HuellaSocial

INFORME DE ANÁLISIS · COLOMBIA · 2026

De los datos a las decisiones

El estado de la gestión del conocimiento y la información en las organizaciones sociales de Colombia, y doce prácticas para mejorarlo sin esperar a un presupuesto que no llega.

Adriana González Perdomo
Socióloga, magíster en Sociología · Fundadora de HuellaSocial

Con el equipo de tecnología y datos de HuellaSocial · Octubre de 2026
Este informe analiza datos públicos de Propel y 60 Decibels, Jaime Arteaga & Asociados y otras fuentes citadas, y los lee desde la experiencia de HuellaSocial acompañando organizaciones. Es de libre distribución citando la fuente.

Contenido

1. Resumen ejecutivo: lo que un director puede leer en dos minutos
2. Dónde está el sector: las cifras
3. Las cinco brechas que vemos en la práctica
4. Doce prácticas, ordenadas por coste y dificultad
5. Cuidar la información y usar la IA con criterio
6. Autodiagnóstico en una página
7. Metodología, fuentes y límites de este informe

1

Resumen ejecutivo

Las organizaciones sociales de Colombia no tienen un problema de falta de datos. Tienen un problema de datos que no se convierten en decisiones.

Los dos estudios más amplios sobre digitalización del sector social en América Latina, realizados por Propel y 60 Decibels en 2024 (831 organizaciones, 194 de ellas colombianas) y 2025 (344 organizaciones, 84 colombianas), cuentan la misma historia con dos años de diferencia: la gran mayoría de las organizaciones está en nivel principiante o intermedio, casi todas usan redes sociales y herramientas de comunicación interna, y casi ninguna usa herramientas de datos. Lo llamativo no es la brecha en sí, sino que las organizaciones la conocen: el 68 % dice que usar datos para tomar decisiones es su máxima prioridad digital. Solo el 21 % tiene herramientas para hacerlo.

68 % / 21 %

considera que usar datos para decidir es su máxima prioridad / tiene herramientas de gestión de datos (2024).

85 %

de las organizaciones colombianas está en nivel principiante o intermedio de madurez digital (2025).

6 %

tiene sus procesos totalmente digitalizados e integrados; el 60 % solo algunos (2025).

60 %

usa inteligencia artificial, pero solo para tareas simples; el 11 % automatiza procesos con ella (2025).

De acompañar a organizaciones, equipos territoriales y programas de formación durante más de dos décadas, mi lectura es que la brecha no se cierra comprando herramientas. Las organizaciones que han avanzado no son las que tienen más presupuesto, sino las que primero entendieron qué información necesita cada proceso y para qué, y después eligieron la herramienta, casi siempre gratuita o barata. Este informe reúne lo que dicen los datos, las cinco brechas que se repiten en la práctica, doce prácticas concretas ordenadas por coste, y un autodiagnóstico en una página para saber por dónde empezar.

Las cinco ideas del informe

1. **La brecha es de ejecución, no de convicción.** El 76 % promueve lo digital; el 6 % lo ha integrado. Querer no es el problema.
2. **Datos es la dimensión que menos avanza.** Entre 2024 y 2025 creció 10 puntos; la comunicación, 35. Se invierte donde se ve, no donde se decide.
3. **El presupuesto es la barrera más citada, pero no la que más limita.** Las organizaciones que han pasado de principiante a avanzada lo hicieron con herramientas de bajo costo. Lo que falta es método y tiempo protegido.
4. **La información tiene sentido social.** Qué voces están representadas y cuáles faltan es una decisión, no un accidente técnico.
5. **La IA ayuda a trabajar con la información; no reemplaza el conocimiento de quienes viven el proceso.** Usarla bien empieza por decidir qué datos de las personas nunca pasan por ella.

2

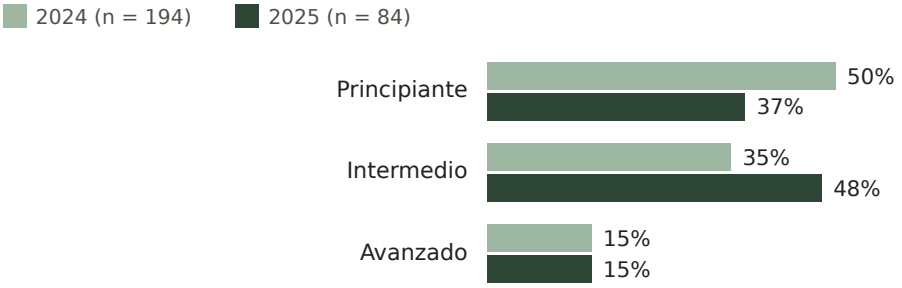
Dónde está el sector: las cifras

Lo que sabemos con datos, y lo que los datos no dicen.

