

**RECONSTRUYENDO LOS PROCESOS ORGANIZATIVOS DE LA POBLACIÓN
AFROCARTAGÜEÑA.**

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE TRABAJADORAS
SOCIALES PRESENTADO POR:**

Tatiana Vanessa Arce Villamil (200954686)
Erika Julieth Betancurt Vargas (200954503)
Diana Carolina Palacio Rendón (200855863)

DIRECTOR DEL TRABAJO DE GRADO:
David Fernando Erazo Ayerbe

**UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE CARTAGO
FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO
CARTAGO, VALLE DEL CAUCA
2016**

AGRADECIMIENTOS

Queremos darle gracias a Dios por guiarnos siempre por el camino correcto, darnos la oportunidad poder asumir este proyecto de vida y sacarlo adelante; de una manera muy especial a la Universidad del Valle, sede Cartago, a la calidad humana de mis profesores y compañeros que nos apoyaron, en especial a el profesor David Fernando Erazo Ayerbe, quien nos orientó con sus mejores aportes académicos, su apoyo y dedicación de forma incondicional en la fase final de nuestros estudios.

A nuestros padres, abuelos, hermanos, compañeros de vida y demás familiares por su acompañamiento, pues sin su apoyo incondicional no hubiese sido posible cristalizar este sueño para seguir complementando nuestra formación académica.

TABLA DE CONTENIDO

	Página
Introducción	
Capítulo I: Reconstrucción metodológica.	
Capítulo II: Pensar lo Afro, las organizaciones y la participación.	
Algunos referentes de los estudios Afro.	
Conceptualizando lo Afro.	
Capítulo III: Caracterizando el contexto.	
Dimensión geográfica.	
Dimensión población.	
Dimensión económica.	
Dimensión socio-cultural.	
Dimensión política.	
Capítulo IV: Trayectoria vital y estructura organizativa.	
Reconstruyendo un espacio propio, vivienda y derechos humanos: "Ason-Norte".	
Jóvenes en pro de la identidad y acervo cultural: organización "Faca Muntú".	
Afrorescate de la tradición oral: "Herencia afro".	
Análisis estructural de las organizaciones afrodescendientes.	
Capítulo V: los Procesos organizativos afro y sus estrategias de participación.	
Toma de decisiones.	
Participación en las actividades.	
Necesidades individuales, incentivos selectivos y participación.	
Mecanismos para participar.	
Relación costo-beneficio de la acción.	
Responsabilidades	
A manera de conclusión: Balance de los procesos organizativos.	
Bibliografía	
Anexos	

LISTA DE ESQUEMAS		
NÚMERO	NOMBRE	PÁGINA
Esquema N°1	Estructura organizativa de “Ason-Norte”.	
Esquema N°2	Estructura organizativa de la fundación “Faca Muntú”.	
Esquema N°3	Estructura organizativa de la organización de base “Herencia Afro”.	
Esquema N°4	Ciclo de la desmotivación y no participación en las organizaciones.	
LISTA DE TABLAS		
Tabla N°1	Demografía de las organizaciones.	
Tabla N°2	Objetos sociales de cada organización.	
LISTA DE MAPAS		
Mapa N°1	Cartago, valle del Cauca.	
LISTA DE GAFICAS		
Grafica N°1	Participación por género al interior de las organizaciones.	
Grafica N°2	Participación total por género de las tres organizaciones.	
Grafica N°3	Composición de las organizaciones por ciclos vitales.	
Grafica N°4	Total de miembros por organización.	

INTRODUCCIÓN

La presente investigación da cuenta de los procesos organizativos llevados a cabo por la población Afrocolombiana perteneciente a la mesa de concertación Afro del municipio de Cartago(Valle), que a pesar de las huellas que ha dejado la esclavitud y el sometimiento de los descendientes de lo(s) africano(s) en nuestro país, es posible visibilizar también y a partir de la segunda mitad del siglo XVI, acontecimientos en busca de la libertad, la reivindicación de sus derechos como seres humanos, la igualdad de condiciones con relación a la sociedad en general, la elaboración y ejecución de estrategias de resistencia y el reconocimiento de sus particularidades culturales, aspectos que han determinado el presente y el futuro de los Afrocolombianos.

Hoy nos encontramos con el inicio y la continuación de luchas, movilizaciones y procesos comunitarios mucho más organizados en comparación con los de décadas pasadas en cuanto a normas, leyes constitucionales, acciones colectivas y procesos operativos, pero que han aportado al reconocimiento del pueblo Afro con logros obtenidos en la constitución política de 1991 a través del artículo transitorio 55 y la ley 70 con la influencia de movimientos sociales, como el movimiento “Cimarrón”, el Proceso de Comunidades Negras (PCN), Chao Racismo y las acciones de protesta contra medios de comunicación y expresiones que atentan contra la dignidad y ridiculizan a los Afrocolombianos, cimentando así el reconocimiento étnico a lo largo y ancho del país.

A partir de estos procesos organizativos y otras acciones llevadas a cabo, se han ido visibilizando comunidades Afro en diferentes ciudades del país, en especial las del Pacífico colombiano, encontrándose una parte de ella en la zona inter Andina como es el municipio de Cartago – Valle, donde muchos de los aspectos nombrados con anterioridad, se ven reflejados en la realidad de esta población, ya que a través del tiempo se han dado procesos de organización comunitaria que se evidencian en la construcción de fundaciones, en la búsqueda del mejoramiento de la calidad de vida de los Afrocartagüesños y es allí donde se suele preguntar: ¿Qué actores promueven la organización?, ¿Desde cuándo se organizan?, ¿Por qué se organizan?, ¿Qué factores ayudan a la organización?.

De lo anterior, se considera de gran importancia ir más allá de lo que se ve a simple vista, puesto que para muchos son personas del común de las que se desconocen sus

luchas y particularidades étnicas; entonces ¿Por qué no indagar sobre aspectos de lo que poco se habla?

Por esta razón se despierta el interés por saber cómo está organizada la comunidad Afrocolombiana en la ciudad de Cartago e identificar porque se llevan a cabo dichos procesos al interior de la población, poder dar cuenta de la trayectoria vital de cada una de las organizaciones, estructura interna, obstáculos, logros, estrategias, características, líderes, tipos de organizaciones, sentidos o componentes de estas acciones a través del tiempo, entre otros aspectos que hacen parte de esta investigación como tema central.

Con relación a lo anterior, a medida que transcurre el tiempo se ha incrementado el interés por estudiar esta población, donde diferentes investigaciones han venido girando alrededor del tema de la Afrocolombianidad, teniendo en cuenta que esta no es una zona pacífica sino Inter Andina y no ha sido reconocida por tener una gran concentración de población Afro comparada con otras como Buenaventura, Chocó, entre otras ciudades.

Es por ello que esta investigación es llevada a cabo desde un enfoque cualitativo con técnicas como entrevistas semi-estructuradas a líderes y asociados, observación no participante y participante en cada uno de los encuentros cotidianos de las organizaciones estudiadas entre las que se encuentran: Ason-Norte como asociación, Fundación Artística y Cultural Muntú como fundación y Herencia Afro como organización de base Afrocolombiana.

Se abordó desde el Trabajo Social, puesto que desde esta disciplina se reconoce la dinámica de la vida cotidiana de forma colectiva, las maneras como estos procesos surgen en el contexto por necesidades insatisfechas y por tanto, convertirlos en puntos claves de intervención para generar cambios y transformaciones en dichos actores.

En este aspecto, se genera desde Trabajo Social aportes relacionados con el trabajo grupal y lo que concierne al fortalecimiento de los diversos procesos por los que puede llegar a transitar las organizaciones, las cuales puedan beneficiar a comunidades negras y demás grupos poblacionales por medio del conocimiento y reconocimiento de estas, especialmente en la ciudad de Cartago, además, se busca aportar aspectos que permitan afinar los procesos organizativos e intervenciones en el campo comunitario.

