

Informe de

Gestión 2024



wom·en
Women and Sustainability

Fundación Wom-en



www.wom-en.org



Presentación

El 2024 ha sido un año de consolidación, exploración y crecimiento colectivo para la Fundación Wom-en. A través de nuestras líneas de acción, continuamos fortaleciendo los liderazgos de mujeres y jóvenes en Colombia, ampliando nuestras alianzas, innovando en servicios y generando espacios para conectar con los territorios, las empresas y las narrativas de transformación.

En este informe presentamos los hitos más representativos del año, con una mirada detallada sobre nuestros programas, eventos, alianzas y aprendizajes. Cada acción refleja nuestro compromiso con una sociedad más equitativa, consciente y colaborativa.



Karenn Lara Ramírez

Profesional Proyectos y Desarrollo Wom-en



En 2024, desde la Fundación Wom-en reafirmamos con fuerza y corazón nuestro compromiso con la transformación de liderazgos, apostando por un mundo más justo, sostenible y humano. Lo hicimos formando, visibilizando y conectando a mujeres y jóvenes que lideran cambios reales en sus comunidades.

Creamos alianzas poderosas a nivel local e internacional y fortalecimos capacidades en distintas regiones del país. Este año, lanzamos “Jóvenes Conectando Propósito”, guiando a jóvenes emprendedores a alinear sus ideas con su propósito de vida. Estructuramos MAABARA, en cooperación con España, para impulsar la equidad de género, la sostenibilidad y el desarrollo de competencias. Y dimos vida a Equity & Leadership, un programa que entrega herramientas de liderazgo con una mirada internacional.

Como parte del equipo Wom-en, me llena de orgullo ver cómo transformamos ideas en programas con impacto, construyendo juntos espacios diversos, seguros y llenos de sentido para un futuro más equitativo y esperanzador.





Nuestro propósito

Nuestro propósito en Wom-en es transformar liderazgos para abogar por un **mundo más sostenible y equitativo**. A través de la **formación, visibilización y conexión** de mujeres y jóvenes agentes de cambio, trabajamos para reducir brechas de género y promover la equidad en todos los ámbitos de la sociedad. Creemos que al fortalecer las capacidades individuales y colectivas, podemos generar un impacto positivo y duradero en nuestras comunidades y en el planeta.

¿Cómo lo hacemos?

Wom-en se basa en la creencia de que el cambio sostenible y significativo en la vida de las mujeres y jóvenes se logra cuando poseen poder colectivo y capacidad de acción para transformar políticas, instituciones y normas sociales que perpetúan las desigualdades.

Visibilización

Buscamos inspirar

Reducir brechas y movilizar parte de referentes, por eso nuestros proyectos siempre narra y visibiliza las diferentes realidades del liderazgo hacia la sostenibilidad.