Madurez digital: principiantes e intermedios

En 2024, el 50 % de las organizaciones sociales de América Latina estaba en nivel principiante, el 34 % en intermedio y el 16 % en avanzado. Colombia replicaba la media: 50, 35 y 15. En 2025, con una muestra distinta y una escala que incorporó dos dimensiones nuevas (digitalización de procesos e inteligencia artificial), la distribución se movió hacia el centro: 39 % principiante, 49 % intermedio, 12 % avanzado; en Colombia, 37, 48 y 15. El movimiento de principiante a intermedio es real y es buena noticia. El techo del avanzado no se ha movido.

Nivel de digitalización de las organizaciones sociales en Colombia



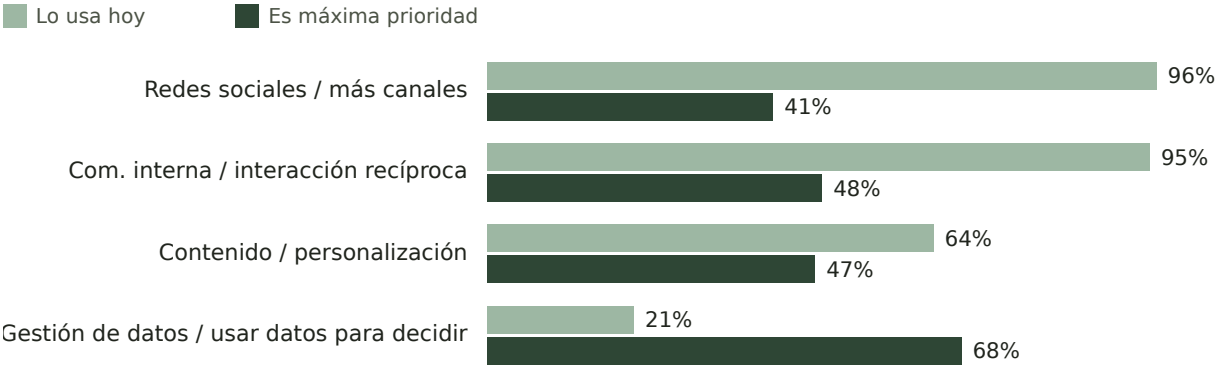
Fuente: Propel y 60 Decibels, 2024 y 2025. Las muestras y las dimensiones medidas no son idénticas entre años.

Conviene leer la comparación con cuidado: las muestras de ambos años no son las mismas organizaciones, el estudio de 2025 cubre 19 países frente a 4, y la escala pasó de cuatro a seis dimensiones. Es una tendencia, no una medición longitudinal. Aun así, el propio informe de 2025 estima una mejora promedio del 19 % en madurez digital, concentrada en comunicación (+35 puntos en canales y estilos) y mucho menos en datos (+10).

La brecha entre lo que se usa y lo que se quiere

Este es, para mí, el gráfico más importante de los dos estudios. El 96 % de las organizaciones usa redes sociales, pero solo el 41 % considera que abrir más canales sea una máxima prioridad. Al revés con los datos: el 21 % tiene herramientas de gestión de datos, pero el 68 % dice que usar datos para decidir es su objetivo principal. Y ese 68 % es idéntico en organizaciones principiantes, intermedias y avanzadas. No es una moda de las grandes: es una necesidad sentida por todas.

Lo que se usa frente a lo que se considera máxima prioridad



Fuente: Perfil Digital del Sector Social LatAm 2024, Propel y 60 Decibels (n = 831)

Procesos: digitalizados a medias

El 76 % de las organizaciones dice que fomenta el uso de herramientas digitales y el aprendizaje continuo. Pero el 60 % las usa en pocos procesos, el 34 % en la mayoría con áreas pendientes y solo el 6 % tiene procesos totalmente digitalizados e integrados. El informe de 2025 lo resume en una frase que me parece exacta: la brecha no es de convicción, es de ejecución.

Nivel de digitalización de los procesos (2025)

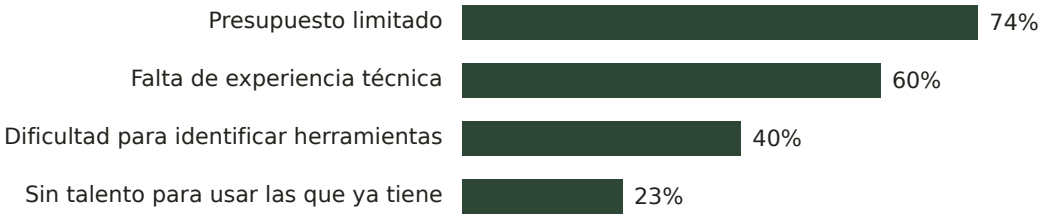


Fuente: Madurez Digital del Sector Social LatAm 2025, Propel y 60 Decibels (n = 344)

Las barreras, por su nombre

Tres cuartas partes de las organizaciones citan el presupuesto como barrera principal, en todos los niveles. Pero las siguientes dos barreras son más reveladoras, porque sí cambian con el nivel: la falta de experiencia técnica la señala el 60 % de las principiantes frente al 47 % de las avanzadas, y la dificultad para identificar las herramientas adecuadas, el 40 % frente al 28 %. Casi una de cada cuatro organizaciones principiantes reconoce que no tiene el talento para usar bien las herramientas que ya tiene. El presupuesto limita; la falta de método y de tiempo protegido limita más.