Es por esta razón que se tomó la ciudad de Cartago, donde en el contexto existen fundaciones y organizaciones sin ánimo de lucro que trabajan por la comunidad Afro, las cuales pueden llegar a influir en la calidad de vida y las relaciones entre dichos sujetos. Esta investigación, pretende servir como línea de reflexión para la construcción

de proyectos y programas de intervención llevados de la mano por diferentes instituciones públicas y privadas, o por profesionales de la intervención como el Trabajo Social, que puedan apuntar a su visibilidad, fortalecimiento y el mejoramiento de su calidad de vida.

Para tal fin, este documento presenta cinco (5) capítulos. El capítulo I: *Reconstrucción metodológica* hace referencia a la propuesta general de la investigación y el proceso práctico con el que se desarrolló. El capítulo II: *Pensar lo Afro, las organizaciones y la participación* hace alusión a referencias teóricas, las cuales sirven como soporte comprensivo para el análisis e interpretación de la realidad empírica. El capítulo III: *Caracterizando el contexto* muestra el contexto en el que se desarrolló la investigación e información relevante sobre la que se cimentó el proyecto, los cuales ubican situacionalmente el objetivo de investigación. El capítulo IV: *Trayectoria vital y estructura organizativa* rinde cuenta de la trayectoria vital y la estructura organizativa de las organizaciones Afro de Cartago. El capítulo V: *Los procesos organizativos Afro y sus estrategias de participación* expone las estrategias de participación creadas e implementadas por estos grupos organizados; y por último, en las conclusiones generales se presenta un balance general de la situación actual con relación a avances, logros y resultados alcanzados por dichas organizaciones de base acorde a los capítulos desarrollados con anterioridad.

Agradecemos a los miembros de las organizaciones que participaron en esta investigación, los cuales brindaron información valiosa y pertinente sobre sus experiencias y procesos internos de cada una.

Cabe aclarar que este es un proceso inacabado, el cual está sujeto al debate, la crítica y opinión de todos los que lleguen a conocer esta investigación.

CAPITULO I

RECONSTRUCCIÓN METODOLÓGICA

La pregunta central a la que responde esta investigación es: **¿Cómo se han dado los procesos organizativos vigentes de la comunidad Afrocolombiana de la ciudad de Cartago – Valle?**; planteándose como objetivo general: *Conocer los procesos organizativos vigentes de la comunidad Afrocolombiana de la ciudad de Cartago Valle*; y como objetivos específicos:

- Describir la estructura organizativa de las organizaciones de la comunidad Afrocolombiana de la ciudad de Cartago Valle.
- Describir la trayectoria vital colectiva de las organizaciones de la comunidad Afrocolombiana de la ciudad de Cartago Valle.
- Identificar las estrategias de participación al interior de los procesos organizativos de la comunidad Afrocolombiana de la ciudad de Cartago Valle.
- Examinar resultados, logros y avances alcanzados en los procesos organizativos de la comunidad Afrocolombiana de la ciudad de Cartago Valle.

Para ello, esta investigación se abordó desde una perspectiva etnográfica, ya que desde este enfoque se buscó describir las experiencias procesuales al interior de las organizaciones de la comunidad Afrocartagüense, las interrelaciones de los sujetos que hacen parte de la estructura organizativa como resultado de procesos históricos y cambios que intervienen en los procesos organizativos, así como la visualización de eventos, comportamientos y situaciones observables que se han presentado a lo largo de la vida en conjunto.

Por ello, el estudio se puede catalogar como de tipo descriptivo y diacrónico, puesto que se necesitó principalmente conocer los diversos elementos que componen las organizaciones para detallar las formas en las que dicha comunidad se ha venido uniendo, estructurando y ordenando para el alcance de objetivos propuestos o para suplir sus propias necesidades, llevando al rastreo y la descripción de las características de las organizaciones, influencias externas e internas, realizando así una revisión temporal del fenómeno central y mostrar información específica de aspectos que posibilitan la unificación de esfuerzos y la permanencia de estos procesos en el tiempo.

Inicialmente este estudio se planteó con técnicas como dos grupos focales, el primero con la participación de líderes de las organizaciones estudiadas (Ason-Norte, Faca

Muntú y Herencia Afro), siguiendo el criterio de muestreo cualitativo de sujeto políticamente importante; en el segundo, con jóvenes y adultos pertenecientes a estas organizaciones, cuyas características de muestreo cualitativo se establecieron sobre la base de la homogeneidad en cuanto su calidad de miembros de las organizaciones por medio de listados de asistencia.

La segunda técnica implementada correspondió a cuatro entrevistas semi-estructuradas, una por cada organización. Con esta técnica se buscó indagar aspectos y valoraciones de cada uno de ellos desde su experiencia en los procesos organizativos, como también su visión respecto a la estructura, la trayectoria y la dinámica interna y externa de la organización.

Por último, la técnica de observación participante con la cual se pretendía hacerse una idea de primera mano del funcionamiento y la dinámica de las organizaciones que sirviera como polo de contrastación analítica de las otras técnicas trabajadas.

Sin embargo, de acuerdo a las circunstancias presentadas, esta metodología no se pudo aplicar en su totalidad, ya que se presentaron inconvenientes operativos y logísticos para la realización, por ejemplo, de los grupos focales en cuanto a la dificultad de coordinar y lograr tener un encuentro colectivo con los miembros de cada organización, pues sus vidas, tiempos y tránsitos son muy disímiles, impidiendo de esa manera los momentos apropiados para el ejercicio.

Por otra parte, el difícil acceso a dos de las organizaciones por sus incumplimientos en las citas programadas, la falta de disposición a participar de la investigación y (como nos enteramos en algún momento) la prevención a dar información dado algunos conflictos históricos que existen con otras organizaciones o con algunos de sus miembros.

Bajo estas circunstancias, el equipo de investigación toma la decisión de hacer un giro en lo metodológico que facilitará el acceso a la mayor cantidad de información disponible con la que se pudiera dar respuesta a los objetivos planteados, siendo reemplazados los grupos focales por 11 entrevistas semi-estructuradas más, para un total de 15 entrevistas entre las tres organizaciones, escogiéndose 2 líderes por cada organización, más 1 de la mesa de concertación Afro y entre 1 a 4 asociados por cada organizaciones dependiendo de la información requerida, para un total de 8 personas de la base social; y un mayor acompañamiento a las dinámicas cotidianas de los procesos organizativos, ampliando el margen de referencia en la técnica de observación registrado en el diario de campo de cada una de las investigadoras; es importante aclarar que los nombres de los entrevistados fueron omitidos con el fin de proteger su integridad.

Con lo anterior, se permitió conocer directamente las formas unificadoras de los Afros en Cartago, con una relación cercana entre investigador, investigado, contexto, experiencias personales, actividades y vida cotidiana, aspectos que condujeron a perfilar la aplicación de técnicas con las que se pudieron entablar conversaciones mucho más fluidas para la obtención de datos. Entrar a conocer una cultura poco conocida en la sociedad cartagüña dimensionándola de una manera diferente al estar en constante relación con sus prácticas culturales y demás aspectos que la componen, experimentando y comparando la versión inicial y la adquirida últimamente de todo este cumulo de tradiciones ancestrales y formas de relacionarse como población o comunidad para lograr una mayor complejidad de análisis.

