLÍTICA - PROPÓSITOS

ORIENTACIÓN GLOBAL: DESARROLLO HUMANO SOSTENIBLE Y AMPLIACIÓN DE LA DEMOCRACIA Y DE LA CIUDADANÍA EN UNA PERSPECTIVA DE ALTERGLOBALIZACIÓN
ESTRATEGIA DE ACCIÓN EN LA SOCIEDAD: INTERACCIÓN COMUNICACIONAL

Diferencias con otros enfoques de acción política

- Neoliberal: economías y sociedades orientadas a los mercados abiertos y altamente competidos.
- Histórico - crítico: aportar a la transformación global de la sociedad – Dominación / resistencia – liberación. Aquí se artularon los mayores esfuerzos de sistematización venidos de la educación popular.

2. PERSPECTIVA ORGANIZACIONAL.

ACTORES ABIERTOS AL APRENDIZAJE PARA EL LOGRO DE SUS PROPÓSITOS

a. CONSTITUCIÓN DE ACTORES SOCIALES Y POLÍTICOS

- Jugar un papel activo y autónomo en sus sociedades

b. MANERA PROSPECTIVA DE VER LOS PROPÓSITOS

Dos maneras de entrarle a los propósitos:

- Cómo superación de las carencias – solución a los problemas. Perspectiva estratégica tradicional
- Cómo realización de los sueños – desarrollo de potencialidades superando situaciones limitantes. Perspectiva estratégica prospectiva

Relación dinámica entre propósitos:

- FINES relacionados con la transformación de la sociedad o sistema territorial del que la organización hace parte en el largo plazo.
- PROPÓSITO: transformación deseada en un periodo de tiempo de un plan, programa o proyecto.
- RESULTADOS: transformaciones parciales y sinérgicas que genera cada línea de acción definida en un proyecto, plan o programa.

c. ORGANIZACIÓN EFECTIVA

- **Eficaz:** que logra sus propósitos.
- **Eficiente:** que usa óptimamente los recursos

Lo hace con tres condiciones que califican hoy la efectividad, no de cualquier manera:

- **Sostenible:** busca que los logros permanezcan y crezcan en el tiempo después de terminado el proyecto, programa o plan.
- **Democrática:** el logro de los propósitos y la optimización de los recursos se hace de manera participativa, con reglas del juego claras y garantizando el respeto de los derechos de participantes o tocados por la acción.
- **Incluyente y equitativa:** la manera de lograr debe garantizar la inclusión y no la exclusión de los actores involucrados y debe diferenciar los aportes de cada uno según sus roles, posibilidades y capacidades.

d. APERTURA AL APRENDIZAJE

- **APRENDIZAJE:** Orientación general del desarrollo organizacional. Organizaciones abiertas al aprendizaje. Diferente de obtener información y de capacitarse. Desarrollo de potencialidades enfrentando los desafíos de cada momento. Sacar las lecciones que cada momento trae. Entrar en lógica de desarrollo organizacional. Cambios en la cultura organizacional.
 - Crear riqueza. El capital más valioso de una organización hoy es su conocimiento sobre la realidad en la que se mueve, sobre sí mismo y sobre su acción y su capacidad permanente de aprendizaje. Producir y apropiarse conocimiento en la acción es una inversión, no un gasto.
- Se manifiesta en una actitud y en un estilo:
 - Lógica de trabajo en equipo
 - Capacidad de estar aprendiendo de lo que hacen. No es el camino a la perfección sino a la pertinencia y a la coherencia.
 - Conciencia de riqueza: apertura y aprendizaje es ganancia. La rigidez es pérdida.
 - Es de todos los niveles de la organización.
- Requiere una voluntad institucional para superar:
 - el activismo,
 - el pragmatismo
 - la lógica del “rebusque”
 - la lógica del gasto
 - la lógica burocrática
 - el perfeccionismo
 - el sabelotodo
- En las experiencias tradicionales de sistematización la reflexión está en función de transformar las prácticas pedagógicas y políticas más que las prácticas de gestión organizacional. El fortalecimiento organizacional o el desarrollo organizacional es un tema de los 90 en el sector social.
- El aprendizaje aquí rompe la lógica de la educación formal y de la capacitación. Es aprendizaje vital.

3. PERSPECTIVA EPISTEMOLÓGICA

Ruptura con el paradigma cuantitativo e ir más allá del paradigma cualitativo clásico. Acercarse a una visión compleja del conocimiento.

- Ruptura con el positivismo
- Ruptura con el instrumentalismo metodológico. No siempre se logró en otras experiencias de sistematización al enfatizar la ruptura con el positivismo. En el marco del paradigma cualitativo algunos siguieron con el instrumentalismo metodológico.

PARADIGMA CUANTITATIVO

- Objetividad acrítica, neutralidad
- Deductiva: las leyes universales teóricas explican los fenómenos particulares prácticos. Realidad externa al actor y regida por leyes universales
- Datos numéricos y confiables.
- Énfasis en el instrumental y en su aplicación. Producir conocimiento se confunde con aplicar técnicas. (Típico en investigación).
- Disciplinariedad
- Funcionalista: mejores prácticas, los moldes universalmente válidos, modelos.

PARADIGMA CUALITATIVO

- Significados sociales – Hermeneutica
- Puntos de vista
- Inductiva: construye hipótesis en el proceso
- Realidad construida socialmente y campo de probalidades
- Datos cuali – cuanti percibidos
- Interdisciplinariedad
- Crítico – hermenéutico: relaciones de poder y relatividad del conocimiento
 - Teoría fundada: construir conocimiento desde la descripción de las prácticas. Metodología cualitativa compleja y rigurosa.
 - Dialogo de saberes y negociación cultural.
 - Métodos descriptivos de la etnografía: la descripción de las prácticas con base en registros: diarios de campo, registros filmicos, observaciones participantes.
 - Reconstrucción de las prácticas.
 - Investigación – Acción - Participación

PARADIGMA COMPLEJO

- Reflexión que integra diversas perspectivas disciplinarias: Hermeneutica, teorías de la información y la comunicación, la física cuántica, la biología.
- Holograma, holismo, integración
- Transdisciplinariedad

- Presencia del paradigma complejo en el lenguaje de lo social
 - Perspectivas: ambiental, de género, de generación, de derechos
 - Holismo, integralidad
 - Sujetos, actores, subjetividad
 - Interacción comunicativa
 - Sostenibilidad
 - Estratégica
 - Etc, etc