Barreras para adoptar herramientas digitales (organizaciones principiantes)

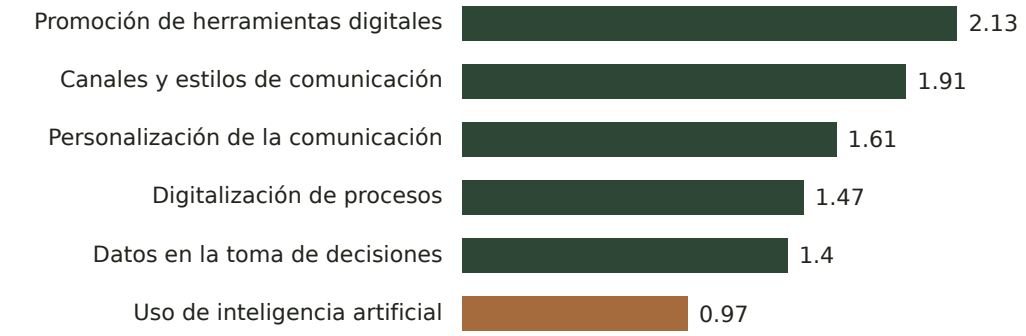


Fuente: Perfil Digital del Sector Social LatAm 2024, Propel y 60 Decibels (n = 831)

Seis dimensiones, una muy por debajo

El estudio de 2025 puntúa seis dimensiones de 0 a 3. La promoción de herramientas (2,13) y los canales de comunicación (1,91) van por delante. Los datos en la toma de decisiones (1,40) están entre las peores, y la inteligencia artificial (0,97) es, con diferencia, la dimensión menos desarrollada. Es también, según el informe, la de mayor potencial de crecimiento. Yo añadiría: es la que más riesgo tiene de usarse mal, porque es la que más fácil es de adoptar sin pensar.

Puntuación promedio por dimensión de madurez digital (0 a 3)

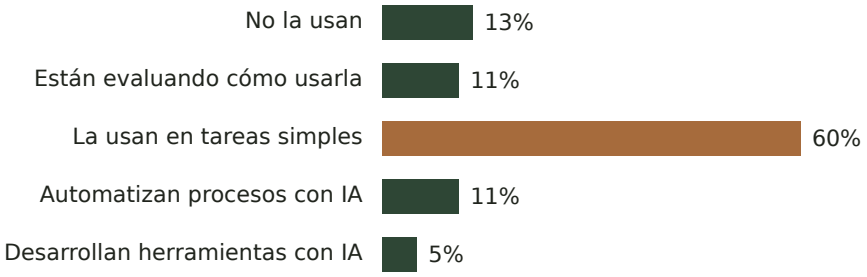


Fuente: Madurez Digital del Sector Social LatAm 2025, Propel y 60 Decibels (n = 344)

Inteligencia artificial: mucha, para poco

Tres de cada cuatro organizaciones ya usan IA. Pero el 60 % la usa en tareas simples —redactar, resumir— y solo el 11 % automatiza procesos o analiza datos con ella. El 5 % desarrolla herramientas propias. El patrón es el mismo que vimos hace quince años con las hojas de cálculo: la herramienta llega antes que el método.

Cómo usan la inteligencia artificial las organizaciones sociales

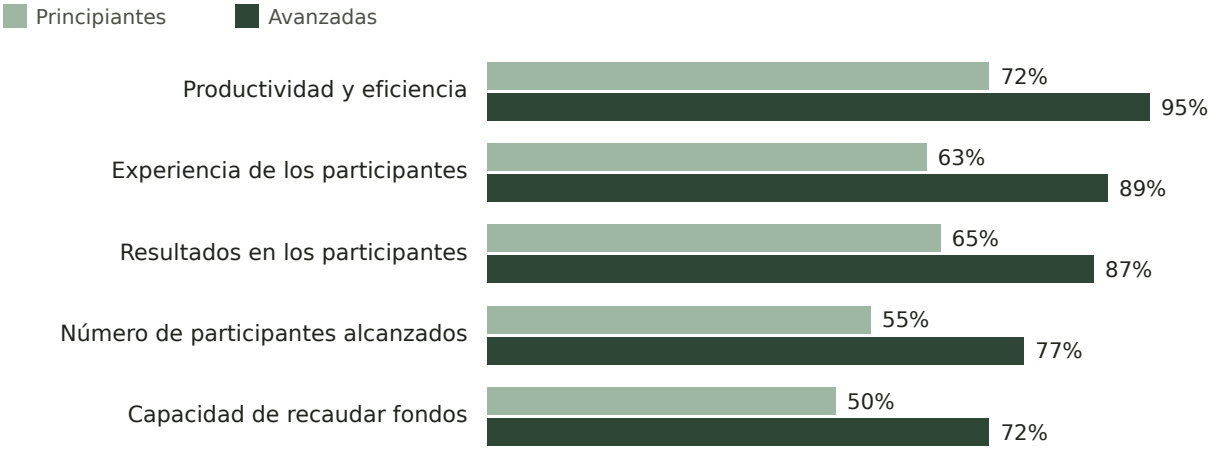


Fuente: Madurez Digital del Sector Social LatAm 2025, Propel y 60 Decibels (n = 344)