Formación

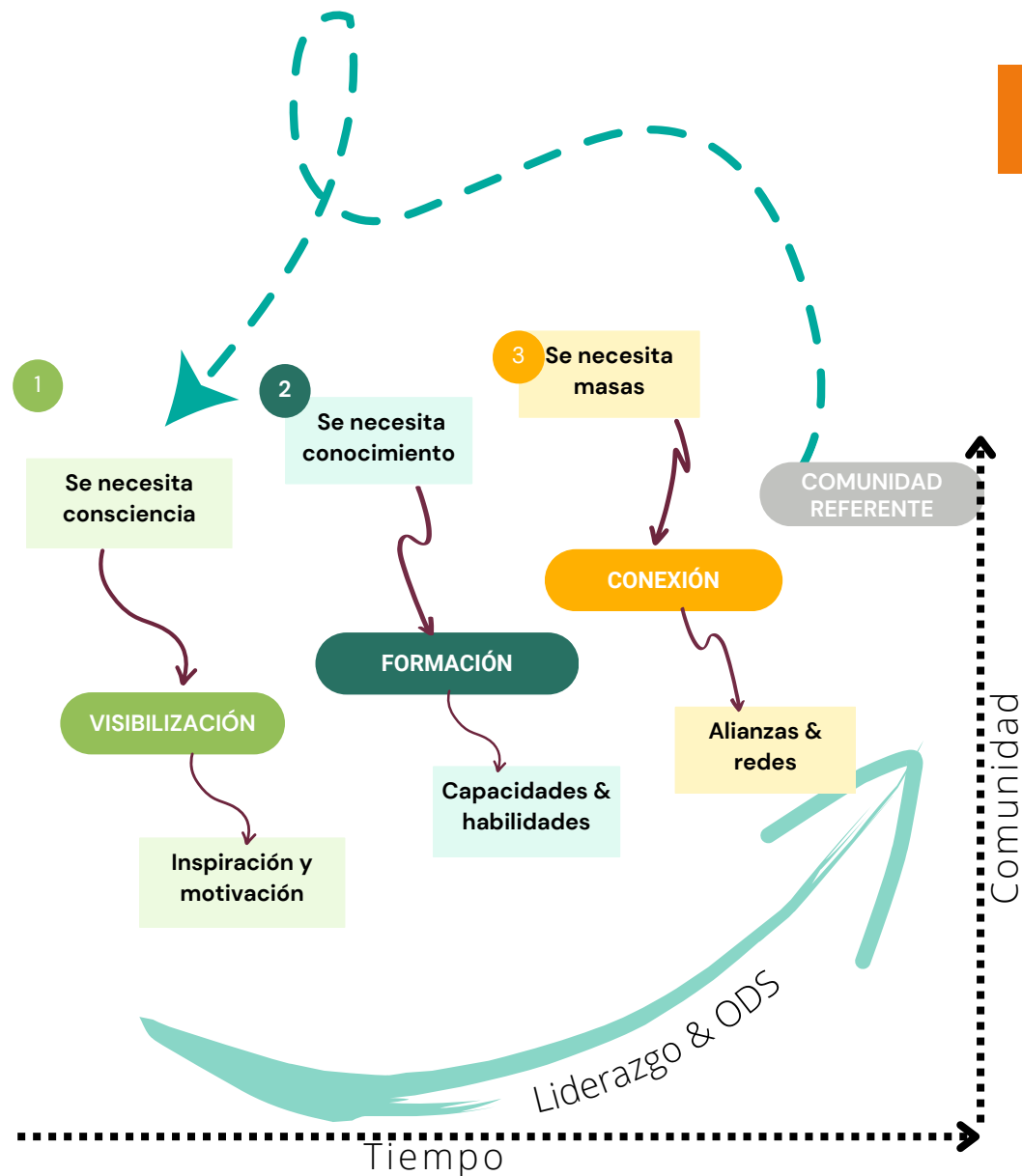
Desarrollamos capacidades

Conectamos las aspiraciones individuales de cada participante con una construcción colectiva.

Conexión

Consolidamos redes

Las personas nos construimos en gran medida por las normas sociales, por eso apuntamos en crear entornos seguros, disruptivo, y con un propósito en común la acción climática y reducción de brechas



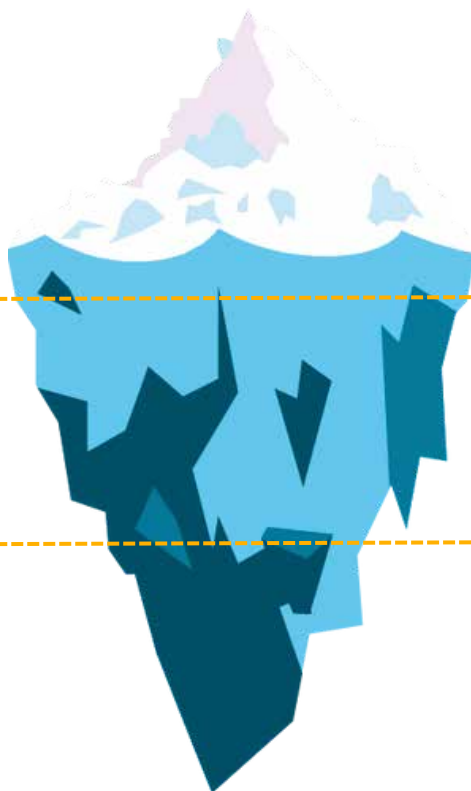


¿Por que lo hacemos?

Mujeres y jóvenes

Colaborativo

Sistema



Liderazgo / participación / desarrollo personal

Conocimientos en sostenibilidad, liderazgo, activismo, emprendimiento y desarrollo profesional.

Adaptación de conocimientos en sus entornos laborales, académicos y personales.

Acceso a nuevas oportunidades laborales, académicas o personales.

Co-creación e incidencia

Co-creación de iniciativas con incidencia social y ambiental

Coordinación y alineación de acciones por los ODS

Incremento en la red de tomadores de decisiones y activistas

Liderazgo público

Participación e incidencia en la construcción de agendas políticas

Incremento en los fondos para inversión en mujeres y jóvenes

Estrategias para consolidar entornos equitativos y sostenibles

Incremento de mujeres y jóvenes en órganos de decisión



Logros estratégicos 2024



Liderazgo en-Campo

Este proyecto fue diseñado con el propósito de empoderar a líderes rurales de Colombia mediante el fortalecimiento de habilidades clave como el autoconocimiento, la autoconfianza, la resiliencia y la comunicación efectiva. Se hace en Alianza con Pantera Makers, quien presta servicios a fundación Bancolombia.

A lo largo de esta experiencia, se buscó no solo el crecimiento personal de los participantes, sino también la creación de una red comunitaria que fomentara la colaboración y el apoyo mutuo en sus territorios. Este informe está estructurado para ofrecer una visión clara de las actividades realizadas, los aprendizajes obtenidos y el impacto general de las iniciativas, proporcionando también recomendaciones para continuar el desarrollo del liderazgo rural en el contexto colombiano.



Liderazgo en-Campo: *bootcamp*

Fundación Wom-en



El Bootcamp En-Campo fue una experiencia inmersiva diseñada para fortalecer los liderazgos rurales a través del autoconocimiento, la autoconfianza y la resiliencia. Su objetivo principal fue empoderar a los participantes para enfrentar los desafíos del campo colombiano, promoviendo la creación de una comunidad conectada y resiliente que abogue por la transformación de sus territorios. Desde Wom-en, creemos en el poder del liderazgo para transformar la sociedad de manera equitativa y sostenible. A través de este bootcamp, se trabajó para visibilizar, formar y conectar a mujeres y jóvenes, promoviendo el desarrollo de capacidades que les permitan ser agentes de cambio en sus comunidades rurales



www.wom-en.org

DI A 1

Bootcamp En-Campo

Autoconocimiento

En-Campo reúne a quienes tienen la responsabilidad y el privilegio de liderar iniciativas transformadoras para el campo colombiano.