VARIABLES	Sistemas cerrados	Sistemas abiertos	Sistemas complejos
Relación con el entorno	Independencia entre el adentro y el afuera	Influencia mutua entre adentro y afuera, independencia relativa	Interdependencia y unidad en la diferencia: visión hologramática, transformación, función del entrono
Manera de aproximarse al todo	El todo es la división y yuxtaposición de partes independientes unas de otras	El todo es la relación entre partes independientes unas de otras	El todo es más que la sumatoria de las partes y las partes son más que el todo. El todo es la interacción entre síntesis particulares, entre miradas particulares del todo. Sinergias
Relación entre componentes	Independencia. Dividir, separar y sumar. Suprimir relaciones.	Comunicación e influencia. Independencia relativa.	Interdependencia mutua en función de un mismo fin.
Visión del tiempo, del espacio y del ritmo	Lineal, sucesión, unidireccionalidad. Adentro	Adentro y afuera. Existencia separada de ordenes con posibilidad de relacionarse	Simultaneidad, espiral, contención, ciclos, niveles. El afuera en el adentro. El adentro en el afuera.
Sujeto – Objeto	Objeto – objetividad	Sujeto – objeto	Sujetos – subjetividad – intersubjetividad
Conflicto	Estabilidad en el orden. La imagen de la sincronización.	Visión dual: amigo – enemigo, dilemas	Caos creador – Orden, desorden, organización
Disciplinas	Visión disciplinar del conocimiento	Visión interdisciplinar	Visión transdisciplinar

4. PERSPECTIVA DE GESTIÓN

Tradicionalmente la planeación, el seguimiento, la evaluación y la sistematización han sido procesos diferentes y separados. No hay muchas experiencias de integración, hay esfuerzos crecientes en ese sentido.

Dado que hay múltiples enfoques de evaluación, sistematización e investigación es necesario hacer la diferencia entre estos procesos al interior de un mismo enfoque para evitar el riesgo de compararlos en el marco de enfoques diferentes.

Enfoque básico que cobija a la investigación, la evaluación y la sistematización

- Son procesos soportados en el paradigma cualitativo del conocimiento: la realidad no existe independientemente de quien la ve, no hay una realidad “objetiva”, sino miradas de la realidad. Las diferencias, los elementos emergentes o marginales revisten una particular importancia por que pueden ayudar a replantear la visión de una práctica. Este enfoque cubija a los cuatro procesos básicos de la reflexividad de una organización: planeación, seguimiento, evaluación y sistematización y también a la investigación.
- Estos procesos no son solo técnicos, sino políticos, involucran opciones éticas, epistemológicas, intereses.
- Son procesos referidos a la acción social para cualificarla o en el caso de la investigación y la sistematización pueden enriquecer la teoría.
- Son procesos participativos por que recogen la mirada de los diversos actores que participan de la práctica. Incluso admiten la mirada de externos que aportan a las miradas de los actores internos.
- Son procesos orientados al aprendizaje antes que a perseguir o castigar los errores o vacíos o a dar cuenta de lo hecho a otros.
- Son procesos complementarios, aunque diferentes, en el ciclo de vida de un practica.
- Son procesos permanentes, aunque tengan sus momentos y ritmos específicos..

PROCESOS	Propósito	Punto de partida	Resultados	Destinatarios
Seguimiento	Verificación del cumplimiento de un plan operativo para hacer ajustes al mismo	Una práctica en marcha	Recomendaciones o decisiones de ajustar un plan operativo	Los propios actores del proyecto y quienes toman decisiones sobre el presente y el futuro del mismo
Evaluación	Medir/describir resultados para comparar y valorar según criterios previamente establecidos. Medir/describir cómo están la cosas ahora, compararlas con la situación inicial y valorar qué tanto se ha avanzado en relación con lo propuesto.	Una práctica que ha terminado una fase o totalmente	Medidas, comparaciones y valoraciones sobre los resultados de la acción	Los propios actores del proyecto y quienes toman decisiones sobre el presente y el futuro del mismo.
Sistematización	Comprender para aprender cómo se ha hecho lo que se ha hecho y cómo se ha logrado lo que se ha logrado. Es una reflexión sobre el proceso de la acción.	Una práctica que ha terminado una fase o totalmente	Aprendizajes sobre el proceso de la acción o conceptos enriquecidos o reformulados desde lo que ha ocurrido en la acción	Todos aquellos a los que les pueda servir la comprensión del proyecto, el conocimiento que aporta dicha comprensión.
Investigación	Enriquecer la teoría o la teoría aplicada a las prácticas	La teoría, no requiere una práctica previa o simultanea excepto	Teoría enriquecida, que puede o no enriquecer de manera directa la	Todos aquellos a los que les pueda servir el conocimiento que aporta dicha

		en el enfoque IAP o similares	práctica	comprensión, especialmente el mundo académico
--	--	-------------------------------	----------	---

D- METODOLOGÍA DE LA SISTEMATIZACIÓN.

- Método para aprender de la práctica en la reflexión sobre ella
- Aprendizaje metódico y sistemático

1. PASOS GENERALES DE LA SISTEMATIZACIÓN

a. ELABORACIÓN Y NEGOCIACIÓN DEL PROYECTO DE SISTEMATIZACIÓN

- Diseño general del proceso de sistematización y su negociación interna y externa: objetivos, metodologías, tiempos, recursos, inclusión en planes.

b. CONSTRUCCIÓN DEL OBJETO DE SISTEMATIZACIÓN

- Construcción del para qué de la sistematización.
- Elección de la práctica a sistematizar.
- Encuadre de la problemática y formulación de la pregunta central
- Construcción de la batería de preguntas para describir y analizar la práctica

c. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LA PRÁCTICA

- Instrumentos de levantamiento de información
- Conjunto de actividades y estrategias para levantar, ordenar y analizar la información necesaria.
- No necesariamente es una actividad que tenga que hacerse después de terminada la práctica, puede ser simultánea al seguimiento y a la evaluación, se puede realizar mientras se ejecuta la práctica.
- El levantamiento de la información puede hacerse en la medida en que se desarrolla la práctica e ir incorporando a la matriz preestablecida la información levantada.
- Construcción del relato de la experiencia.
- Analizar es dar lugar a las relaciones entre categorías y ver su relación con teorías y paradigmas para sacar conclusiones.

d. CONSTRUCCIÓN DE PRODUCTOS

- Momento en que se arma el rompecabezas y se hace presentable y condensado para otros. Es momento también de síntesis y de ordenamiento de todo en la cabeza y en el papel. Escribir para comunicar a otros.

e. APROPIACIÓN INSTITUCIONAL DE HALLAZGOS DE LA SISTEMATIZACIÓN

- Proyección hacia adentro de la institución. Socialización interna y toma de decisiones sobre la incorporación a las prácticas de conclusiones de la sistematización
- Socialización de la sistematización. Compartir o validar con otros externos los resultados de la sistematización. Puede ser una publicación.