Lo que cambia cuando se avanza

Los datos de 2024 muestran una diferencia consistente entre organizaciones principiantes y avanzadas en todo lo que importa: productividad (72 % frente a 95 % reportan mejora), experiencia de los participantes (63 % frente a 89 %) y capacidad de recaudar fondos (50 % frente a 72 %). El informe lo resume en 1,3 veces más productividad y 1,4 veces más capacidad de recaudación. Son percepciones autodeclaradas, no mediciones externas, y hay que leerlas como tal. Pero la dirección es inequívoca y coincide con lo que vemos en campo: la organización que ordena su información no solo trabaja mejor, también consigue más recursos, porque puede demostrar lo que hace.

Organizaciones que reportan mejora gracias a herramientas digitales, por nivel



Fuente: Perfil Digital del Sector Social LatAm 2024, Propel y 60 Decibels (n = 831)

El contexto que lo condiciona todo: el presupuesto

El 40 % de las organizaciones encuestadas en 2025 opera con menos de 20 000 dólares al año; el 55 %, con menos de 50 000. En 2024, la organización colombiana «típica» tenía más de veinte años de trayectoria, menos de diez personas y menos de 50 000 dólares de presupuesto. Cualquier recomendación que no quepa en ese marco es, para la mayoría del

sector, una recomendación para otros. Este informe está escrito pensando en esa organización.

Presupuesto anual de las organizaciones sociales de América Latina (2025)



Menos de 20 000 USD | 20 000 – 150 000 USD | Más de 150 000 USD

Fuente: Madurez Digital del Sector Social LatAm 2025, Propel y 60 Decibels (n = 344)

Dos datos más, del lado de quienes financian

En la medición del Índice de Inversión Social y Ambiental Empresarial (IISAE) 2026, solo el 36 % de las empresas participantes evaluó el impacto de sus inversiones sociales y ambientales del año anterior. Y en un estudio con 200 organizaciones sociales en Colombia, el 25 % reportó usar herramientas tecnológicas avanzadas para gestión de proyectos, medición de impacto y seguimiento (Estudio del Sector Social, Compartamos con Colombia, 2025). La brecha de datos está en los dos lados de la relación: quien financia no mide, y quien ejecuta no puede reportar.

3

Las cinco brechas que vemos en la práctica

Los estudios miden; el acompañamiento muestra cómo se vive. Estas cinco situaciones se repiten en organizaciones de todos los tamaños y en todos los sectores, con nombres distintos y la misma mecánica.

Brecha 1 · Datos que se recogen y no se usan

Es la más común y la más invisible. La organización tiene formatos de asistencia, listas de participantes, encuestas de satisfacción, actas de reunión, fotografías, informes de visita. Todo se recoge porque alguna vez un financiador lo pidió o porque siempre se ha hecho. Nada vuelve al equipo en forma de pregunta respondida. La información fluye en una sola dirección, hacia arriba y hacia fuera, y el equipo que la produce no recibe nada a cambio: ni un gráfico, ni una conversación, ni una decisión que pueda rastrear hasta sus datos.

> Una fundación de doce personas que trabaja con jóvenes en el Valle del Cauca llevaba cuatro años recogiendo una encuesta de satisfacción al cierre de cada taller. Más de dos mil respuestas. Nadie las había tabulado nunca: se archivaban en carpetas por proyecto para «tenerlas por si las piden». Cuando las ordenamos en una tarde, apareció un patrón: la satisfacción caía en los talleres de sábado por la mañana en una vereda concreta. El equipo lo sabía «de oídas». Los datos lo decían desde hacía tres años.

Cómo se reconoce: hay instrumentos de recogida pero nadie sabe decir, sin buscar, qué pasó el trimestre pasado. **Qué cuesta:** horas del equipo en recoger lo que no sirve, y decisiones tomadas por intuición cuando había evidencia.

Brecha 2 · El conocimiento que se va con la persona

En organizaciones pequeñas, con alta rotación y contratos atados a proyectos, el conocimiento operativo vive en cabezas: quién es el contacto en la alcaldía, cómo se hizo el informe del año pasado, qué pasó con esa familia, dónde está la versión buena del formato. Cuando la persona se va, se va todo. La organización vuelve a aprender lo mismo, con otro salario y otro tiempo. Los informes de Propel no lo miden directamente, pero aparece en una de sus cifras: el 23 % de las principiantes no tiene talento para usar las herramientas que ya tiene. Muchas veces lo tuvo, y se fue.