MATRIZ METODOLOGICA:

OBJETIVO ESPECIFICO 1:				
• Describir la estructura organizativa de las organizaciones de la comunidad Afrocolombiana de la ciudad de Cartago Valle.				
CATEGORIA AXIAL	DEFINICIÓN OPERATIVA	SUBCATEGORIAS DE LA CATEGORIA EMPIRICA	FUENTE DE INFORMACIÓN	TECNICA
Estructura organizativa	<i>La forma en que las organizaciones sociales de base Afro distribuyen sus tareas, funciones, las dinámicas internas de autoridad y poder que le permiten establecer relaciones interdependientes relativamente estables para llevar a cabo el objetivo de la organización, ocupando cada uno de los miembros un lugar específico dentro de esta, el cual es asumido con el fin de darle una orden interno a cada organización.</i>	• Formas de Liderazgo. • Formas de distribución del trabajo y responsabilidades • Roles/funciones dentro de la organización • Estructura jerárquica y distribución del poder • Normas o acuerdos de funcionamiento • Tipo de relaciones establecidas	Arce 2015	• Observación participante • Documentos de las organizaciones • Entrevistas
OBJETIVO ESPECIFICO 2:				
• Describir la trayectoria vital colectiva de las organizaciones de la comunidad Afrocolombiana de la ciudad de Cartago Valle.				

CATEGORIA AXIAL	DEFINICIÓN OPERATIVA	SUBCATEGORIAS DE LA CATEGORIA EMPIRICA	FUENTE DE INFORMACIÓN	TECNICA
Trayectoria vital colectiva	<i>flujo de la historia colectiva de una organización construida a través de las narrativas sobre sus hitos fundacionales, problemáticas y procesos más significativos y coyunturas conflictivas a partir de los cuales los miembros de la organización construyen imagen de sí misma como referente de identidad colectiva.</i>	- Contexto de inicio de la organización - Motivos de formación de la organización - Objetivos iniciales de la organización - Sucesos importantes durante la existencia de la organización - Objetivos actuales de la organización - Situaciones conflictivas - Personajes claves en la historia de la organización - Imágenes o representaciones construidas sobre la historia de la organización sobre ella misma - Coyunturas problemáticas.	Arce 2015	- Observación participante - Grupos focales - Documentos propios de la organización
OBJETIVO ESPECIFICO 3: Identificar las estrategias de participación al interior de los procesos organizativos de la comunidad Afrocolombiana de la ciudad de Cartago Valle.				
CATEGORIA AXIAL	DEFINICIÓN OPERATIVA	SUBCATEGORIAS DE LA CATEGORIA EMPIRICA	FUENTE DE INFORMACIÓN	TECNICA
Estrategias de participación	<i>Un conjunto de acciones planificadas con el fin de incorporar y garantizar la vinculación y permanencia de los miembros de</i>	- Mecanismos para la toma de decisiones - Asistencia a actividades - Cumplimiento de responsabilidad	Arce y otros 2015	- Entrevista - Grupo focal - Observación participante

	la organización social por medio de la articulación de iniciativas de asociación, la construcción de un tejido social solidario y demás aspectos que movilicen los actores involucrados en torno a motivaciones u objetivos colectivos e incrementación de su capacidad de acción y poder.	• Mecanismos para que los integrantes colaboren y aporten. • Formas de satisfacer necesidades individuales • Incentivos selectivos de la • Relación costo - beneficio de la acción		
OBJETIVO ESPECIFICO 4: • Examinar resultados, logros y avances alcanzados en los procesos organizaciones de la comunidad de la ciudad de Cartago Valle.				
CATEGORIA AXIAL	DEFINICIÓN OPERATIVA	SUBCATEGORIAS DE LA CATEGORIA EMPIRICA	FUENTE DE INFORMACIÓN	TECNICA
Examinar resultados, logros y avances	Efectos o consecuencias progresivos de una acción en función de un objetivo definido con anterioridad, al cual se le incorpora esfuerzos para obtener beneficios, suplir carencias, necesidades o demandar derechos.	• Objetivos alcanzados • Acciones colectivas emprendidas • Beneficios logrados a nivel colectivo • Obstáculos en la resolución de problemas • Nivel de conciencia del problema social - Formas de resolución de ese problema social.	Arce y otros 2015	• Documentos propios de la organización • Grupo focal

CAPITULO II

PENSAR LO AFRO, LAS ORGANIZACIONES Y LA PARTICIPACIÓN

Algunos referentes de los estudios Afro

Los estudios realizados en Colombia relacionados con el tema de trayectorias sociales en cuanto a las formas iniciales de organización de la población, con autores como Bonilla (2010), Orobio y otros (2003), Arocha y otros (2012 a), hacen referencia a los procesos Afro dados en la independencia y la construcción de la República, donde se evidencian luchas emprendidas con personajes claves como Simón Bolívar y los partidos políticos del siglo XIX, con miras a dar garantías de libertad absoluta; por tanto, se da la unión de la población Afro a la llegada de la independencia en 1810 y la República, la libertad total de los esclavos decretada por parte del liberal José Hilario López en la segunda mitad del siglo XIX, el surgimiento del liderazgo negro en los años 20 y 30 y el progreso obtenido en los años 40 y 60, retomándose como acontecimientos importantes para futuros procesos organizativos con discursos de “libertad”.

Sin embargo, las comunidades Afrodescendientes se comienzan a organizar con mucha más fuerza y decisión a partir de los años 50's del siglo XX y con especial ímpetu en las décadas de los 70's, 80's y 90's, en medio del agitado protagonismo de los movimientos sociales de la población en general (movimientos obreros, campesinos, clase popular y las etnias), el Movimiento Cimarrón y otras organizaciones de comunidades negras para lograr el reconocimiento desde adentro hacia afuera como Afrocolombianos, llegando a la mítica reivindicación deconstrucción y cumplimiento de leyes y derechos humanos plasmados en la constitución política de 1991, entre estos el artículo transitorio 55 y la ley 70, procesos que dan cuenta de la vigencia y todo lo que esto implica, defendiendo así sus territorios, lo ambiental, cultural y exigiendo la protección de las comunidades negras, (Grueso, 2000; León, 2013; Mow, 2010; Agudelo, 2010; Antón y otros, 2009; Archila y otros, 2001; Arocha y otros, 2012 b; Hopenhayn y otros, 2006; Mosquera, s.f.; Walsh, 2007,2003; Camargo, 2006; Restrepo, 2013 a; Angulo y otros, 2008; Caicedo y otro, 2014 y Valencia, 2014).

Con esto se muestra desde uno de los movimientos Afro más importantes dados en Colombia, El movimiento Cimarrón en Cabeza de Juan de Dios Mosquera, que ha sido una manera de sentar las bases como pueblo político organizado con vocación de poder que se reconoce poco a poco como parte de la nación colombiana, de modo que

ha sido necesario empezar a buscar los medios para conocer y aclarar su propia historia como Afrocolombianos que propicie el reconocimiento y empoderamiento a fin de continuar con las luchas por medio de bases sólidas (derechos y leyes) para llegar al mejoramiento de su posición en el sociedad.

Pero a pesar de este reconocimiento legal, Arocha (2012 b) evidencia la compleja situación actual sobre la poca aceptación de los Afrodescendientes, ya que después de casi veinte años desde la promulgación de la Constitución del 91 y de la ley 70, la condición de las comunidades afrocolombianas ha empeorado, tanto a nivel político como económico.

Por esa misma época, en la segunda mitad del siglo XX surgen organizaciones sociales Afrocolombianas para enfrentar conflictos como una forma de resistencia a estos sucesos, en los cuales autores como Arocha y otros (2012 c) plantean las formas organizativas a partir del conflicto armado, el cual ha provocado desplazamientos, muertes de líderes Afro, pobreza, hacinamiento, marginalidad, madresolterismo, niños (as) huérfanos, entre otras que afectan la dinámica y el bienestar de esta población, buscando con esto, proteger y oponerse a acciones violentas que destruyen dicha comunidad.