2. LA SISTEMATIZACIÓN COMO PROCESO PARTICIPATIVO

- Involucra a los destinatarios, a las entidades asesoras de los mismos, a organizaciones y entidades pares, a entidades financiadoras y eventualmente a otros interlocutores externos al proceso. Debe permitir poner en dialogo la experiencia vivida con otros actores del sector social y de la sociedad.
- Es un proceso de negociación cultural, más allá del dialogo de saberes.
- Centrado en los actores de las prácticas: los actores principales de la sistematización son los actores de las prácticas. El rol de los expertos es más un rol asesor, interlocutor, pedagógico, que un rol productor, organizador y analizador de la información. Puede existir algún producto adicional de análisis de un experto como complemento del trabajo hecho por los participantes, aunque en algunos casos y para propósitos específicos la sistematización puede ser hecha por un experto.
- Los productos de la sistematización, informes y relatos, son el resultado de un proceso colectivo de producción de conocimiento.
- Es un proceso de interacción entre actores con diferentes roles en el proceso de la práctica social y en el proceso de sistematización. Con diferentes miradas.
- Es un proceso de interacción entre diferentes experiencias y conocimientos: interlocución y comparación con otros. La interacción y la comparación son formas de pensar colectivamente para aprender unos de otros y unos con otros.
- Proceso de sistematización tiene dimensiones: cognitivas, psicosociales, proyectivas.

Actores y roles en el proceso de sistematización

- **EL EQUIPO DE SISTEMATIZACIÓN DE LA PRACTICA:** conformado por las personas responsables de coordinar y darle cuerpo al ejercicio de sistematización. Son personas de la práctica que tienen a su cargo esta responsabilidad. Dinamizan y orientan el proceso de recolección y análisis de la información.
- **MIEMBROS DE ENTIDADES FINANCIADORAS.** Validan resultados de sistematización propuestos por el Equipo de Sistematización. Recogen, organizan y analizan la información que va contenida en los informes de sistematización.
- **MIEMBROS DE LA O LAS ORGANIZACIONES QUE ASESORAN EL DESARROLLO DE LA PRACTICA.** Validan resultados de sistematización propuestos por el Equipo de Sistematización. Recogen, organizan y analizan la información que va contenida en los informes de sistematización.

- PARTICIPANTES DE LAS PRÁCTICAS. Validan resultados de sistematización propuestos por el Equipo de Sistematización. Recogen, organizan y analizan la información que va contenida en los informes de sistematización.
- INTERLOCUTORES EXTERNOS. Validan resultados de sistematización propuestos por el Equipo de Sistematización.
- ASESOR/ES DEL PROCESO DE SISTEMATIZACIÓN. Proporciona la metodología de la sistematización. Asesora y hace seguimiento al proceso. Contribuye al desarrollo del proceso según otros roles a él asignados.

NOTA: En sistematizaciones donde hay un sistematizador externo estos actores generalmente sirven de fuente, de retroalimentación y de apoyo para la labor del sistematizador externo.

LOS APRENDIZAJES EN SISTEMATIZACIÓN
--

Una organización abierta al aprendizaje está en permanente proceso de aprendizaje. Es parte de sus propósitos fundamentales, de su construcción como sujeto social.

Aprender es incorporar un nuevo elemento a la organización para ser, actuar, saber, tener algo mejor.

Niveles de aprendizaje:

CONCIENTE	INCONCIENTE
<ul style="list-style-type: none"> • Información • Conductas • Habilidades y destrezas - Capacidades 	<ul style="list-style-type: none"> • Creencias y valores • Identidad • Espiritualidad

Dependiendo de los niveles de aprendizaje hay distintas formas de aprender:

- Más formales y escolarizadas
- Más vitales

Las organizaciones tienen muchas formas de aprender, la sistematización es una de ellas:

- La capacitación, la asesoría, la asistencia técnica
- La reflexión colectiva
- La planeación, el seguimiento, la evaluación, la sistematización

Un aprendizaje: es un cambio más o menos conciente en alguno de los niveles de la organización.

Los aprendizajes significativos se relacionan con experiencias muy duras o muy placenteras.

¿Cuándo se aprende?

- Cuando se quiere
- Cuando se puede – Cuando se han creado las condiciones necesarias para aprender
 - Desaprender y reaprender
 - Generar zonas de seguridad para dar saltos
 - Cierre de ciclos y crisis
 - De la competencia conciente a la competencia inconciente, pasando por la incompetencia conciente y la competencia conciente

II. HERRAMIENTAS METODOLÓGICAS DE SISTEMATIZACIÓN

INTRODUCCIÓN

La reflexión sobre la práctica para aprender, antes que escribir, es:

1. PREGUNTARSE
2. RESPONDERSE

La calidad de las respuestas depende en gran medida de:

1. TENER CLARA LA FINALIDAD DE LA SISTEMATIZACIÓN
2. CONCIENCIA DE LA PRÁCTICA QUE SE ELIGE PARA SISTEMATIZAR
3. CLARIDAD DE LAS PREGUNTAS DE FONDO DE LA SISTEMATIZACIÓN

A. PARA QUÉ SISTEMATIZAR

- Salir del formalismo y de las evidencias. No suponer que eso está claro o que es obvio. Condiciona los resultados.
- No pedir más de lo que una sistematización puede dar y de aquello para lo que está hecha.

1. PROBLEMAS A RESOLVER

- ¿Sobre qué se quiere aprender para poder avanzar en el logro de los propósitos fundamentales de un proyecto, programa o plan?
- ¿Qué problemas quieren resolver cuando dicen que van a sistematizar una determinada práctica o a implementar procesos de sistematización en la organización?
- Gestionar la complejidad? Aportar a la solución de problemas sociales u organizacionales? La sistematización es el camino de solución de un problema. ¿Cuál?. Claridad estratégica para no perder tiempo y recursos. Para no desgastarse en un tema que ha sido más problema que solución. No cargar a la sistematización con propósitos que no va a lograr (discurso grandilocuente)
- ¿Sistematizar? u otra cosa. No toda reflexión relacionada con la práctica es sistematización ni en todos los momentos lo que se requiere es sistematizar.
 - A veces lo que se necesita es evaluar: medir, comparar y valorar resultados en sus distintos niveles.
 - Fundamentar conceptualmente las prácticas: definir con mayor claridad y precisión que se entiende por: lo que se hace, para qué se hace, cómo se hace, donde y cuando se hace.
 - Construir visión compartida de equipo sobre las prácticas. Construir relaciones sanas de equipo.
 - Aprender de una práctica en ejecución o finalizada

2. PROPÓSITOS DE LA SISTEMATIZACIÓN.

- MODELAR
 - Previo análisis y extracción de aprendizajes. Riesgo de pensar en proponer la receta, el producto vendible. Capacidad autocrítica.