Cómo se reconoce: la frase «eso lo sabía fulana» en cualquier reunión. **Qué cuesta:** semanas de reconstrucción por cada salida, y una relación con comunidades y aliados que se reinicia cada vez.

Brecha 3 · Informes que no vuelven

Preparar un informe para un financiador consume, en organizaciones pequeñas, entre una y tres semanas de trabajo de varias personas, cada trimestre o semestre. El informe se envía y desaparece. No se discute con el equipo, no se compara con el anterior, no se usa para

ajustar el siguiente trimestre. El esfuerzo más grande de producción de información de la organización no genera ningún aprendizaje interno. Y cuando llega la siguiente convocatoria, se vuelve a empezar desde cero porque nadie guardó los datos de forma reutilizable.

> Una organización de base en el Cauca reportaba a cuatro financiadores distintos con cuatro formatos distintos. Calculamos que el 30 % del tiempo de la coordinadora se iba en informes. Ninguno de los cuatro financiadores había pedido nunca los datos en bruto; todos habrían aceptado un tablero compartido. La organización no lo sabía porque nunca lo había preguntado.

Cómo se reconoce: cada informe se construye «a mano» desde correos, chats y memoria. **Qué cuesta:** el tiempo del equipo más cualificado, y oportunidades de financiación perdidas por no poder demostrar resultados a tiempo.

Brecha 4 · La IA que llegó antes que el método

Que el 60 % del sector use IA en tareas simples no es un fracaso: es el punto de partida natural. El problema es cuando se queda ahí, o cuando salta de ahí a pasar información de participantes por herramientas externas sin ninguna regla. Hemos visto equipos resumir entrevistas con nombres y apellidos de víctimas en un asistente gratuito, y hemos visto otros negarse a usar IA para nada «porque es peligroso». Las dos posturas vienen del mismo sitio: no haber decidido, como organización, qué tareas sí, qué datos nunca y quién revisa.

Cómo se reconoce: cada persona del equipo usa la IA como le parece y nadie lo ha hablado. **Qué cuesta:** en el mejor caso, horas que podrían ahorrarse; en el peor, una violación de datos sensibles de las personas a las que la organización existe para proteger.

Brecha 5 · Todo depende de una persona (y de una hoja de cálculo)

En muchas organizaciones hay una persona —a menudo la misma que lleva la contabilidad o la coordinación— que «sabe de sistemas». Ella mantiene la hoja de cálculo maestra, conoce las fórmulas, arregla lo que se rompe. La organización está digitalizada exactamente en la medida en que esa persona tiene tiempo. Es el 60 % de «pocos procesos digitalizados» del informe de 2025, visto desde dentro: no faltan herramientas, falta que el proceso no dependa de una sola persona.

Cómo se reconoce: si esa persona se va de vacaciones, no se puede sacar un dato. **Qué cuesta:** fragilidad total y, con frecuencia, el agotamiento de la persona de la que todo depende.

Lo que las cinco tienen en común

Ninguna de las cinco se resuelve comprando software. Todas se resuelven con la misma secuencia: comprender el proceso tal como ocurre de verdad, decidir qué información necesita y para qué, organizarla de forma que no dependa de una persona, y solo entonces elegir la herramienta. Es exactamente el orden inverso al que sigue la mayoría de los proyectos de «transformación digital».

4

Doce prácticas, ordenadas por coste y dificultad

Empiezan por las que no cuestan nada y puede hacer un equipo de tres personas esta misma semana. Terminan por las que requieren decisión de la dirección y algo de inversión. Ninguna requiere contratar a HuellaSocial.

COSTE CERO · ESTA SEMANA

1. Mapear el flujo de información de un solo proceso

2 horas · 1 persona

Elige el proceso que más duele (seguimiento de participantes, informes, relación con una comunidad). En una hoja, cinco columnas: qué información se produce, quién la produce, dónde se registra, quién la consulta, qué decisión permite. Verás en diez minutos qué se recoge sin uso y qué decisión se toma sin dato.

Empieza por: la plantilla de mapa de flujo de información, descargable en huellasocial.co/recursos.

2. Tres preguntas que el equipo pueda responder sin buscar

1 reunión

Acordar en equipo las tres preguntas que cualquier persona de la organización debería poder responder en treinta segundos (¿cuántas personas atendimos este mes? ¿en qué territorios? ¿qué cambió frente al mes pasado?). Si no se pueden responder, ya sabes qué información hay que ordenar primero. Si se pueden, ya tienes el tablero mínimo, aunque sea en papel.

Empieza por: escribir las tres preguntas en la pared de la oficina.

3. Devolver el informe al equipo

45 minutos por informe

Cada informe que sale hacia un financiador se presenta antes, en 45 minutos, al equipo que lo alimentó. No para corregirlo: para leerlo juntos y sacar dos aprendizajes. Es la práctica con mejor relación entre coste y efecto que conocemos: convierte la tarea más pesada de la organización en su mejor momento de aprendizaje.