Un líder se reconoce a sí mismo.
El proceso de autodescubrimiento implica una serie de pasos, desde la curiosidad y la reflexión hasta la ejecución e innovación.



Comprender las propias fortalezas, debilidades, valores y aspiraciones permite a los líderes ser más genuinos, inspirar confianza en sus equipos y tomar decisiones más alineadas con sus principios.



Educación como pilar social

La educación y el autoconocimiento emergen como pilares fundamentales en el desarrollo de líderes y emprendedores exitosos, especialmente en contextos de impacto social y ruralidad.

Es importante tener conversaciones incómodas



Para educar y educarse

Un líder promueve el uso de tecnologías

De esta manera inspira progreso



Tecnología
Para incentivar el trabajo en lo rural

Los participantes muestran una clara consciencia de sus limitaciones, como la inseguridad y los problemas con la delegación, especialmente en términos de confianza en los demás.

Entiendo mis limitaciones



En general, la autopercepción de los participantes es compleja y matizada, mostrando una combinación de humildad, aspiración y una fuerte orientación hacia el aprendizaje y la mejora continua.

Rural ≠ Agro

Entre conversaciones

En las actividades grupales del bootcamp se vio como conceptos relevantes para la temática de liderazgo tales como:



El primer día estuvo enfocado en el autoconocimiento. Los participantes se sumergieron en actividades sensoriales, explorando el entorno y conectando con su propio ser. Se enfatizó en la importancia de la educación y el autoconocimiento como pilares para el liderazgo rural, permitiendo a los participantes identificar sus fortalezas y limitaciones. Los participantes reflexionaron sobre su entorno y sobre ellos mismos, mostrando una combinación de humildad, aspiración y una fuerte orientación hacia el aprendizaje y la mejora continua.

Se centró en el desarrollo de la autoconfianza. A través de la cartografía del ser y el árbol de gratitud, los participantes exploraron sus fortalezas y reflexionaron sobre cómo estas pueden contribuir a su rol como líderes.



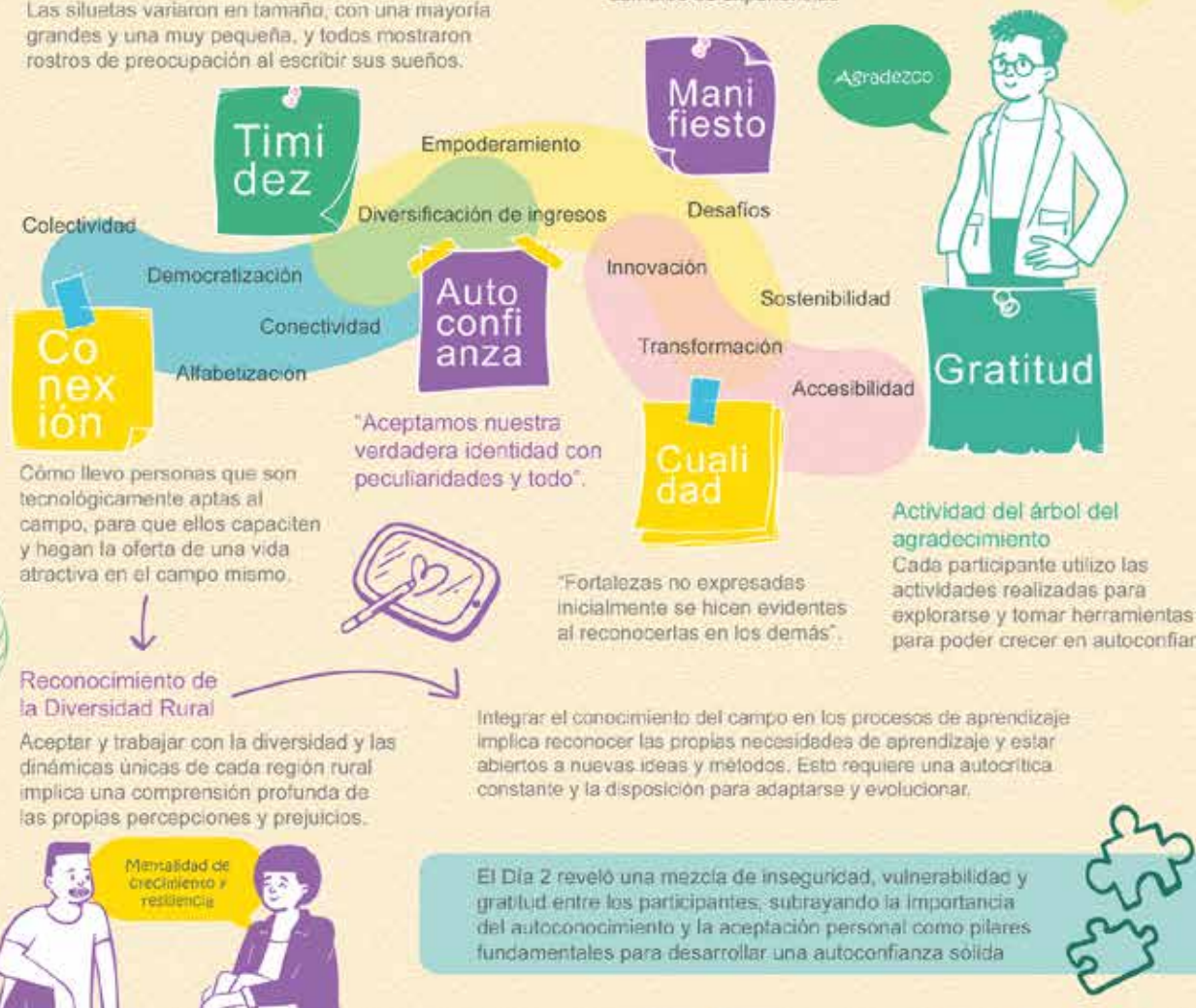
Practicar la gratitud puede ser una herramienta poderosa para aumentar la autoconfianza. Recordar las cosas por las que estamos agradecidos puede ayudar a contrarrestar los miedos y las inseguridades.