- Formular la hipótesis inmersa en la práctica o su lógica. Algo que salió bien y que vale la pena sacarle provecho. Algo que no salió bien y que vale la pena ver qué lógica tuvo.
 - Imagen lo más sugerente posible de la práctica.
- MEJORAR:
 - Ajustar o transformar una práctica a partir de los aprendizajes.
 - El producto es deseable que refleje de manera clara estos ajustes.
- REPLICAR:
 - Usar la misma lógica de la práctica en otras condiciones. Implica una mirada analítica de esas otras condiciones. No es aplicar una receta.
 - Preferible previa evaluación y comprobación de las bondades de la práctica. En lógica del rebusque se replican muchos fracasos.
- ESCALAR
 - Usar la misma lógica de la práctica en otro nivel territorial o poblacional. Implica una mirada analítica de ese otro nivel. Puede ser de lo micro a la macro o viceversa.
 - Hay variables nuevas de complejidad: contextos diferenciados, actores nuevos, acciones nuevas, etc.
 - Preferible previa evaluación y comprobación de las bondades de la práctica. .
- RECONCEPTUALIZAR
 - Redefinir los conceptos básicos que orientan y nombran una práctica a partir de los aprendizajes que arroje el análisis de la misma.
 - Redefinir los propósitos y las estrategias de acción por cambio de enfoque, por cambio de problemática, por necesidad de innovar.
- TEORIZAR
 - Formulación o reformulación de teorías a partir de una reflexión sistemática sobre la práctica. Es un ejercicio de alto rigor académico.

3. INTERESA TANTO EL PROCESO DE PRODUCCIÓN COMO EL PRODUCTO.

- Los productos: herramientas, instrumentos que mantienen la memoria y permiten comunicar la experiencia. Pueden o no servir. Muchos no han servido a las organizaciones.
- El proceso de producción: proceso de aprendizaje, formación en la competencia reflexiva.

4. DECISIONES INSTITUCIONALES

- Es un asunto estratégico y político, no solo técnico y operativo.

- Es un proceso encadenado y acumulativo, no son eventos puntuales.

B. QUÉ SISTEMATIZAR

Este paso es absolutamente importante:

1. Define el norte de la sistematización y en coherencia con él se define el camino a seguir.
2. Centra permanentemente a los actores y no deja perderse en el proceso.
3. Puede ser reformulado y comprendido de mejor manera en el proceso.
4. Evita el ocuparse de “todo” que en el fondo es ocuparse de nada.
5. Está en estrecha relación con el para qué. Se retroalimentan mutuamente.

Cada caso es un desafío a la inteligencia..... Respuestas particulares a situaciones particulares de sistemas particulares..... He ahí el punto de partida

1.¿QUÉ PRÁCTICA SISTEMATIZAR?

- Una práctica social es:
 - Es una estrategia o conjunto de acciones de un actor o conjunto de actores
 - Para el logro de un determinado propósito o propósitos
 - En un entorno organizacional y territorial determinado.
 - Práctica puede ser: proyecto social, programa institucional, plan institucional, plan territorial, acción intencionada de corto, mediano o largo plazo
- Tipos de prácticas:
 - Proyectos individuales
 - Paquetes de proyectos
 - Programas: conjuntos de proyectos, con diversas estrategias
 - Planes institucionales o territoriales
- Puede estarse en la etapa de planeación y definirse que la práctica se va a sistematizar y definir el eje. Puede haberse terminado. Puede estar en camino. Tiene algunas implicaciones que hay que afrontar.
- Se aprende de las que funcionaron bien y de las que no. Depende del problema que se quiera resolver hay prácticas que no ameritan ser sistematizadas. Depende del sobre qué aprender se prefieren unas prácticas si y otras no.

- Diversas modalidades de aprendizaje institucional
 - La sistematización de proyectos
 - El trabajo con preguntas en el seguimiento y la evaluación
 - Los intercambios de experiencias y la interlocución a las prácticas.
 - Los seminarios temáticos o metodológicos

2. ¿QUÉ SISTEMATIZAR DE ESA PRÁCTICA?

Actitud básica de aprendizaje

- ¿Sobre qué se quiere aprender en esa práctica? ¿Qué hay que preguntarle a esa práctica para aprender de ella?. Enfrentarnos a nuestra propia verdad, ahí es donde la pregunta se vuelve fecunda. Aprendizaje. Referido a la capacidad de aprender. Aprendizaje es situacional y tiene detrás una noción de desarrollo de capacidades = realización de potencialidades. Aprender es ganar en capacidad de resolver los problemas que hay que resolver en cada momento de la vida. Aprendizaje sobre la estrategia
- Autoaprender parte de interrogarse para responderse. Las organizaciones que no se interrogan no aprenden. Las organizaciones que no aprenden se van quedando atrás. Importante saber preguntar. Preguntas que permitan “ir al fondo” y moverse. Cultura de las respuestas fáciles y rígidas. No de las preguntas. Actitudes que dificultan el aprender en los desafíos: Resistencia a la interrogación y a la crítica: todo está bien, eso no se puede, no hay nada que hacer, eso es muy costoso. Siempre cambiando..... Irresponsabilidad con la interrogación. Todo se vale, todo está en cuestión, no hay nada claro.

El encuadre

- Un buen encuadre permite que la sistematización arroje aprendizajes significativos tanto para el actor que sistematiza como para su entorno.
- Encuadrar en la geografía y en la historia del actor de la práctica. Existen retos, dificultades, incoherencias, aciertos, ignorancias, crisis, incertidumbres, conflictos de valores, inestabilidades, cambios. La vida es un desafío permanente al conocimiento. El acontecimiento: malestar, crisis, desafío, contingencia. Desde ahí entrar al sistema: situación y momento, geografía e historia, no quedarse en los “síntomas”, ir al sistema.
- Encuadrar en las teorías relativas al problema a trabajar. Las maneras de nombrar las prácticas no son teóricamente neutras, se inscriben en significados específicos derivados de teorías y de sus usos sociales. Aquí es importante hacer explícitos los

contenidos implícitos en los conceptos para hacer preguntas más pertinentes y más coherentes. Una buena pregunta encausa una respuesta enriquecida y enriquecedora.