Así pues, se enfoca en los nuevos retos y desafíos del Movimiento Social Afrocolombiano y la nueva dinámica de los procesos organizativos juveniles como un punto esperanzador frente a situaciones de violencia que los aquejan, en los que se refleja un mayor interés por apuntarle a la resolución de sus propias problemáticas con la construcción de espacios de participación entre los que se encuentran grupos musicales, organizaciones juveniles barriales, concejos locales y nacionales de juventud, entre otros y el aprovechamiento de herramientas como la educación.

En vista de ello, se tienen en cuenta los planteamientos de Restrepo (2013 a), quien expone que las organizaciones y los procesos buscan el reconocimiento como grupos étnicos (la etnización), reivindicaciones educativas para esta comunidad, logrando el acceso a la escuela, a una educación desde la cultura propia, la formulación de propuestas para el bienestar de las comunidades negras, la visibilización de la diferencia cultural, la integración ciudadana, el reconocimiento de los derechos dentro de la nación y la desigualdad social en la que se mueve la comunidad.

En este sentido, Ángel y otros (2009), Lamus (2008,2009,2012), esbozan las experiencias y procesos organizativos de mujeres Afro para la reivindicación de sus derechos, búsqueda de igualdad de condiciones entre hombres y mujeres y la visibilidad de las comunidades Afrocolombianas en general, ya que han sido subordinadas y discriminadas por su condición de género, pero por medio de estos

procesos, se da la creación de espacios de reflexión y acciones que implican transformaciones y cambios tanto en la dinámica social, como también la familiar, laboral, entre otras.

Con lo que el movimiento de mujeres como lo evidencia Doris Lamus, intenta examinar el género desde lo Afro que le aporte al cambio de posturas machistas que niegan oportunidades, así como a la historia como mujeres maltratadas por su doble condición que impide alcanzar un desarrollo integral como seres humanos, por tanto, han sido discursos que conllevan al cuestionamiento no solo por parte de mujeres sino de hombres, jóvenes y niños, tomados como aspectos educativos que aporten a la transformación de perspectivas tradicionalistas.

Por otro lado, también se ha podido indagar, en autores como Valderrama (2008), Restrepo (2013 a), León (2005), Escobar (1999), Henao y otros (2008), los procesos de organización para la construcción del sentido de pertenencia, el fortalecimiento de la identidad Afro, procesos de autoconciencia, autodeterminación y autodefinición como Afrodescendientes y Raizales, por medio de la creación de espacios de reflexión y problematización de sí mismos, a su cultura, a sus raíces históricas, aspectos sociales y políticos, entre otros elementos que permiten el logro de los objetivos planteados.

Con ello expresa Restrepo (2013 a) que este reconocimiento ha sido logrado gracias a que estos cuentan con tradiciones propias frente a la medicina, funerarias, música etc. Así como un gobierno donde los mayores y la tradición oral desempeñan y regulan la normatividad comunitaria, logrando de esta manera que la identidad cultural y los derechos étnicos propios de sus organizaciones políticas locales y regionales nazcan de las imágenes de su tradición y su comunidad.

Estudios que abordan lo relativo al campo de las políticas públicas para las comunidades Afro, se encuentran autores como Moreno (2012) y Agudelo (2005), quienes manifiestan la realidad política y étnica de estas comunidades con relación al Estado colombiano, quien actúa con base en supuestas necesidades reales de dicha población, encontrándose en la mayoría de las ocasiones, programas y proyectos desde información errónea, los cuales no apuntan a las problemáticas centrales, por tanto, las mismas comunidades se organizan para satisfacer sus verdaderas necesidades y, así, contribuir a su propio desarrollo y calidad de vida, por ende, han sido políticas públicas que se dan a la tarea de reconocer la diferencia étnica a nivel nacional pero que en la práctica se quedan cortas y que como lo plantea Adriana Lorena Moreno (2012), la situación no ha cambiado mucho para estas personas con relación al siglo pasado respecto a su visibilidad, a la exclusión política, social y económica, contando con las voluntades insuficientes de los distintos sectores que

componen el Estado que no contribuyen a la solución de problemáticas estructurales y mucho menos al incremento de la participación en escenarios gubernamentales.

Por su parte Agudelo (2005), expresa que aunque en la constitución política y en las medidas legislativas, se plasmaron las políticas que aprueban el multiculturalismo, el nuevo papel de la naturaleza y los cambios significativos que estos factores implicaron, no lograron que la ambigüedad dejara de ser un factor central para comprender el papel que siguen cumpliendo el Pacífico y sus pobladores negros en los procesos políticos que vive la sociedad colombiana.

La invisibilidad del pacífico y de sus poblaciones negras, genera que no se reconozcan los procesos a través de los cuales la región participa en la sociedad en algunos casos con mayor intensidad que otros sectores considerados como plenamente «integrados».

Conceptualizando lo Afro

En lo que concierne al objeto de estudio de esta investigación, los elementos teóricos están basados en aspectos organizativos de la comunidad Afrocolombiana, en los que se encuentran relacionados diferentes autores como Arocha (1992), Revelo (2011), Salazar (2013), Blanco (2009), Buitrago (2011), Torres y otros (2001, 2002), Zapata (2006), González (1995), Bolcatto y otros (2007) y Quero (2008). Por lo tanto, se tendrán en cuenta diferentes teorías y conceptos como los siguientes:

En este orden de ideas, la presente investigación (Reconstruyendo los procesos organizativos de la población Afrocartagüense) se centra en la **comunidad Afrocolombiana**, esta es entendida como:

“...la persona o personas y/o comunidades que en el territorio colombiano han heredado o heredan rasgos fenotípicos y culturales adaptados, modificados, recreados o preservados en su entorno étnico pertenecientes al hombre africano o a sus descendientes; es decir, los saberes y prácticas que las comunidades afrocolombianas consideran propias de su acervo cultural...El término afrocolombiano en su particularidad geográfica, histórica y cultural, hace referencia a las comunidades con predominio del ancestro africano en un largo proceso de construcción y desconstrucción endógena y exógena y que logran construir culturas propias que se expresan en prácticas de la vida cotidiana...Convirtiéndose entonces en una herencia de valores Africanos enraizados y fortalecidos en Colombia por más de 5 siglos.” (Revelo, 2011:8)

Nacidos en Colombia (Africanos criollos), descendientes de personas traídas de África portadores de múltiples conocimientos, valores, lenguas, modos de vida y prácticas culturales, los cuales son reconocidos como minorías étnicas, quienes en realidad son la inmensa mayoría étnica de Colombia, llevando consigo huellas de africanía, en palabras de Jaime Arocha (1992).

Ser Afrocolombiano no es reconocerse con un determinado color de piel, sino que depende de las costumbres, ritos, aspectos identitarios, creencias espirituales y religiosas adquiridas como estrategias de convivencia o simplemente al nacer en determinados contextos cargados de dichas prácticas de la vida cotidiana.

Se reconoce así con el término Afrocolombiano, la condición cultural y humana de cada una de las personas que se consideran parte de dicho grupo étnico, la herencia dejada por sus ancestros y las múltiples luchas que estos emprendieron en busca de la libertad y el reconocimiento en un país netamente esclavista y discriminador para conquistar el lugar que merecen en la sociedad Colombiana.