Empieza por: el próximo informe. Poner la reunión antes de la fecha de entrega, no después.

4. Una regla escrita sobre IA y datos de personas

1 página · 1 reunión

Una sola página que diga: qué tareas sí se apoyan con IA (resumir documentos internos, redactar borradores, ordenar información anonimizada), qué datos nunca pasan por una herramienta externa (nombres, documentos de identidad, salud, condición de víctima, menores), quién revisa cada resultado antes de usarlo. Sin esa página, cada persona decide sola y nadie es responsable.

Empieza por: la ficha de evaluación de un uso de IA, descargable en huellasocial.co/recursos, y la sección 5 de este informe.

COSTE BAJO · ESTE MES

5. Un solo lugar para cada cosa

1 semana · herramientas gratuitas

Un espacio compartido (Google Workspace o Microsoft 365 tienen planes gratuitos o muy baratos para organizaciones sin ánimo de lucro) con una estructura mínima acordada: un sitio para los datos de participantes, uno para los informes, uno para los formatos vigentes. La regla: si está en el chat personal de alguien, no existe. Los casos de éxito que recogen los informes de Propel (SERES en Guatemala, Tani en Perú) empezaron exactamente aquí, con herramientas gratuitas, antes de cualquier sistema.

Empieza por: mover los formatos vigentes y borrar las versiones viejas. Solo eso ya ahorra horas.

6. Fichas de proceso de una página

1 hora por proceso

Para cada proceso crítico, una página: para qué sirve, quién lo hace, pasos, dónde está la información, qué hacer cuando falla, a quién preguntar. No un manual: una página. Es la vacuna contra la brecha 2. Cuando la persona se va, la página se queda. Un vídeo de cinco minutos grabado con el teléfono vale igual.

Empieza por: el proceso que solo sabe hacer una persona.

7. Formularios en vez de formatos

1–2 semanas · gratuito

Sustituir los formatos en papel o en Word por formularios (Google Forms, Microsoft Forms, KoboToolbox para trabajo de campo sin conexión). Cada respuesta cae en una tabla ordenada, con fecha, sin transcribir. Es el paso que separa «recoger» de «tener datos». Mantener la versión en papel donde no hay conectividad y transcribir en bloque, no es un fracaso: es el método.

Empieza por: el formato que más veces se llena al mes.

8. Un tablero de ocho cosas para la dirección

2–3 semanas · gratuito

Con los formularios alimentando tablas, un tablero (Looker Studio es gratuito; Power BI tiene versión gratuita de escritorio) que muestre ocho indicadores y ninguno más: personas atendidas, territorios, avance de actividades frente a plan, ejecución presupuestal, informes pendientes, y tres propios del programa. La dirección lo mira 45 minutos al mes, con el equipo. Un tablero con cuarenta indicadores no lo mira nadie.

Empieza por: las tres preguntas de la práctica 2. Son los tres primeros indicadores.

REQUIERE DECISIÓN E INVERSIÓN · ESTE SEMESTRE

9. Tiempo protegido para ordenar

Decisión de dirección

Ninguna de las prácticas anteriores ocurre si el equipo no tiene tiempo para hacerlas. La decisión más importante de la dirección no es qué herramienta comprar sino cuántas horas a la semana se dedican a ordenar información y aprender de ella. Dos horas semanales, protegidas, de la persona que coordina, valen más que cualquier licencia. Los líderes de los casos de éxito de Propel lo dicen con otras palabras: paciencia, visión a largo plazo, proceso completo de adopción.

Empieza por: bloquear en el calendario las dos horas y no moverlas por ninguna urgencia durante tres meses.

10. Indicadores con línea base y meta, pocos

2 sesiones de equipo

Para cada programa, entre tres y cinco indicadores de resultado (no de actividad), cada uno con un valor de partida y una meta. Se definen con el equipo, no se importan de una convocatoria. Y se acuerda qué no se va a medir, que es tan importante como lo que sí. Esto es lo que permite que un informe diga «cambió esto» en lugar de «hicimos esto».

Empieza por: preguntar al equipo qué cambio les gustaría poder demostrar dentro de un año.

11. Un estándar de datos acordado con los financiadores

Conversación con cada financiador

Proponer a los financiadores un tablero compartido o un formato único de datos en lugar de un informe distinto para cada uno. Muchos aceptan; casi ninguno lo ha propuesto. Para el financiador también es mejor: datos comparables, a tiempo, sin esperar el informe semestral. Esta conversación es, además, el momento de pedir que el fortalecimiento de la gestión de información entre en el presupuesto del proyecto.

Empieza por: el financiador con quien hay más confianza, con el tablero de la práctica 8 como muestra.

12. Formar al equipo sobre sus propios procesos

8–12 horas · con caso real

La formación en herramientas digitales o IA solo cambia la práctica cuando se hace sobre los procesos reales del equipo, con sus datos, y deja algo funcionando al terminar. Un curso genérico de «herramientas digitales» se olvida en una semana. Doce horas trabajando sobre el informe que hay que entregar en marzo, no.