Cartografía del ser

Durante el ejercicio, solo una participante tomó la iniciativa de ir al piso después de ser sugerido. Las siluetas variaron en tamaño, con una mayoría grandes y una muy pequeña, y todos mostraron rostros de preocupación al escribir sus sueños.

Se dificulta el quién soy yo, porque somos cúmulos de experiencias



El tercer día se enfocó en la resiliencia. Los participantes reflexionaron sobre la capacidad de transformar los obstáculos en oportunidades de crecimiento. Se enfatizó en la importancia del error como parte del proceso de liderazgo y en cómo la cohesión y el apoyo mutuo son fundamentales para superar las adversidades.

El Bootcamp En-Campo tuvo un impacto significativo en el desarrollo de habilidades de liderazgo en los participantes.

WOMEN 3 Resiliencia

Bootcamp En-Campo



La resiliencia humana no implica retornar a un estado previo como un resorte, sino transformarse y evolucionar. La metáfora de la mariposa ilustra este concepto.



Canal de agua

A pesar de que todos los participantes deseaban ser parte de la solución, no todos podían ocupar el mismo espacio simultáneamente

lo que provocó una "parálisis por análisis". Esto subraya la importancia de escuchar y coordinarse para evitar el caos

La adaptabilidad y la capacidad de ceder el liderazgo son esenciales en este contexto.



“ Citas sin hora ”

“ Liderazgo es como ser una figura paterna, no hay un manual, no hay una fórmula ”

“ Líder es quien puede proyectar la mejor versión del otro como de sí mismo ”

“ Un líder da ejemplo y enseña e inspira desde el hacer ”

Aprendizaje del Error

Naturalizar el error y verlo como una oportunidad de aprendizaje permite a los individuos y organizaciones mejorar continuamente

Abordar los errores de manera constructiva es fundamental para vivir de forma ejemplar y resiliente



Los líderes que enfrentan errores y dificultades de manera abierta y constructiva inspiran confianza en sus equipos.

La resiliencia se manifiesta en la habilidad para sobreponerse a situaciones de crisis y aprender de los errores. El ejercicio mostró que los mismos errores se repetían, lo cual resalta la necesidad de un aprendizaje efectivo. Las gerencias no siempre tienen todas las respuestas; la solución puede residir en la capacidad del equipo para adaptarse y superar las dificultades.







Liderazgo en-Campo: *Formación virtual*

El Programa de Formación virtual fue diseñado como una extensión del Bootcamp En-Campo, con el objetivo de complementar y profundizar los aprendizajes adquiridos durante las sesiones presenciales. A través de conversaciones con referentes en áreas como impacto social, emprendimiento, tecnología, economía y desarrollo político del campo, se buscó inspirar a los participantes, fomentar el autocuestionamiento y promover la construcción de visiones colectivas.



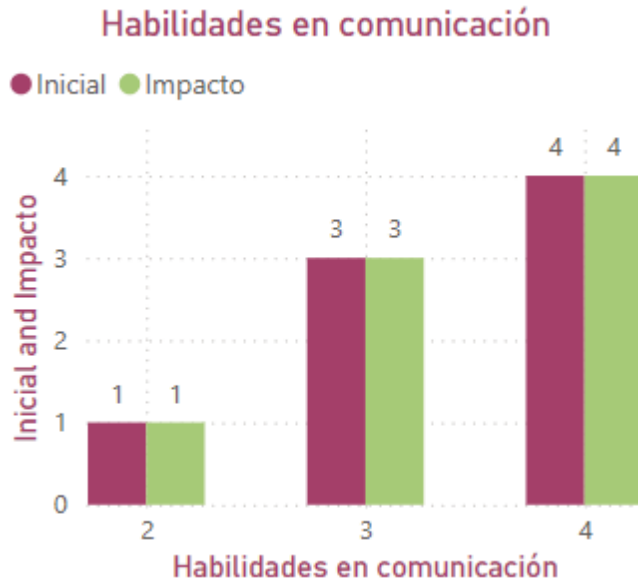
Liderazgo en-Campo: *Medición de liderazgo*

La medición de impacto en liderazgo se enfocó en evaluar cómo los participantes desarrollaron habilidades fundamentales para liderar de manera efectiva en sus comunidades. Estas habilidades incluyen la comunicación asertiva, la inteligencia emocional y la capacidad de adaptarse a diferentes contextos y personas. Se utilizaron herramientas de evaluación como los modelos DISC y Myers-Briggs, así como el enfoque Blake and Mouton para medir los estilos de liderazgo.

El objetivo de esta medición fue identificar las fortalezas y las áreas de mejora de cada participante, de manera que pudieran recibir retroalimentación personalizada y establecer un plan de acción para continuar su desarrollo como líderes en el contexto rural.