Luchas que en la actualidad dejaron frutos tanto en la disposición legal como social, quienes apuntan desde diversos puntos, a la protección y preservación de la diversidad cultural y de igual manera, el reconocimiento de la pluriétnicidad de la Nación, aspecto clave dado como consecuencia de la búsqueda de la construcción y modificación de la cultura Afro, con la presentación de constantes debates y tensiones (años 80 y 90) como fueron nombrados en el anterior acápite, siendo este el punto de partida de acciones colectivas de dicha comunidad como lo expresa Salazar

“...un periodo de llamativas reformas constitucionales, de relativa intensidad, en América Latina...Estas décadas se constituyeron así en un momento relevante porque representó la posibilidad de participación de grupos en tanto sujetos colectivos...” (2013:93,94)

Así mismo, el reconocimiento del multiculturalismo, el cual dio paso al aumento de la participación y movilización de la comunidad Afro, Indígena y sus formas específicas de organización, logrando así un reconocimiento a la diferencia, reivindicación de sus derechos por medio de la constitución política de Colombia y un periodo de constantes propuestas para el bienestar de los grupos étnicos, teniendo en cuenta que son poblaciones relacionadas con elementos colonizadores y de blanqueamiento cultural, refiriéndonos con este último a la influencia que ha tenido la población afro por las diferentes culturas y tradiciones de los lugares donde se han ido reubicando, tomando así tradiciones ajenas a su cultura que provocan en algunas ocasiones, el distanciamiento o pérdida de su identidad cultural.

A partir de dichos procesos de visibilización, se logra la creación de leyes, las cuales reconocen a la sociedad colombiana como una nación culturalmente heterogénea y a la comunidad Afro como grupo étnico, su protección y sus propiedades colectivas, dándose con ello el fortalecimiento de este movimiento social y grupos organizados existentes con relación a la territorialidad, aspectos educativos, culturales y la participación política.

Estos procesos y acciones colectivas (búsqueda del reconocimiento étnico, luchas por la reivindicación de derechos y la recuperación de territorios) llevadas a cabo por la comunidad Afrocolombiana se encuentran influenciados por diversos medios: políticos, sociales, ambientales, económicos, culturales, entre otros y basados en tensiones generadas por actores dominantes de la sociedad (Entes gubernamentales y parte de la población colombiana), puesto que durante años perturbaron y siguen perturbando parte del bienestar de este grupo étnico; de ahí, el surgimiento de dinámicas de asociación, de interacciones que posibilitan la unión de estos actores y por ende, emprender luchas colectivas con miras a la transformación de la realidad con potencial revolucionario que afecte la estructura dominante urbana.

Aspectos asociativos que facilitan el trabajo en equipo, la unión de intencionalidades que se traduce en acciones colectivas de acuerdo a las oportunidades que presenta el medio para alcanzar el bienestar colectivo y más adelante, llegar a traducirse en interacciones sociales permanentes que guían el comportamiento y la vida cotidiana de cada grupo asociado.

Acciones colectivas definidas por Tilly (1998:9) como:

“un grupo de gente que actúa junta en la búsqueda de interés comunes” (citado en Blanco, 2009:26),

acciones conjuntas que van encaminadas a la aspiración de cambios o la resistencia a uno de estos y también, la movilización concertada en pro de la defensa de una finalidad material o intangible.

A partir de lo anteriormente dicho, empiezan a generar autonomía, determinadas maneras de llevar a cabo hechos intencionados para cumplir metas propuestas y también un entramado de relaciones y mecanismos empleados para la acción-movilización, entendida desde la teoría de la acción colectiva planteada por Tilly como “...un grupo de gente que actúan conjuntamente para el logro de sus intereses comunes.” (Blanco, 2009:17)

De acuerdo a lo planteado, se da paso a la visibilización de acciones pensadas desde formas específicas entre las que se encuentran: Movilizaciones, protestas, movimientos sociales y, en lo que corresponde a esta investigación, **organizaciones sociales** definidas como:

“...un grupo de individuos que se identifican con determinados intereses y que deciden actuar en común con el propósito de defenderlos y resolver de manera colectiva problemas compartidos. Las organizaciones constituyen escenarios donde se elaboran y ponen en ejecución iniciativas y/o propuestas y a partir de los cuales se establecen relaciones (de interlocución, cooperación, de conflicto, de negociación) con distintos sectores de la sociedad y con el Estado. En otras

palabras, las organizaciones son instancias de representación de intereses e instrumentos de acción colectiva” (González, 1995:95).

Por consiguiente, se unen diferentes actores, en este caso los Afrocolombianos, para resolver de forma conjunta, situaciones y necesidades que no han sido satisfechas de forma individual y así poder mejorar sus condiciones y calidad de vida, con base en una normatividad interna que controla el trabajo conjunto de cada organización, dándose unos rangos de autoridad, unas acciones ordenadas o coordinadas y un ritmo determinado de trabajo el cual establece los alcances y avances en la realidad social en la que se encuentran inmersos.

En esta búsqueda de la transformación social, surgen prácticas que cristalizan las iniciativas individuales y que propician o facilitan una vida en colectivo, donde se tejen relaciones de sentido entre los sujetos involucrados, lo que conlleva a la creación de vínculos que responden a dinámicas históricas de la realidad, evidenciados por constantes interacciones dadas en la vida cotidiana de los sujetos que se encuentran inmersos en diversas organizaciones, considerándose fuentes de conocimientos y experiencias para satisfacer, de este modo, sus necesidades, alcanzar objetivos o intereses.

Estos individuos encuentran en sí, canales o caminos por medio de los cuales materializan aspiraciones, anhelos y deseos, aunque es necesario indicar que estos fines pueden cambiar con el paso del tiempo de acuerdo a las condiciones del entorno y nuevas necesidades sentidas de quienes las conforman.

Conlleva entonces a una vida en sociedad que facilita la interrelación con las diversas esferas que componen las expresiones de la vida en conjunto, convirtiéndose en relaciones sociales y acciones organizadas llevadas a cabo en la mayoría de los casos con personas que se tienen cerca, ya sea con el grupo familiar, grupo de vecinos, amigos, en la escuela, compañeros de trabajo, también por aspectos culturales o étnicos y demás grupos o elementos similares, lo cual es planteado por Torres (2002:31) como:

“...un tipo de relación social basado en nexos subjetivos fuertes como los sentimientos, la proximidad territorial, las creencias y las tradiciones comunes, como es el caso de vínculos de parentesco, de vecindad y de amistad...”

Es así como, la unión entre sujetos e interacciones constantes mediadas por necesidades, inclinaciones, objetivos, vivencias y estrategias comunes, van configurando poco a poco todo un entramado de significados, símbolos y tradiciones culturales que permiten reconocerse de otras comunidades o grupos debido a sus particularidades y formas de actuar frente a las distintas situaciones presentadas en el

día a día, conformando una identidad colectiva¹ que los unifica como grupo social y los identifica de agentes externos.

Las relaciones e interacciones dadas garantizan parte del funcionamiento interno y el trabajo en equipo de la organización, encontrándose de igual manera otras herramientas que ordenan y unifican la vida en colectivo, como son: normas o acuerdos internos, metas específicas con base en intereses individuales y colectivos, determinación de funciones (comisiones internas, líderes, coordinadores, entre otros), tareas (división del trabajo de acuerdo a las habilidades de cada miembro de la organización), conflictos internos, todo esto con el fin de lograr la transformación o cambios, alcance de objetivos planteados, la cohesión, innovación, el fortalecimiento del tejido social y las relaciones con las demás esferas que conforman la sociedad; de esta manera:

“...la organización está inserta en una sociedad que tiene múltiples campos de relación; su acción está en estrecho contacto con esas expresiones de la vida colectiva y sus resultados son el producto de las actividades emprendidas por ella misma pero también por las condiciones de su entorno.”(Torres, 2002:215)