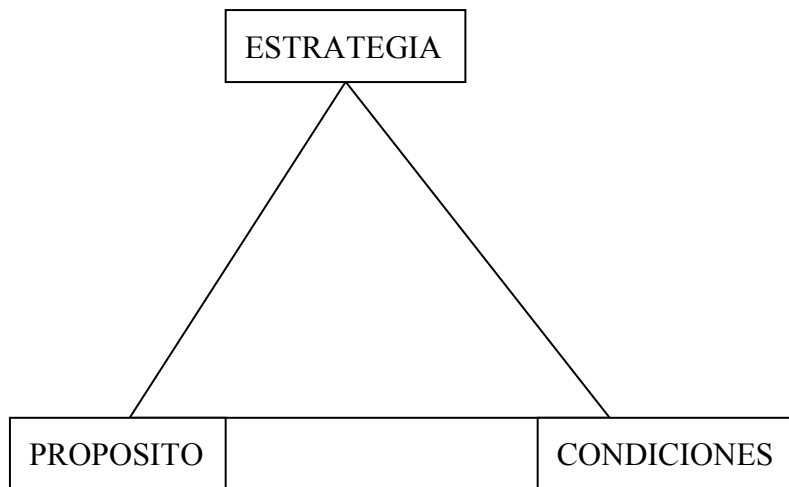
- Encuadrar en las problemáticas relativas al problema a trabajar. Las problemáticas a trabajar no son “detalles” sin importancia en la vida de quienes las viven ni tampoco ruedas sueltas en el mundo de lo social. ¿Con qué fenómenos o problemáticas más amplias del mundo de lo social se relacionan los asuntos a trabajar?

Formulación de la pregunta central

- Nuestras preguntas tienen demasiados supuestos. Las preguntas inducen las respuestas. Las preguntas no son inocentes ni descontextualizadas. En la pregunta ya está el camino de la respuesta. Una pregunta enfoca el problema para un lado o para otro. Indica una dirección, un norte.
- Ruptura con el instrumentalismo metodológico. Preguntas como herramientas básicas de aprendizaje
- Partir de preguntas, no de respuestas ya hechas. La pregunta es el punto de partida de una búsqueda de quien se hace la pregunta. La construcción de una respuesta propia es un proceso de aprendizaje.
- No hay preguntas inocentes. En la manera de preguntar está inducida la respuesta. Las preguntas tienen muchos supuestos.
- Hacer preguntas inteligentes: que nombren adecuadamente aquello que se quiere indagar, que aborden los componentes centrales de una práctica (la problemática que se quiere enfrentar, las condiciones, el desarrollo de la estrategia, los resultados obtenidos), que la respuesta permita aprender obligando a reflexionar y a argumentar.
- Van al fondo de la cuestión. Permiten avanzar. Tienen respuesta, mínimo tentativa o provisional. Tienen utilidad práctica y social. Tienen sentido y coherencia. Son claras y precisas. Son trabajables en un tiempo y un espacio determinado.

ESTRUCTURA GENERAL DE UN APRENDIZAJE Y DE LA PREGUNTA QUE SE QUIERE RESPONDER

- **ACCIÓN:** qué hacer, cómo hacer, condiciones para hacer
- **PROPÓSITO:** para lograr algo
- **SITUACIÓN:** en un contexto externo, interno, tipo de actores que intervienen



¿CÓMO SE LOGRÓ LO QUE SE LOGRÓ CON LA ESTRATEGIA EN LAS CONDICIONES EN QUE SE DESARROLLÓ LA PRÁCTICA?

Dependiendo de para qué se quiera sistematizar la estructura de la pregunta se ajusta

- **MODELAR:** ¿Cómo hemos logrado lo que se ha logrado con la estrategia desarrollada en las condiciones particulares en que se desarrolló la práctica?
- **MEJORAR:** ¿Qué es necesario mejorar de la estrategia empleada para resolver los problemas identificados en determinadas condiciones de contexto y organizacionales?
- **REPLICAR:** ¿Qué de la estrategia para resolver los problemas planteados es replicable en x o y condiciones?
- **RECONCEPTUALIZAR:** ¿Cómo nombrar de manera más coherente lo que hacemos en determinadas condiciones para resolver determinados problemas?

BATERÍA DE PREGUNTAS QUE PERMITEN DESCRIBIR Y ANALIZAR LA PRÁCTICA A SISTEMATIZAR

- Condiciones contextuales y organizacionales de la práctica
 - Antecedentes y momento organizacional en que se desarrolla la práctica
 - Factores de la organización y de los participantes que desarrollan la práctica previstos y no previstos que intervinieron en el desarrollo de la práctica. Cómo incidieron (positiva o negativamente) en el desarrollo de la práctica y en lo logro de los resultados esperados esos factores de la organización.
 - Factores del contexto previstos y no previstos que intervinieron en el desarrollo de la práctica. Cómo incidieron (positiva o negativamente) en el desarrollo de la práctica y en lo logro de los resultados esperados esos factores del contexto. Cómo enfrentaron la influencia de esos factores. Aciertos y errores.

- Estrategia de la práctica
 - Líneas de acción – acciones gruesas
 - Pasos de la acción.
 - Técnicas, instrumentos, herramientas empleadas.
 - Cronograma - Recursos y uso de los recursos (humanos, técnicos, financieros).
 - Lo que se hizo y no se hizo
 - Lo que se cambió en el camino
 - Lo que se introdujo nuevo en el camino
 - Los imprevistos, cómo afectaron, cómo los enfrentaron
 - Las dificultades encontradas. Cómo afectaron, cómo los enfrentaron

- Logros obtenidos a nivel de:
 - Resultados, propósito, fin.
 - Cambios obtenidos pueden ser: lo esperado, más de lo esperado, menos de lo esperado, ninguno, negativos. Explicarlos.

- Análisis y conclusiones
 - Aciertos y errores
 - ¿Qué aprenden de esa práctica para su organización (lecciones gruesas)
 - ¿Qué recomiendan a otros que quieran desarrollar prácticas similares?

C. COMO PROCESAR LA INFORMACIÓN

Se trata de:

- Levantar,
- Ordenar,
- Analizar información
- Con un Plan operativo de la sistematización

1. EL PLAN OPERATIVO DE LA SISTEMATIZACIÓN

INFORMACIÓN NECESARIA	FUENTES DE INFORMACIÓN	ESTADO DE LA INFORMACIÓN	INSTRUMENTOS DE LEVANTAR, ORDENAR Y ANALIZAR	RESPONSABLES	TIEMPOS
Preguntas	<ul style="list-style-type: none">➤ Personas➤ Documentos➤ Otros				

2. INFORMACIÓN Y CONOCIMIENTO

- **DATO:** unidad más simple de información. Los datos no hablan por si mismos, hablan en el marco de cuerpos de interpretación. Ejemplo: una fecha (11 de Septiembre de 2001) para la astrología, para la historiografía, para el periodismo, para la biología.
- **INFORMACIÓN:** conjunto ordenado de datos sobre un determinado objeto de conocimiento.
- **CONOCIMIENTO:** Relación lógica que hay entre elementos de información dada en el marco de teorías. Es explicativa o comprensiva: relaciones causas efecto o influencias mutuas.