Empieza por: elegir el proceso y la fecha de entrega real sobre los que se va a trabajar. Lo demás viene después.

5

Cuidar la información y usar la IA con criterio

Las organizaciones sociales manejan la información de personas que, con frecuencia, están en situación de vulnerabilidad. Ese es el motivo por el que la gestión de datos no puede ser solo una cuestión técnica.

Lo que dice la ley, en lo esencial

La Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013 regulan en Colombia el tratamiento de datos personales. Para una organización social, lo esencial se resume en cinco principios: **autorización** previa, expresa e informada de la persona; **finalidad** definida y comunicada (los datos se recogen para algo concreto, no «por si acaso»); **mínimo necesario** (no se recoge lo que no se va a usar); **seguridad** proporcional a la sensibilidad; y **derechos** de la persona a conocer, corregir y suprimir sus datos. Los datos sensibles —salud, origen étnico, orientación sexual, creencias, datos de menores— tienen una protección reforzada, y en la práctica casi todo lo que describe la situación de una víctima del conflicto o de una persona en condición de vulnerabilidad cae dentro de esa categoría.

Este apartado es orientativo y no sustituye la revisión de un abogado. Las organizaciones deberían contar con una política de tratamiento de datos propia, por breve que sea.

El sentido social de la información

Hay una pregunta que ningún software hace y que debería hacerse en cada proceso: ¿qué voces están representadas en esta información y cuáles faltan? Una encuesta de satisfacción respondida solo por quienes terminaron el programa no dice nada de quienes lo abandonaron. Un registro de asistencia por teléfono excluye a quien no tiene teléfono. Un formulario en español deja fuera a quien no lee español. Los datos no son neutrales: representan a quien pudo y quiso responder. Interpretarlos con cuidado significa saber quién no está, y decir con honestidad qué permiten afirmar y qué no.

Cinco criterios antes de usar IA en una tarea

Criterio	La pregunta	Señal de alarma
Propósito	¿Está claro qué mejora y para quién? ¿Alguien lo pidió o es «porque se puede»?	No se puede explicar en una frase qué decisión o producto mejora.
Calidad de la información	¿Lo que entra está completo, ordenado y es fiable?	Datos dispersos o dudosos: la IA los resume con la misma seguridad que si fueran buenos.
Revisión humana	¿Hay una persona responsable que revisa antes de usar el resultado, y tiene tiempo real para hacerlo?	«Lo revisamos por encima.»
Privacidad y cuidado	¿Pasan datos de participantes, menores, salud, víctimas o comunidades por una herramienta externa?	Nombres y apellidos en el texto que se pega en el asistente.
Sesgos y voces	¿Qué voces pueden quedar fuera o distorsionadas en una síntesis automática? ¿Cómo se comprobará?	La síntesis «suena bien» y nadie la contrastó con quien conoce el proceso.

Usos de bajo riesgo para empezar

- Resumir documentos internos que no contienen datos personales: informes, actas, convocatorias, normativa.
- Preparar borradores de textos que después revisa una persona: propuestas, comunicaciones, estructuras de informe.
- Ordenar y clasificar información previamente anonimizada: comentarios de encuestas sin identificadores, hallazgos de entrevistas con nombres sustituidos por códigos.
- Transcribir grabaciones, con consentimiento, en herramientas que no conserven el audio, y anonimizar antes de cualquier análisis.

> **La regla de oro**
>
> La IA puede ayudar a trabajar con la información. No reemplaza el conocimiento de quienes viven el proceso ni valida por sí sola sus resultados. Si una organización solo puede hacer una cosa sobre IA este año, que sea escribir la página de la práctica 4.

6

Autodiagnóstico en una página

Seis preguntas, una por dimensión. Marca la opción que mejor describe a tu organización hoy, no la que te gustaría. Cada letra vale: A = 0, B = 1, C = 2, D = 3.

1 · Cultura digital. ¿Tu organización fomenta el uso de herramientas digitales y el aprendizaje continuo en tecnología?

A. No es un tema en la organización · B. Se habla de ello, pero depende de cada persona · C. Sí, hay apoyo y se promueve activamente · D. Es parte de la cultura: formación y experimentación continuas

2 · Procesos. ¿Qué nivel de digitalización tienen tus procesos (proyectos, participantes, finanzas, reportes)?

A. Casi todo en papel o en archivos sueltos · B. Herramientas digitales en pocos procesos · C. La mayoría digitalizados, con áreas pendientes · D. Totalmente digitalizados e integrados

3 · Comunicación. ¿Cómo te comunicas con participantes, comunidades y aliados?

A. Un solo canal, de forma puntual · B. Pocos canales, uso limitado · C. Varios canales y respondemos según el contexto · D. Canales integrados, con historial unificado

4 · Personalización. ¿Las comunicaciones se adaptan a cada persona o grupo?