Por ello, la conformación de organizaciones sociales de base -como en este caso las Afrocartagüeñas-se han venido utilizando como herramienta de reivindicación, rescate y restablecimiento de lo íntimo y lo público para próximas transformaciones, edificando relaciones solidarias, de negociación, de reciprocidad, no simplemente determinado por un territorio específico, sino también promoviendo interacciones afectivas y de ayuda mutua en espacios alternativos como el parque, instituciones educativas, plazas, entre otros, impulsados por la dinámica actual, la cual favorece el surgimiento de nuevas formas de organizarse en un mundo globalizado, caracterizado por la individualidad, cobrando importancia el conjunto de acciones colectivas, relaciones y vínculos que de allí se puedan tejer, que se convierten en alternativa para hacer frente al sistema imperante, así:

“En la medida en que estos colectivos sociales comparten experiencias comunes en su lucha por la producción cotidiana de su vida, crean tácticas y estrategias comunes de supervivencia y resistencia, configuran sus propias instituciones (organizaciones sindicales o barriales, partidos, movimientos, por ejemplo), crean ideologías y simbologías propias...” (Torres, 2002:131)

¹ “...permite reconocer procesos simbólicos, valores, actitudes y comportamientos característicos del modo de ser y pensar de los sectores populares, explicables más por su historia que por su sola ubicación en la estructura económica...no quiere decir que sea una identidad estática: mediante la interacción y los conflictos sociales, se construye en el tiempo y en el espacio, condicionando las prácticas sociales a la vez que es condicionada por ella. Como fenómeno sociocultural complejo y dinámico, la identidad es histórica; se hace y se deshace; puede ser transitoria o hacerse permanente a lo largo de varias generaciones largo tiempo.” (Torres, 2002:135)

A partir de lo anterior, se da la aparición de las **organizaciones de base de las comunidades negras**, donde el Departamento Nacional de Planeación plantea que

“Las Organizaciones de Base de las comunidades negras son asociaciones de mínimo 15 personas que se reúnen para reivindicar y promover los derechos humanos, territoriales, sociales, económicos, culturales, ambientales y/o político de las comunidades negras...Tienen como características que son organismos privados sin ánimo de lucro y pueden crearse bajo la figura de fundaciones o asociaciones”(2014:41),

orientadas de una u otra manera, a la construcción de vínculos primarios independientemente del estrato al que se pertenece, etnia, inclinación sexual o religión y desde esta perspectiva, se crean y/o refuerzan identidades culturales.

Ahora bien, estas organizaciones de base poseen ciertos elementos que contienen gran valor y que determinan el tránsito y el éxito de las mismas, radicando en la capacidad para articularse en el contexto e incidir en su rumbo y por otro lado, la inserción política que teje relaciones con el Estado, visualizándose no solo en la mejora de las condiciones de vida de quienes participan, sino también, desde el control y la gestión pública.

En este punto es importante destacar los tipos de organizaciones de base que se dan al interior de los procesos colectivos como fundaciones y asociaciones, las cuales también tienen como finalidad satisfacer un bien público básico, requiriendo de esta manera una energía social para su efectivo funcionamiento; estas cuentan con altos niveles de solidaridad por parte de actores externos que enriquecen la acción colectiva y las prácticas sociales por medio de donación de recursos, capacitaciones y la posibilidad de adquirir un conocimiento que pueda generar un cambio; entendiéndose fundación como:

“...organizaciones constituidas sin fin de lucro que, por voluntad de sus creadores, tienen afectado de modo duradero su patrimonio a la realización de fines de interés general. Las fundaciones se rigen por la voluntad del fundador, por sus Estatutos y, en todo caso, por la Ley. Las fundaciones deberán perseguir fines de interés general, como pueden ser, entre otros, los de defensa de los derechos humanos, de las víctimas del terrorismo y actos violentos, asistencia social e inclusión social, cívicos, educativos, culturales, científicos, deportivos, sanitarios, laborales, de fortalecimiento institucional, de cooperación para el desarrollo, de promoción del voluntariado, de promoción de la acción social, de defensa del medio ambiente, y de fomento de la economía social, de promoción y atención a las personas en riesgo de exclusión por razones físicas, sociales o culturales, de promoción de los valores constitucionales y defensa de los principios democráticos, de fomento de la tolerancia, de desarrollo de la sociedad de la información, o de investigación científica y desarrollo tecnológico. Las fundaciones tendrán personalidad jurídica desde la inscripción de la escritura pública de su constitución en el correspondiente Registro de Fundaciones. Sólo las entidades inscritas en el Registro de Fundaciones, podrán utilizar la denominación de «Fundación»” (Comunidad Madrid, Consejería de políticas sociales y familia);

y asociación entendida como:

“...entidad creada por iniciativa privada sin ánimo de lucro, de beneficio social integradas por personas afrodescendientes, indígenas y mestizas, que aunando esfuerzo y recursos procuran dar solución a los problemas étnicos y culturales de la región, y su funcionamiento estará de acuerdo con la Constitución Política Nacional y las normas que rigen este tipo de Asociación”. (Estatutos Ason-Norte, 1997:3)

Figuras sociales de orden organizacional que se dan en un **proceso organizativo** desde una

“...estrategia de trabajo que posibilita una participación apropiada a partir de las funciones que a cada quien le compete con eficiencia y compromiso para un óptimo funcionamiento en la organización; que dé cuenta de la democratización de conocimientos y poder compartido, diferenciando las funciones y responsabilidades para así evitar sobrecargas en los miembros de la organización” (Buitrago, 2011:165),

propiciando espacios democráticos, de reflexión y construcción, momentos específicos de acción, roles y tareas determinadas, los cuales se convierten en los pilares fundamentales de la cohesión de los individuos al interior de dichos procesos y de la participación de los mismos como elementos centrales que conducen a fortalecer la intervención ciudadana en lo local.

Acciones colectivas como actividades barriales, bazares, comedores comunitarios, entre otras que han partido de la organización de estos sujetos, principalmente de orden popular, donde con cada lucha o esfuerzo pueden llegar a ganar un lugar específico en la sociedad de acuerdo a metas planteadas y así beneficiarse para cubrir poco a poco las necesidades colectivas e individuales, como lo plantea Torres (2002:178):

“Los barrios populares han sido el principal escenario del nacimiento, consolidación y agotamiento de cientos de experiencias asociativas surgidas tanto por motivaciones reivindicativas en torno a la consecución de satisfactorias de necesidades básicas como en torno al impulso de acciones integrativas o de afirmación cultural. Estas tendencias asociativas no son solo una reacción a unas necesidades del medio; hay una decisión y opción por las ventajas de resolverlas colectivamente.”

De este modo, se organiza la vida urbana y la de sus pobladores por medio de acciones conjuntas definidas, basadas en demandas e intereses de los que conforman las organizaciones sociales, ganando de esta manera, la vivencia de múltiples situaciones colectivas en torno a la solución de un cumulo de problemas, reconocimiento por parte de los entes gubernamentales, ejecución de actividades o diseño y aplicación de proyectos autónomos de mediano y largo plazo que garanticen el bienestar de los mismos.

Estos procesos se estructuran a partir de unas **formas organizativas** que dan cuenta de la intervención del grupo organizado en la sociedad, definidas por Romanelli y Miles

“...como todas aquellas características de una organización que la identifican como una entidad diferente de otra y, al mismo tiempo, la clasifican como un miembro de un grupo de organizaciones similares...Por otra parte, declaran que las formas organizativas constituyen “una manera lógica de dar forma a la estrategia, a la estructura y a los procesos de dirección de una organización en un todo efectivo” (citado en Zapata, 2006:68,69).

Las lógicas de diferenciación de las organizaciones, dependen también en gran parte del modo en que se relacionan sus miembros, sus personalidades, quienes construyen el propio modo de ser de estos procesos que otorgan identidad y sentido a cada uno de ellos.