TIPO DE INFORMACIÓN

Paradigmas de investigación cualitativo y cuantitativo no son sinónimos de datos cuantitativos y cualitativos

Los datos:

- **Cuantitativos:** cantidades
- **Cualitativos:** cualidades. Lo cualitativo es medible, observable, describable. Es simplista decir que lo cualitativo no se puede cuantificar.

3. EL LEVANTAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Las fuentes

- Primarias: personas directamente relacionadas con la experiencia
- Secundarias: productos escritos o audiovisuales

Herramientas para levantar información

- Cuantitativa: encuestas, registros, etc
- Cualitativa: entrevistas, historias de vida, trabajo de casos, técnicas participativas, grupos focales, trabajo sobre textos, observación, diarios de campo, talleres

Quién y cuándo se levanta la información

- La información la levanta el equipo de sistematización. Este equipo se construye dependiendo de cada práctica y de cada sistematización. Ver actores del proceso de sistematización.
- La información se levanta:
 - Después de haber construido el objeto de sistematización y los instrumentos para levantarla
 - Si la sistematización se hace “en caliente” (mientras el proyecto está en ejecución), si está prevista desde el inicio del proyecto o en medio del proyecto se ve que es necesario hacerla los informes de seguimiento y evaluación proporcionan parte importante de la información. Probablemente se requiera información adicional que se puede levantar en medio del proceso o al final. No es conveniente hacer lecturas globales del proyecto sin este haber concluido por que faltarían elementos para sacar ciertas conclusiones, es como evaluar un proyecto de manera definitiva sin este haber terminado. Lo que si se puede hacer es hacer análisis parciales o intermedios.
 - Si la sistematización se hace después de terminar el proyecto y no estaba prevista al momento de la ejecución del proyecto hay que levantar la información después de terminado el proyecto.

Notas sobre levantamiento de información

- La información no está “objetivamente” en la realidad. La descripción de una realidad depende del observador. Lo más objetivo es profundamente subjetivo. Ejemplo: las estadísticas sobre los problemas sociales. El observador para ver requiere mirar con intención. Levantar información no es describir desprevénidamente lo ocurrido. Los instrumentos para ver hay que afinarlos para poder ver lo que requerimos ver. Los datos se ponen en relación con conceptos y variables. No son independientes.
- Levantar la información de una práctica requiere definir previamente qué queremos mirar de ella. Si no se tiene claro qué se quiere mirar no se sabe qué sirve y que no sirve. Es imposible mirar todo de una práctica.

- La información no existe en la realidad como algo independiente de quien la levanta. Los datos son significativos según los lentes con que los vea el observador.
- Levantar la información valiéndose de herramientas utilizadas en las prácticas:
 - Actas, pero intencionadas.
 - Informes
 - Formatos
 - Grabaciones de audio o video
 - Aprovechar documentos diversos
 - Aprovechar la información del seguimiento y la evaluación para la sistematización.
- Levantar información adicional para el proceso de sistematización. Informes específicos de sistematización. Levantar información especial para el proceso de sistematización: Talleres, encuestas, entrevistas.
- Características de los datos: precisos y concretos, que digan lo suficiente para entender de que se trata, ubicar qué, cuando, dónde, quién, cómo.
- La información “en caliente” no es lo mismo que la información en frío:
 - Los datos se olvidan o la información se puede perder
 - La percepción de los datos cambia con el tiempo
 - La información pierde vigencia, puede ya no ser necesaria
 - La información del pasado es útil en la medida en que sirva para el presente y para el futuro.
 - La información muy “fresca” corre el riesgo de no tener un mínimo de distancia para verla. No tener claves de lectura y aspectos a mirar por estar inmersos en la práctica.

4. EL ORDENAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Matrices para ordenar información

Las matrices se construyen según las necesidades de clasificar y cruzar información. Son muy útiles para el análisis, aunque no son la mejor manera de presentar un relato.

- Reconstrucción histórica: periodos y categorías.
- Actores y roles, opiniones, conceptos, comportamientos
- Enfoques y categorías
- Actores, contextos, opiniones, conceptos, comportamientos
- Mapas
- Causas – efectos, redes causales
- Componentes de una práctica y sus variables.

La matriz básica construida en el qué de la sistematización

- Es una matriz ordenadora. Es una matriz sencilla y orientadora con base en las preguntas.

5. EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

ANÁLISIS:

- Para responder a las preguntas centrales de la sistematización. Hacer análisis: ver relaciones y desde ahí derivar conclusiones. Sacar aprendizajes de la experiencia. Comprender sistemicamente
- Una práctica es pertinente si pone en movimiento de manera adecuada el sistema del que hace parte. Una práctica es coherente si hay una relación dinámica y correspondiente entre su qué, su cómo y su para qué.

LÓGICA DEL ANÁLISIS

PLANEACIÓN	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	SISTEMATIZACIÓN
<p style="text-align: center;"> FIN ↑ PROPÓSITO ↑ RESULTADO ↑ ACCIÓN </p>	<p style="text-align: center;">Logros</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Positivos: esperado, no esperado ➤ Negativos: Se logro a medias, no se logró, empeoró ➤ Dificultades <p style="text-align: center;">Factores</p> <p>FACTORES QUE OBSTACULIZARON O FACILITARON TENIENDO EN CUENTA LA SITUACIÓN.</p> <p>POR QUÉ. COMO INCIDIERON.</p>	<p style="text-align: center;">ACIERTOS – ERRORES</p> <p style="text-align: center;">APRENDIZAJES PARA SI MISMO</p> <p style="text-align: center;">RECOMENDACIONES</p>

MECANISMOS PARA HACER ANÁLISIS

- El análisis individual
- La reflexión grupal
- La interacción con externos
- La comparación entre experiencias

- La interlocución de expertos
- La luz de las teorías
- La luz de otras experiencias

D. ESCRITURA Y APROPIACIÓN INSTITUCIONAL DE LOS APRENDIZAJES

1. EL INFORME DE LA SISTEMATIZACIÓN

Contenido del texto

- a. Introducción.
- b. Descripción de la metodología y del proceso de sistematización
 - Enfoque
 - Pasos
 - Actividades
 - Instrumentos
 - Logros y dificultades
- c. Descripción y análisis de la práctica sistematizada
- d. Conclusiones
- e. Recomendaciones para la continuidad de la práctica o para otros similares.