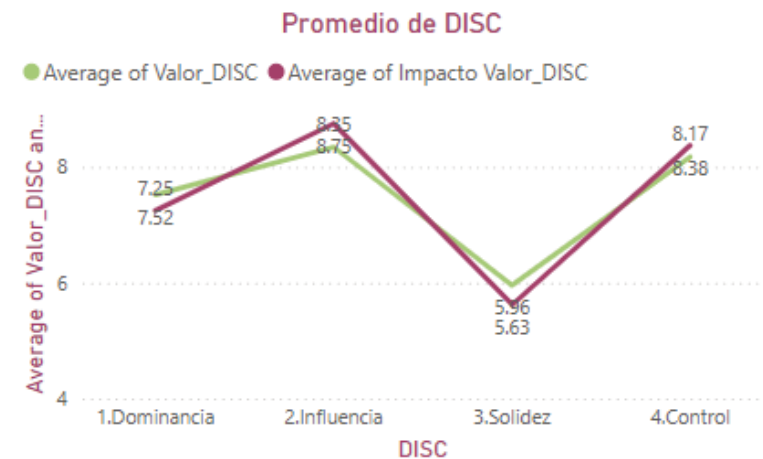
Liderazgo en-Campo: *Medición de liderazgo*

- *resultados**



La evaluación de habilidades en comunicación van desde la 1 hasta 4, siendo 4 la mejor puntuación. En este caso, 16 de los 23 líderes obtuvieron un resultado de 4 mientras ninguno obtuvo calificación de 1. Esto quiere decir que el colectivo no tendría miedo a equivocarse, pueden expresar sus mensajes a través de cualquier medio y tienen una gran confianza en ellos mismos, aunque a veces pueden tener un exceso de confianza. Saber escuchar y cuál es la importancia de la comunicación no verbal es de importancia para el colectivo.

"Las mayorías de las personas dentro del colectivo demuestran mayor estilo de comportamiento desde la influencia, es decir, destacan por su locuacidad, optimismo y entusiasmo en el día a día. Son personas a las que les gusta relacionarse con los demás, sin importar que sean extraños, y no temen convertirse en el centro de atención. Tienden a ser espontáneos, confiados e impulsivos, pero resultan atractivos a la hora de convencer de sus ideas. Con frecuencia, están limitados a la hora de atender a los detalles.



* Se comparte sólo dos mediciones, el resto es entregado a nuestro cliente final

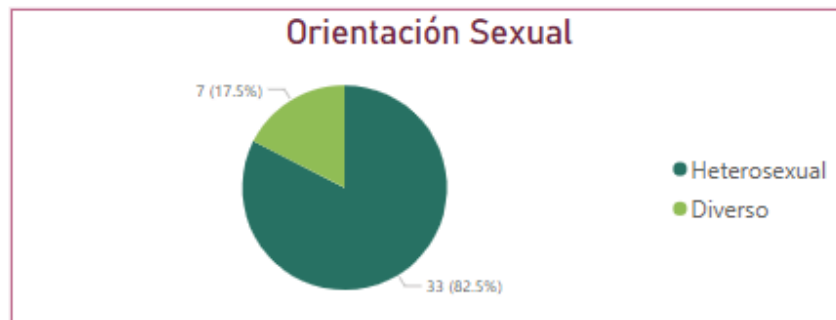
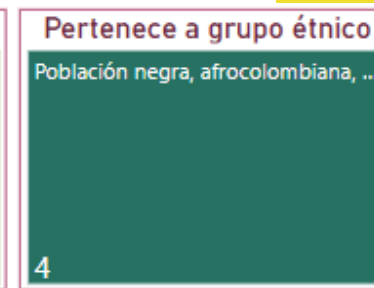
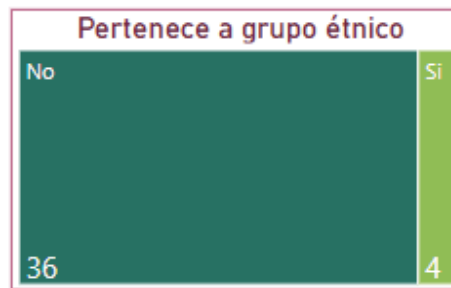
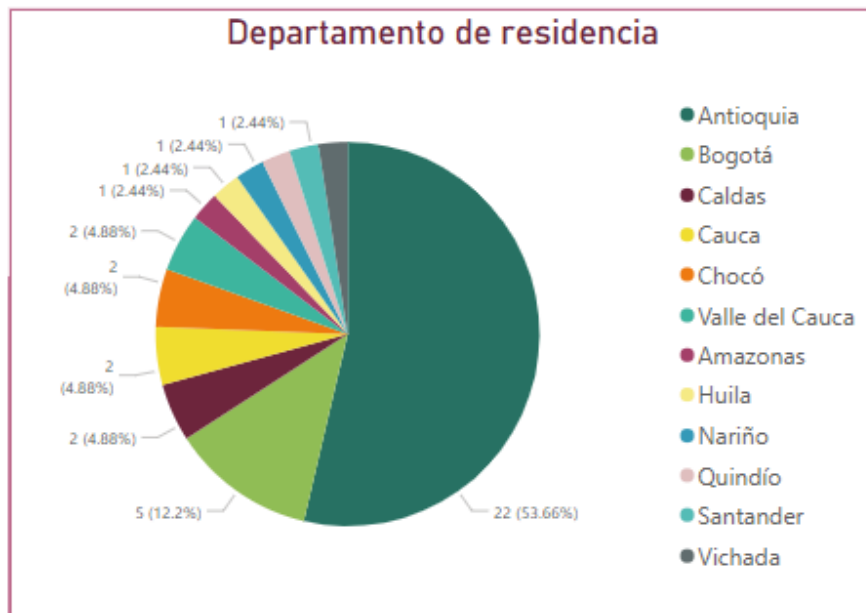