Y es así como gracias a estos aspectos relacionales que fortalecieron su identidad poblacional y a las formas organizativas Afro tradicionales que iniciaron a partir de los palenques, considerados de gran importancia debido a su esencia ancestral, ya que fueron constituidos por sus ancestros africanos para buscar la visibilización de su identidad cultural y prácticas. Estos palenques eran representados por medio de cabildos y cofradías, que eran asociaciones de personas para la integración y prácticas espirituales, religiosas y culturales que han sido transmitidas de generación en generación logrando así su conservación en el tiempo y que durante este transcurrir, las formas de organización tradicionales se han ido modificando debido a la dinámica actual de la sociedad (inclusión de la mujer en los procesos organizativos Afro, mayor reconocimiento, desplazamiento forzado, infiltración de otras culturas, entre otras), en la cual ha influido el capitalismo, en torno a aéreas temáticas de acción social específicas entre las que se encuentra la educación, la cultura, lo político, medio ambiente, entre otros constituyéndose, según Quintero (2010:74), como:

- “1. Organizaciones de colonias inmigrantes
2. Organizaciones no gubernamentales.
3. Organizaciones culturales:
 - 3.1 Grandes organizaciones autosuficientes y consolidadas.
 - 3.2 Pequeñas organizaciones en vía de consolidación.
4. Organizaciones políticas:
 - 4.1 Organizaciones de representación política (con tendencia a lo nacional).
 - 4.2 Organizaciones centradas en procesos organizativos.
 - 4.3 Organizaciones con anclajes territoriales en Bogotá.
5. Organizaciones de grupos poblacionales:
 - 5.1 Mujeres.
 - 5.2 Estudiantes.
 - 5.3 Profesionales.
 - 5.4 Desplazados por la violencia.”

Estas organizaciones se caracterizan por buscar la garantía y reivindicación de sus derechos, el reconocimiento y rescate de su etnia, prácticas culturales, identidad cultural, la ayuda mutua y la preservación de su medio ambiente.

Al interior de estas organizaciones se visualizan elementos que las caracterizan y sobre los que se cimienta el actuar y el funcionamiento de estas, encontrándose en la mayoría de los casos, aspectos como:

La **estructura organizativa** establecida hace referencia a la forma en que las organizaciones sociales de base Afro distribuyen sus tareas, funciones, las dinámicas internas de autoridad y poder que le permiten establecer relaciones interdependientes relativamente estables para llevar a cabo el objetivo de la organización, ocupando cada uno de los miembros un lugar específico dentro de esta, el cual es asumido con el fin de darle una orden interno a cada organización, caracterizándose por contener distintos niveles de complejidad según las metas formuladas, a lo que todos los miembros que la conforman, deben acogerse y operar según lo estipulado.

De lo anterior se despliega la estructura orgánica, que para su funcionamiento

“...debe establecer instancias organizativas de nivel directivo, administrativo, operativo y de control. Generalmente, las organizaciones sociales cuentan con una asamblea general de miembros, una junta o comité directivo, instancias administrativas, órganos de operación o ejecución y órganos de control y seguimiento.”(González, 1995:101,102)

Instancias directivas encargadas de ejercer autoridad, construir redes de relaciones, controlar y evaluar el curso de la organización, definir los lineamientos internos que rigen la organización y hacerse cargo de la toma de las más importantes decisiones, lo que significa que, en cualquier momento de la vida de la organización, estos se pueden llegar a enfrentar con la necesidad de resolver situaciones-problemas y buscar alternativas de solución mediante acciones puntuales que modifican y transforman positivamente dicha problemática.

Instancias administrativas responsabilizadas de planificar y ejecutar todo lo concerniente para mantener la armonía, funcionamiento y evolución de la organización; los órganos de operación que tienen como finalidad la obtención de metas por medio de acciones planificadas; y a su vez las instancia de control, quien devenga parte del poder para vigilar y garantizar el orden, las lógicas organizativas y el cumplimiento adecuado de los objetivos de la organización.

Es así como, para Torres y otros (2001:11) las organizaciones sociales cuentan también con una **dinámica interna**, la cual:

“...obedece a una lógica particular, muy relacionada con la de las personas y los grupos que la integran así como con el contexto donde están insertas, pero no subordinadas a éstas. Así como el individuo no se pierde totalmente en una organización, ni puede reducirse a ella, la dinámica de la experiencia organizativa conserva cierta identidad”

y la misma dinámica organizacional precisa nuevos retos, propósitos, nuevas relaciones y significaciones que generan garantías de unidad.

De este modo cada experiencia organizativa es concebida como una construcción histórica y social. En este sentido, las organizaciones tienen un inicio, una historia, un recorrido, experiencias conjuntas, las cuales aportan a la unión o desarticulación del mismo proceso, viéndose así la **trayectoria vital** como flujo de la historia colectiva de una organización construida a través de las narrativas sobre sus hitos fundacionales, problemáticas y procesos más significativos y coyunturas conflictivas a partir de los cuales los miembros de la organización construyen imagen de sí misma como referente de identidad colectiva, quien tiene una vida que contar llena de aspectos importantes que marcan y siguen marcando la trayectoria de esta, ya sea tomada como referente para mejorar las acciones colectivas, o simplemente dejadas en la memoria como recuerdos.

Es importante recalcar que en la construcción de las organizaciones sociales, es fundamental en algún momento reconstruir su trayectoria, entendiendo esta como un proceso de toma de decisiones, que reconoce un momento de partida, de acercamiento, reconocimiento y re significaciones de las experiencias vividas. Conlleva a reflexiones del pasado y a la transformación de vivencias actuales, no solo para generar conocimientos académicos sobre sus historias y sucesos significativos a los miembros de la organización, sino también para el fortalecimiento interior de la organización, sus proyectos y así mismo para enriquecer aspectos importantes como la memoria y la identidad colectiva.

Es un término que admite diferentes acepciones y que ha sido empleado por diferentes disciplinas entre los conceptos se encuentra: curso que, a lo largo del tiempo, sigue el comportamiento o el ser de una persona, de un grupo social o de una institución, la posibilidad de acceder y analizar las trayectorias de las personas con las que se trabajará, amplia considerablemente el conocimiento de la situación presentada, logrando esto el fortalecimiento no solo en la búsqueda de estrategias sino en la aplicación de intervenciones adaptables para dicha situación, en grupos, comunidades, etc.

Entre los elementos que juegan en la intervención para analizar las decisiones a tomar, está la del propio sujeto la cual esta mediada por el reconocimiento que las personas

hacen de sus potencialidades, dificultades, carencias, requerimientos. Es la reconstrucción del propio progreso lo que se denomina trayectoria

Con lo dicho no se pretende minimizar un elemento fundante en la estructuración de las organizaciones como lo es el perfil y el conocimiento que se construyen desde el pasado, como lo expresa Florescano:

“...los pueblos han acudido al pasado para exorcizar el fluir corrosivo del tiempo sobre las relaciones humanas, para fundar solidaridades fundadas en orígenes comunes, para demarcar la posesión de sus territorios, para afirmar identidades construidas por tradiciones remotas o recientes, para respaldar reivindicaciones del presente, para darles sustento a sus iniciativas y proyectos disparados al futuro”. (Citado en Walsh, 2003:201)

Por esto es necesario y de gran importancia que las organizaciones diseñen, creen, reelaboren mecanismos que permitan tener vigente sus experiencias, recuerdos, representaciones, narraciones, historias de vida, imaginarios, entre otros; permitiendo esto que se generen lazos solidarios, identidad, acciones y un sentido de pertenencia sólidos, como de la misma manera poder entender y nutrir el presente y futuros venideros.

Con base al proceso histórico y personal, las personas buscan identificarse con grupos, personas u organizaciones; estas uniones se encuentran mediadas por intereses individuales y colectivos, los cuales pueden ser reconocidos como afinidad o atracción que una persona tiene hacia un objeto, situación u otro actor para un determinado fin individual o colectivo, siendo esto importante y valioso para quien es beneficiado.