Características que debe tener un informe de sistematización

- a. Un informe de sistematización no es igual a la sumatoria de los subproductos del proceso. Requiere una forma amable de presentación teniendo en cuenta a quien va dirigido.
- b. Ser claro, concreto, comprensible para alguien que no haya estado en el proceso, sintético, coherente, con un orden lógico, susceptible de ser ampliado y comentado, no colocar abreviaturas, explicar las siglas cuando se usen, no suponer que los otros conocen el proceso, valorar lo positivo de las acciones y resultados, demostrar seguridad y conocimiento al dar la información para dar credibilidad al informe, plantear conscientemente las dudas y problemas encontrados en el proceso.

Informe de sistematización

- a. Un informe es un texto pesado y para efectos administrativos. Un relato es un texto agradable para comunicar una práctica.
- b. El relato es una imagen global, sintética y comunicable de las prácticas elaborado teniendo en cuenta el contenido del informe.

Construcción de relatos

El relato es una síntesis de la práctica descrita y analizada.

Pasos para llegar a los relatos

- Identificar la información requerida
- Levantar información
- Ordenar información

- Analizar la información
- Elaborar relatos
- Validar los relatos
- Ajustar los relatos

El relato no es una información ordenada en un cuadro o en una matriz, tampoco es un informe de actividades. El relato es una narración, es una descripción de la experiencia que contiene el mínimo necesario que permite caracterizarla. Es una caracterización de la experiencia que permite dar cuenta de la estructura la propuesta que hay en la práctica, de cómo se desarrolló y cómo produjo lo que produjo. Recoge los principales aprendizajes y recomendaciones que se pueden hacer desde la práctica.

El discurso escrito vela, pule, selecciona, resalta, oculta, actitudes, formas de relación, contenidos claves. Dichos procesos de resaltar u ocultar no necesariamente son fríamente calculados. En buena parte dependen de la lógica con que se funciona, que privilegia unas cosas y le da importancia secundaria o nula a otras.

La construcción del relato es un proceso de concertación de los significados del mismo entre quien realizó la experiencia y quien está armando el relato. La realización de la experiencia involucra diverso tipo de actores con lugares diferentes en la misma. La realización del relato puede involucrar a todos o a parte de los mismos y también a actores externos.

El relato siempre es una interpretación de las experiencias. No existe una descripción “objetiva” de las mismas. Los elementos seleccionados y el orden construido siempre es el producto de un sujeto que consciente o arbitrariamente pone criterios derivados de su subjetividad, de su propia manera de ver las cosas.

Dicha interpretación debe tratar de ganar la mayor aceptación posible por parte de aquellos que coordinaron y vivieron la experiencia. En la medida en que estos sujetos se sientan recogidos, bien interpretados, el relato puede cumplir sus objetivos: tener un objeto construido sobre el cual discutir, sobre dicho objeto hay percepciones más o menos comunes, la experiencia ha sido “objetivada”, reconstruida y analizada.

Esta reconstrucción (subjetiva) aporta en si misma elementos nuevos; normalmente permite una conciencia renovada sobre lo que se ha hecho, al ser una interpretación de la estructura fundamental de la misma y no un informe operativo.

El proceso de construcción de los relatos y su análisis va enriqueciendo y transformando los presupuestos iniciales con los que se armó el objeto de sistematización. Hay nuevos elementos y criterios que deben ser tenidos en cuenta a la hora de hacer, en este caso, experiencias de asesoría. Se hace mucho más explícito y consciente el marco referencial de la misma.

Advertimos que la construcción de los relatos no es un proceso lineal. Es un ir y venir que va exigiendo pulir, acomodar y reacomodar cada uno de los aspectos que se van construyendo.

¿Cómo hacer síntesis?

Armar un rompecabezas: los datos adquieren sentido en una totalidad organizada que los hace inteligibles, que les da sentido y permite nombrarlos, entender cómo y por qué son lo que son, hacen lo que hacen, operan como operan.

- Armar una estructura conceptual (mapa): detectar en un discurso grandes ejes articuladores y relacionarlos. Clasificar en esa estructura los datos que van apareciendo. Ordenar al interior de cada clasificación relacionando los datos clasificados. Establecer relaciones de influencia, efectos, implicaciones de las relaciones establecidas.
- Distinguir lo principal de lo secundario: en un discurso, en una intervención, en una frase. Ello implica tener un propósito claro definido de antemano.
- Nombrar acertivamente: meter en un concepto expresiones coloquiales, hechos, dichos, expresiones cotidianas, de tal manera que queden sintetizados y metidos en un horizonte de sentido más abstracto, universal. Esto implica comprender y comunicar. Comprender: descubrir el sentido que para el otro tiene una determinada expresión. Comunicar: expresarlo de tal manera que para otros tenga el mismo sentido.

2. MECANISMOS PARA APRENDER DE LAS PRÁCTICAS

- El aprovechamiento no se da solo al final, cuando se ha acabado el proceso. Se da en el camino, en la manera como se produce.
- Identificar prioridades: sobre qué aprender y de qué aprender
- Tener un plan de aprendizaje incorporado al plan institucional – Programa de desarrollo organizacional.
- Crear expectativas para presionar por los resultados. Establecimiento de compromisos.
- Interlocución en el proceso interna y con externos. Espacios institucionales de interlocución. En los temas más relevantes que vaya la discusión hasta las Juntas Directivas.
- Dejar documentos escritos: sencillos y claros. No solo memorias, ojalá textos publicables.
- Cabezas memoria de los debates institucionales. Los documentos solos no son suficientes. Se requiere alguien que ayude a relacionar y encadenar la reflexión de unas cosas con otras a lo largo del tiempo..

Mecanismos para la utilización de documentos

- Publicación de artículos

- Espacios de discusión de los principales documentos en los lugares adecuados para ello

3. LA SOCIALIZACIÓN DE LA SISTEMATIZACIÓN

RAZÓN DE SER DE LA SOCIALIZACIÓN DE LA SISTEMATIZACIÓN

A nivel de cada organización

- Para crecer en calidad de sujetos reflexivos.
- Darnos cuenta y dar cuenta de las prácticas para mejorarlas y consolidar progresivamente la organización.
- Para construir un conocimiento útil a quienes desarrollaron las prácticas, a otros al interior de la institución o para otros por fuera de ellas.
- Tener una memoria, un registro material y organizado, de las prácticas que permita no repetir los mismos errores del pasado, valorar las fortalezas, ver las debilidades, ganar en eficacia y eficiencia, orientar la toma de decisiones, aprender desde los aciertos y desaciertos.

A nivel del sector social

- Intercambiar y comparar las experiencias de organizaciones del mismo sector para validar, refutar, reformular cada experiencia, aprender con otros y de otros.
- Identificar criterios y estrategias para replicar experiencias en contextos similares o diferentes o desarrollarlos en otra escala.