Seminario de Liderazgo e Innovación Apalancado en Tecnologías Emergentes (Gen-IA)

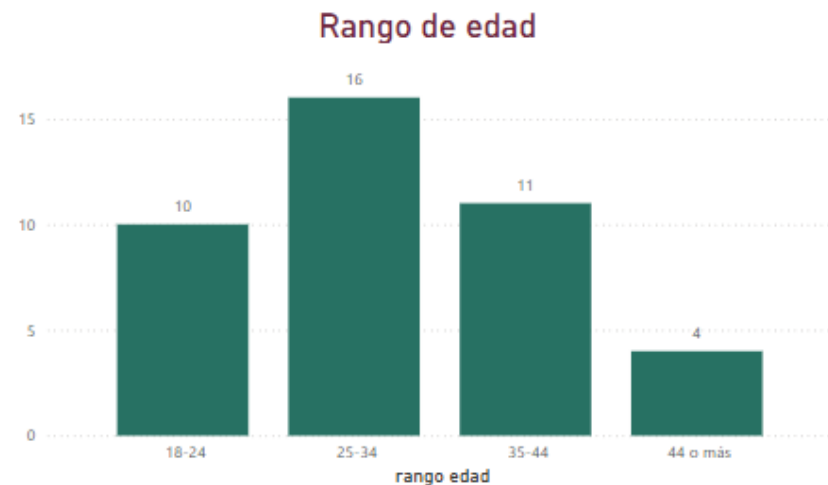
Entre el 22 de agosto y el 21 de septiembre de 2024, se desarrolló una convocatoria que logró atraer a 40 personas inscritas, de las cuales fueron seleccionadas 35. El objetivo del seminario fue fortalecer el conocimiento y la confianza de mujeres líderes en el uso de Inteligencia Artificial (IA), especialmente en el contexto de tecnologías emergentes.

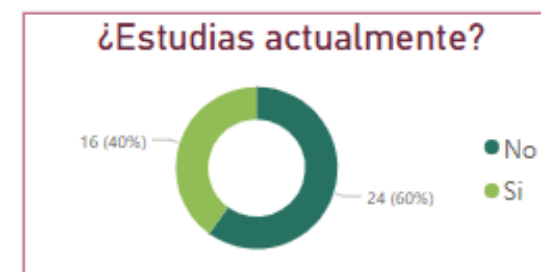
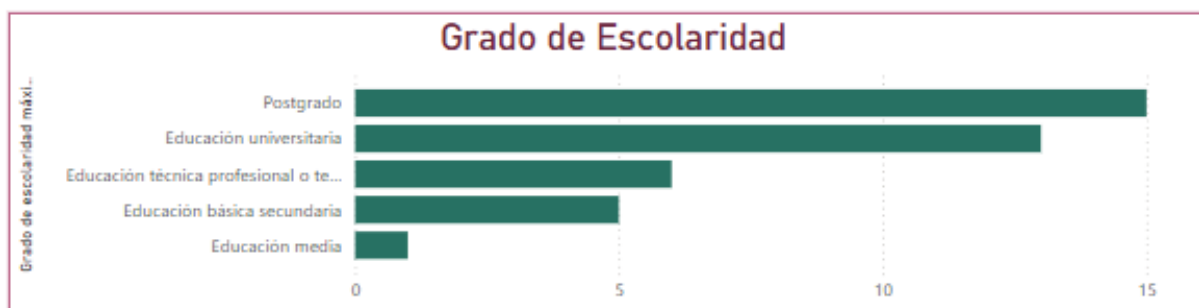




Perfil de Participantes

- Edad promedio: 32 años.
- Rango etario más común: 25 a 34 años (16 participantes).
- Origen geográfico: 53,6% reside en Antioquia y el resto proviene de 11 departamentos diferentes.
- Diversidad: 4 participantes se identifican como parte de la población negra, afrocolombiana, raizal o palenquera. Un 18% manifestó tener una orientación sexual distinta a la heterosexual.





Nivel educativo cursando	Cantidad
Educación técnica profesional o tecnológica	1
Educación universitaria	17
No aplica	21
Postgrado	1
Total	40

Nivel Educativo

- Mayoría con educación universitaria o posgrado.
- El 60% actualmente cursa algún nivel educativo.
- Bajo nivel de participantes con formación técnica o media, lo que sugiere una audiencia con alta formación académica previa.

Habilidades en Idiomas

- El 52,5% de las participantes reportaron tener nivel básico de inglés, mientras que solo el 15% tiene un nivel alto.
- Este aspecto puede influir en la apropiación de herramientas digitales cuya documentación o interfaces están en inglés.



- ## Conocimientos en IA



- El seminario fue una apuesta clara por democratizar el acceso al conocimiento tecnológico, generando un espacio seguro y didáctico para fortalecer la confianza en el uso de la IA.
- Las participantes ya tenían una base previa, pero con niveles de conocimiento bajos o intermedios, lo cual hizo que el espacio de formación de más de 20 horas fuera oportuno para elevar su capacidad técnica y su autoeficacia digital.
- Este tipo de iniciativas contribuyen a cerrar brechas de género en el acceso y uso de tecnologías emergentes, facilitando también la participación de mujeres en ecosistemas de innovación y liderazgo.