A. No enviamos comunicaciones regulares · B. Mensajes iguales para todos · C. Personalizamos con nombre, ubicación o historial · D. Mensajes dinámicos según necesidades de cada persona

5 · Datos para decidir. ¿Cómo se usan los datos en la toma de decisiones?

A. No registramos datos de forma sistemática · B. Hojas de cálculo, sin responsable; se usan cuando hay un problema · C. Tableros o CRM y un responsable; usamos datos para planificar · D. Los datos guían la estrategia, con análisis predictivo o IA

6 · Inteligencia artificial. ¿Cómo usa tu organización la IA?

A. No la usamos · B. La evaluamos o la usamos en tareas simples · C. Automatizamos procesos o analizamos datos con IA · D. Desarrollamos o personalizamos herramientas con IA

Total	Nivel	En el sector (2025)	Por dónde empezar
0 – 7	Principiante	39 % (Colombia 37 %)	Prácticas 1, 2, 3 y 5. Es el nivel donde cada mejora se nota más rápido.
8 – 13	Intermedio	49 % (Colombia 48 %)	Prácticas 6, 7, 8 y 9. Integrar lo que ya existe y sacar los datos de las hojas sueltas.
14 – 18	Avanzado	12 % (Colombia 15 %)	Prácticas 10, 11 y 12. Sostener, que no dependa de nadie, y compartir con los financiadores.

Las dos dimensiones con menor puntuación son las que marcan por dónde empezar. Si una de ellas es «datos para decidir», empieza por ahí: es la de mayor retorno. La versión en línea de este autodiagnóstico, con resultado inmediato y comparación sectorial, está en huellasocial.co/diagnostico.

7

Metodología, fuentes y límites

Qué es este informe. Un informe de análisis: lee datos públicos producidos por terceros desde el marco de trabajo de HuellaSocial (mirada analítica, mirada social y automatización con sentido social) y desde la experiencia de su fundadora acompañando organizaciones sociales, equipos territoriales y procesos formativos en Colombia durante más de dos décadas. **Qué no es:** no es un estudio con trabajo de campo propio. HuellaSocial no ha encuestado a las organizaciones; las cifras pertenecen a las fuentes citadas y se reproducen con su atribución.

Los casos. Las viñetas de la sección 3 describen situaciones reales de acompañamiento, con los datos identificativos modificados (sector, territorio, tamaño) para proteger a las organizaciones. Los casos nombrados (SERES, TeenSmart, Tani, Bive, Kodea, Fundación Laureles) proceden de los informes de Propel y 60 Decibels.

Límites de los datos. Los estudios de Propel y 60 Decibels se basan en respuestas autodeclaradas de organizaciones que aceptaron participar, con una presencia relevante de organizaciones de su propia red. Las muestras de 2024 (831 organizaciones en Colombia, México, Perú y Chile) y 2025 (344 organizaciones en 19 países) no son comparables en sentido estricto, y la escala de madurez cambió de cuatro a seis dimensiones. Las cifras de «impacto» son percepciones de mejora, no mediciones externas. Hemos procurado señalarlo en cada caso.

Próxima edición. Este informe se actualizará con datos propios: las organizaciones que lo descargan pueden responder una encuesta breve y voluntaria cuyos resultados agregados, nunca individuales, se publicarán en la edición de 2027.

Fuentes

- Propel y 60 Decibels (2024). *Perfil Digital del Sector Social LatAm 2024*. 831 organizaciones de Colombia, México, Perú y Chile; 37 entrevistas cualitativas. wepropel.org
- Propel y 60 Decibels (2025). *Madurez Digital del Sector Social LatAm 2025*. 344 organizaciones de 19 países. wepropel.org
- Jaime Arteaga & Asociados (2026). *Índice de Inversión Social y Ambiental Empresarial (IISAE) 2026*.
- Compartamos con Colombia (2025). *Estudio del Sector Social*.
- Congreso de la República de Colombia. Ley 1581 de 2012, de protección de datos personales, y Decreto 1377 de 2013.
- Departamento Nacional de Planeación. Metodología General Ajustada (MGA) para la formulación de proyectos de inversión pública.

Adriana González Perdomo es socióloga y magíster en Sociología, con estudios en Investigación Social Interdisciplinar. Ha trabajado con Foro Nacional por Colombia, el PNUD, la OIM y el Ministerio de Educación Nacional; coordinó el componente de formación de la Alianza Educapaz (Pontificia Universidad Javeriana Cali) y ha sido docente en las universidades Santo Tomás, Católica Lumen

Gentium, ICESI y Javeriana Cali. Es fundadora de HuellaSocial.



HuellaSocial acompaña a organizaciones sociales, fundaciones, financiadores y empresas en Colombia a comprender sus procesos, organizar el conocimiento y usar datos e inteligencia artificial con sentido social. huellasocial.co · info@huellasocial.co

Este informe es de libre distribución citando la fuente: González Perdomo, A. (2026). *De los datos a las decisiones: el estado de la gestión del conocimiento y la información en las organizaciones sociales de Colombia*. HuellaSocial.