A nivel de entidades de apoyo

- Mejorar sus estrategias y sus programas.
- Contribuir desde el conocimiento específico obtenido sobre su objeto de trabajo al fortalecimiento de la sociedad civil y a la interlocución con el Estado o con otros actores sociales.

A nivel de la sociedad

- Dar a conocer lo realizado y lo aprendido y ganar legitimidad de la experiencia y reconocimiento social.
- Aportar a la reflexión teórica conocimientos surgidos de las prácticas concretas.

RESULTADOS DE SISTEMATIZACIÓN

- a. La sistematización no sólo arroja productos. También deja resultados, es decir, tiene efectos en las personas, en las organizaciones y en las redes de organizaciones.
- b. Sujetos más reflexivos tienen un ejercicio más cualificado de su subjetividad: pensar, sentir, actuar.

- c. El proceso de sistematización es un proceso también pedagógico: aprender a aprender, aprender a pensar en y desde la acción.
- d. No sólo queda capacidad de aprender y de pensar. Queda experiencia.

ANEXO 1

RESULTADOS ESPERADOS DEL TALLER

Los participantes al taller saldrán con los conceptos y las herramientas básicas para saber qué sistematizar, para qué sistematizar y cómo sistematizar proyectos sociales.

PRIMER DÍA - MAÑANA	PRIMER DÍA - TARDE
1. Introducción al taller 2. Concepto y enfoques de sistematización 3. Metodología general de la sistematización	1. Los aprendizajes en sistematización
SEGUNDO DÍA - MAÑANA	SEGUNDO DÍA - TARDE
1. ¿Qué práctica sistematizar? 2. Objetivos de la sistematización	1. Pregunta central y batería de preguntas de sistematización 2. El plan operativo de la sistematización
TERCER DÍA - MAÑANA	TERCER DÍA - TARDE
1. Levantar, ordenar y analizar información	1. Escritura del texto de sistematización 2. Apropiación institucional de la sistematización

ANEXO: BIBLIOGRAFÍA BÁSICA SOBRE SISTEMATIZACIÓN

Sobre enfoques y metodologías de sistematización

- GHISO, Alfredo y otros. “Sistematización de prácticas en América Latina”. En: *Revista La Piragua*. México, número 16, CEAAL, 1999.
- GHISO, Alfredo y otros. “Sistematización de experiencias”. Propuestas y debates. *Aportes*. Bogotá, número 57, Dimensión Educativa, 2004.
- JARA, Oscar y otros. “Sistematización de experiencias. Búsquedas recientes”. *Aportes*. Santafé de Bogotá, número 44, Dimensión Educativa, 1996.
- JARA, Óscar. *Para sistematizar experiencias*. San José, CEP-Alforja, 1998.
- QUIROZ, Teresa y otros. “La sistematización en el trabajo de educación popular”. *Aportes*. Santafé de Bogotá, número 32, Dimensión Educativa, s. f.
- RAMÍREZ, Jorge Enrique. “La sistematización, espejo del maestro innovador”. En: *Reflexión Educativa*. Bogotá, número 9, CEPECS, 1993.
- SANTIBÁÑEZ, Érica y Carlos Álvarez. (Editores). *Sistematización y producción de conocimiento para la acción*. Santiago de Chile, CIDE, s. f.

Sobre investigación y metodologías de investigación

- BONILLA – CASTRO, Elsy y RODRÍGUEZ, Penélope. Más allá del dilema de los métodos. La investigación en ciencias sociales. Santafe de Bogotá, Uniandes – Norma, 1997.
- BRIONES, Guillermo. Métodos y técnicas avanzadas de investigación aplicadas a la educación y a las ciencias sociales. Modulo 3: Técnicas e instrumentos para la recolección de informaciones. Bogotá, ICFES – PIIE, 1988.
- BRIONES, Guillermo. Métodos y técnicas avanzadas de investigación aplicadas a la educación y a las ciencias sociales. Modulo 5: Análisis e interpretación de datos cualitativos. ICFES – PIIE, 1988.
- IBÁÑEZ, Jesús (Coordinador) Nuevos avances en la investigación social. Tomos I y II. Barcelona, Proyecto A. Ediciones, 1998
- MEJÍA, Rebeca y SANDOVAL, Sergio (Coordinadores) Tras las vetas de la investigación cualitativa. Perspectivas y acercamientos desde la práctica. México, Iteso, 1998.
- ZEMELMAN, Hugo. Los horizontes de la razón. Tomos I y II. México, Antrophos – Universidad de México, 1992.

Sobre complejidad y teoría de sistemas

- CAPRA, Fritjof. La trama de la vida. Una nueva perspectiva de los sistemas vivos. Barcelona, Anagrama, 1998.
- LUHMANN, NIKLAS. Sistemas sociales. Lineamientos para una teoría general. Barcelona, Antrophos, 1998.
- MORIN, Edgar. Introducción al pensamiento complejo. Barcelona, Gedisa, 1998.

MORIN, Edgar. El paradigma perdido. Ensayo de bioantropología. Barcelona, Kairós, 1974.

WILBER, Ken y otros. El paradigma holográfico. Barcelona, Kairós, 1987.

VILAR, Sergio. La nueva racionalidad. Comprender la complejidad con métodos transdisciplinarios. Barcelona, Kairós, 1997.

Sobre escritura de textos

BENOIT, Alain. Decir o escribir lo esencial en pocas palabras. Bilbao, Deusto, 2002.

BUZAN, Tony. El libro de los mapas mentales. Como utilizar al máximo las capacidades de la mente. Barcelona, Urano, 1996.

CASSANY, Daniel. La cocina de la escritura. Barcelona, Anagrama, 1995.

ECO, Humberto. Cose se hace una tesis. Técnicas y procedimientos de investigación, estudio y escritura. Barcelona, Gedisa, 1982

SERAFÍNI, María Teresa. Cómo redactar un tema. Didáctica de la escritura. Barcelona, Paidós, 1989.

Otros textos de utilidad para el tema

SENGE, Peter. La Quinta Disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje. Barcelona, Granica, 1992.

SENGE, Peter y otros. La Quinta Disciplina en la Práctica. Estrategias y herramientas para construir la organización abierta al aprendizaje. Barcelona, Granica, 1995.

SENGE, Peter y otros. La Danza del Cambio. Los retos de sostener el impulso en organizaciones abiertas al aprendizaje. Bogotá, Norma, 1999.

SCHON, Donald. El profesional reflexivo. Cómo piensan los profesionales cuando actúan. Barcelona, Paidós, 1998.

VARIOS. Memorias y Ponencias del Encuentro “Sistemas de seguimiento y evaluación de políticas, programas y proyectos sociales y ambientales. Bogotá, Noviembre 7 –9 de 2002. Bogotá, Corporación Consorcio, 1993.