A person in a wheelchair, wearing a striped athletic top, is shown from the waist up. Their arms are raised high in a gesture of triumph or achievement. The background is a soft-focus outdoor scene with trees and a building, bathed in a warm, golden light. The overall mood is one of empowerment and success.

Servicio DEI: Diversidad, Equidad e Inclusión

En un mundo empresarial en constante evolución, la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) no solo representan valores éticos fundamentales, sino también factores clave para la competitividad, la innovación y la sostenibilidad organizacional. Por eso desde Wom-en, diseñamos e implementamos nuestro nuevo servicio de DEI para empresas, que busca ofrecer a las empresas colombianas una metodología integral para evaluar, mejorar e implementar estrategias de DEI efectivas y alineadas con estándares internacionales.



Implementamos estrategias de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) para transformar entornos laborales, impulsar culturas organizacionales más humanas y generar impacto sostenible. A través de nuestro Modelo DEI, acompañamos empresas en:

- Diagnóstico organizacional con enfoque en DEI.
- Identificación de sesgos estructurales.
- Construcción de hojas de ruta alineadas con estándares globales (GDEIB, ISO 30415).
- Asesoría para la implementación de estrategias inclusivas.

Nos encontramos en fase de pilotaje con empresas. Este nuevo servicio marca un hito en la profesionalización de nuestro portafolio, permitiéndonos aportar al cambio cultural de las organizaciones desde una mirada interseccional y centrada en datos. Nuestra apuesta es acompañar procesos sostenibles, medibles y alineados con los retos actuales del entorno empresarial.



United People Global: Hurricane Island

Participamos en la experiencia internacional de liderazgo sostenible de United People Global en Hurricane Island, Estados Unidos. En este espacio compartimos con líderes globales en torno a temas como justicia climática, sostenibilidad, innovación educativa y liderazgo regenerativo. Esta vivencia amplificó nuestra visión global y conectó nuestros aprendizajes con una red diversa y comprometida.

Durante la estancia en la isla, fortalecimos prácticas de conexión con la naturaleza, liderazgo colaborativo y acción sistémica. El programa nos inspiró a seguir integrando perspectivas globales en nuestras metodologías locales, promoviendo un liderazgo que cuida del planeta, de las personas y de las relaciones.



Fellows de ACUMEN

Culminamos nuestro recorrido en el programa de Acumen Fellowship, con un cierre significativo en el Encuentro Nacional de Fellows, junto a más de 100 liderazgos sociales de Colombia. Compartimos aprendizajes, herramientas y co-diseñamos estrategias para impulsar el cambio desde distintos territorios y causas.

Este proceso reforzó nuestras capacidades en liderazgo adaptativo, pensamiento sistémico y ética del impacto. Nos posicionamos como parte activa de una red nacional de agentes de cambio que comparten una misma visión: transformar realidades desde la dignidad, la empatía y la innovación social.







Invitación del Municipio de Marinilla – 8M

Fuimos invitadas por la Alcaldía de Marinilla a conmemorar el 8 de marzo con un taller vivencial con mujeres del municipio. Creamos un espacio de escucha, colaboración y reconocimiento colectivo, fortaleciendo la confianza y la sororidad territorial.

Esta experiencia permitió reconectar con los saberes locales y con las voces de mujeres que lideran desde lo cotidiano. Desde Wom-en facilitamos una jornada de diálogo abierto donde emergieron historias, preguntas y compromisos colectivos para la transformación del territorio.



Intervención en Facultad de Minas – Universidad Nacional



Tuvimos el honor de participar en la última lección de grado de la Facultad de Minas de la Universidad Nacional sede Medellín, compartiendo con graduados la charla: “¿Cuál es la historia de Colombia que quieres reflejar a partir de ahora?”. Una intervención cargada de emotividad, diversidad y reflexión sobre el papel de las nuevas generaciones en la construcción de una Colombia más justa.

Regresar a esta alma máter, de la mano de Liliana Gaitán Pérez, significó cerrar un ciclo personal y abrir una conversación profunda sobre las múltiples Colombias que habitan en cada estudiante. La invitación fue a reconocerse como actores activos de cambio, y a hacer de sus carreras un puente entre sus valores y los retos de país.

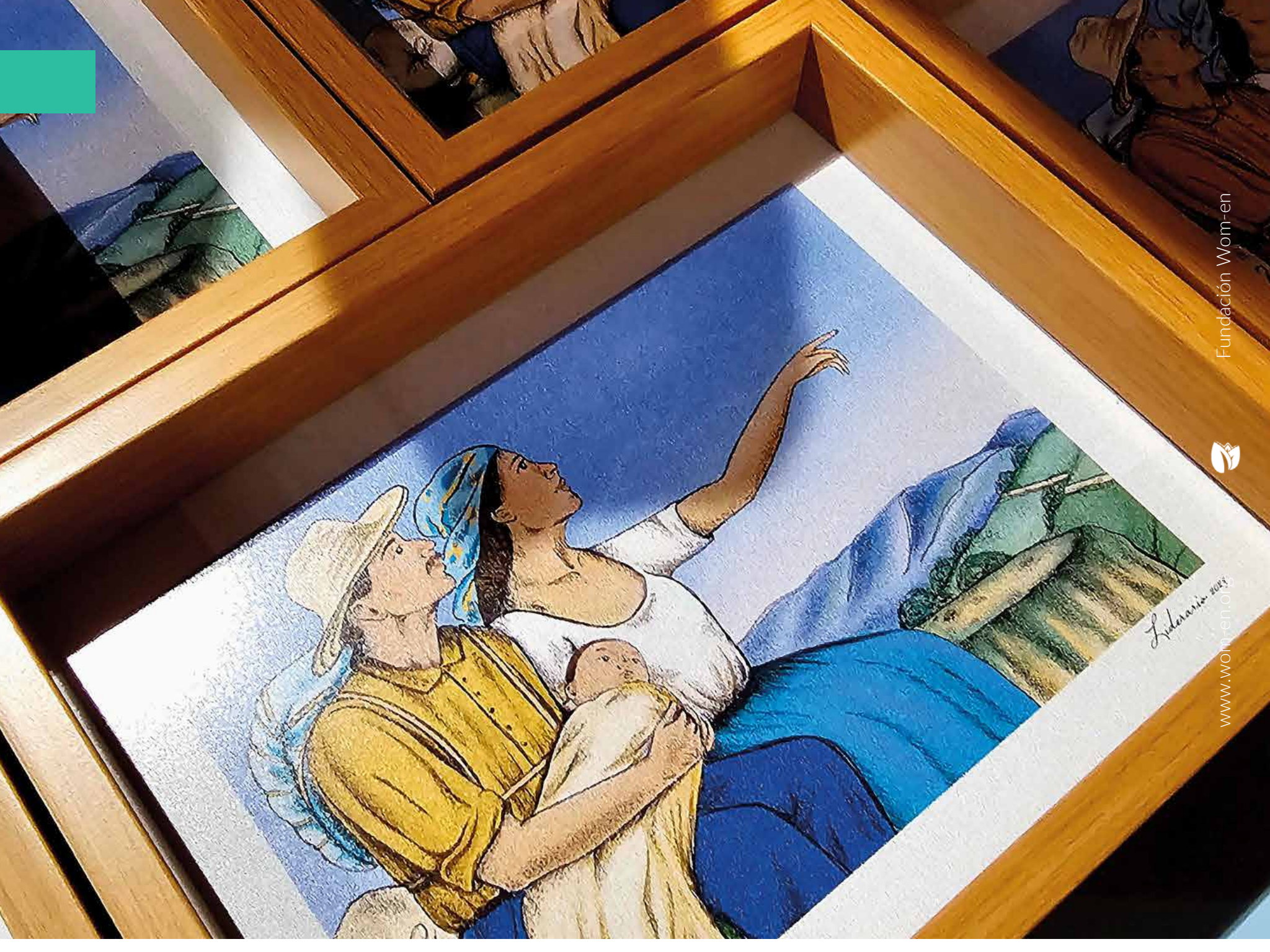




Blog Wom-en

Nuestro blog se mantiene como un espacio clave de visibilización de nuestras fellows, donde comparten desde lo que construyen, lo que representan y lo que sueñan. Este espacio narrativo ha fortalecido nuestra comunidad digital y el posicionamiento de liderazgos emergentes.

Durante este año, publicamos contenidos de diversa índole: crónicas, reflexiones, entrevistas y artículos técnicos escritos por nuestras líderes y aliadas. El blog se ha convertido en una herramienta pedagógica, un archivo vivo de memorias y un canal de inspiración para quienes creen en el liderazgo colectivo.





Reporte financiero

Durante el año 2024, la Fundación Wom-en contó con ingresos por un total de **\$18.896.044 COP**. Estos ingresos provinieron principalmente de dos fuentes:

1. Venta de servicios a Pantera Makers, alianza que permitió consolidar procesos de formación y acompañamiento estratégico del programa En-Campo, que generó ingresos por su implementación en territorios rurales.
2. Comercialización anticipada del programa de liderazgo “Equity & Leadership”, el cual será implementado en 2025 y que ya ha comenzado a generar recursos por concepto de preventa y alianzas iniciales.

Los gastos operacionales estuvieron principalmente asociados al pago del equipo responsable de la ejecución de los programas y del personal administrativo de la Fundación, asegurando así la sostenibilidad operativa y la calidad de nuestras intervenciones.





Retos y proyecciones 2025

- Lanzamiento de Wom-en Lab: plataforma de conexión con el conocimiento, oportunidades y comunidad para mujeres líderes.
- Participar en escenarios de tecnología y género: fortalecer presencia en ecosistemas digitales y de innovación.
- Crecimiento del equipo: robustecer capacidades internas con enfoque en sostenibilidad y escalabilidad.
- Ampliar el servicio DEI a nuevos sectores y países.
- Ejecutar MAABARA, en cooperación con España, para impulsar la equidad de género, la sostenibilidad y el desarrollo de competencias.

Equipo de trabajo

Daniela Baena Salazar
Directora ejecutiva/Fundadora

Carolina Piedrahita
Cofundadora / Líder innovación y desarrollo

Karenn Lara Ramírez
Profesional Proyectos y Desarrollo

Andrea Hernández Morillo
Profesional Proyectos y Desarrollo

Manuela Prens
Líder comunicaciones y creatividad

María Margarita Pedraza C.
Equipo comunicaciones

María Camila Ochoa
Profesional gestión I+D+i

Jeniffer Ochoa Henao
Profesional de calidad

Claudia Julieth Carmona
Revisora Fiscal

Asamblea general

Paula Camila Pachón Mendieta
Eloïse Haylor
Carolina Piedrahita
Daniela Baena Salazar





¡Gracias!