Dicho esto y vista la organización como un instrumento de representación social, los individuos encuentran en esta la manera de resolver sus problemáticas de forma colectiva sin perder de vista sus intereses individuales, en este sentido los individuos encuentran una estrategia para materializar sus deseos; es por esto que cuando las personas deciden hacer parte o permanecer en una organización es porque se sienten identificados con los objetivos, resultados, logros y avances que la organización tiene y busca, considerándose como efectos o consecuencias progresivos de una acción en función de un objetivo definido con anterioridad, al cual se le incorpora esfuerzos para obtener beneficios, suplir carencias, necesidades o demandar derechos.

En este mismo orden de ideas, las organizaciones sociales Afro establecen unas **estrategias**, las cuales son expuestas por Quero (2008:41), quien retoma a autores como Hill y Jones (2005), los cuales

“...señalan que la estrategia es un proceso formal de planificación estratégica. Otro autor, J.M Ivancebich (2003), considera la estrategia como un plan o finalidad referente al futuro el cual plantea que se puede iniciar con una evaluación de la situación actual de la organización,

prestando atención a las cualidades y deficiencias internas, así como también de las oportunidades y amenazas externas.”

Las estrategias son una combinación de los fines (metas) por los cuales se está esforzando la organización y los medios (políticas) con las cuales se está buscando llegar a ellas; partiendo de esta postura, se pueden llevar a cabo estrategias que permiten aprovechar las fortalezas y oportunidades, buscando así contribuir al desarrollo de las organizaciones, generando impactos positivos en estas.

Aparte de esto, un sistema de participación que apuntan a un mejoramiento colectivo e individual tanto de la organización como de los individuos pertenecientes a esta, garantizando o potenciando acciones encaminada al logro de objetivos y la cohesión del grupo organizado, en el que

“...la participación social pretende que los sectores populares se constituyan como sujetos de su propio destino y tengan incidencia en la construcción del destino colectivo.” (Torres y otros, 2001:20)

De esta manera se entienden las **estrategias de participación** como un conjunto de acciones planificadas con el fin de incorporar y garantizar la vinculación y permanencia de los miembros de la organización social por medio de la articulación de iniciativas de asociación, la construcción de un tejido social solidario y demás aspectos que movilicen los actores involucrados en torno a motivaciones u objetivos colectivos e incrementación de su capacidad de acción y poder.

Acciones encaminadas a la intervención de dichos actores en la tomas de decisiones, teniendo en cuenta la voluntad de estos, quienes de forma individual y colectica, direccionan los procesos llevados a cabo de acuerdo a sus intereses, necesidades y objetivos.

Por consiguiente, estas personas participan como lo plantea Hopenhayn (1988), debido a diversas motivaciones relacionadas principalmente con ejercer control en las actividades que se puedan desarrollar en el contexto del que hacen parte los miembros de las organizaciones, las cuales influyen en la satisfacción de necesidades o alcance de objetivos comunes; para la obtención de recursos materiales e inmateriales y garantizar la distribución de los mismos que benefician y potencien procesos tanto sociales como económicos; también, con el fin de incorporarse, integrarse e interactuar con otros sectores de la sociedad y demás actores en procesos colectivos, con lo cual, cada uno de estos se siente parte del entorno social que lo rodea, buscando así un reconocimiento; y por último, para ganar confianza en sí mismos, auto-reconocer y valorar potencialidades, fortalezas y capacidades propias que permitan hacer aportes fructíferos a dichos procesos.

Con relación a lo anterior, lo que mueve la participación al interior de los procesos organizativos es planteado por Hopenhayn (1988:1) de la siguiente manera para garantizar mejores condiciones y calidad de vida de las organizaciones de base:

- “1) Ganar control sobre la propia situación y el propio proyecto de vida mediante la intervención en decisiones que afectan el entorno vital en que dicha situación y proyecto se desenvuelven;
- 2) Acceder a mayores y mejores bienes y/o servicios que la sociedad está en condiciones de suministrar, pero que por algún mecanismo institucional o estructural no suministra;
- 3) Integrarse a procesos de desarrollo en los cuales los sectores excluidos se constituyen el chivo expiatorio de sistemas que muchas veces producen más marginalidad de la que disuelven;
- 4) Aumentar el grado de autoestima “gregaria” mediante un mayor reconocimiento por parte de los demás de los derechos, las necesidades y las capacidades propias.”

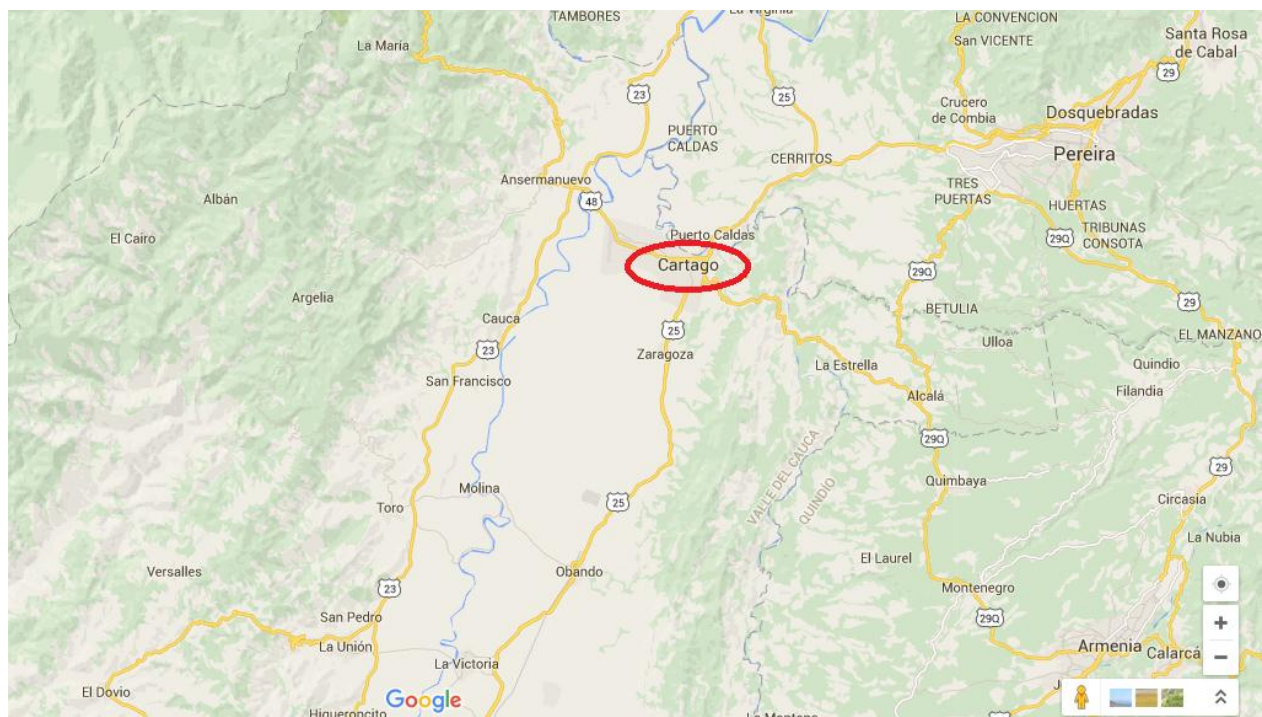
La participación tiene sentido cuando redundando en humanización, es decir, cuando la población involucrada en el proceso en cuestión, libera potencialidades previamente inhibidas, deja de ser instrumento u objeto de otros para convertirse en “protagonista de sí mismo en tanto ser social”.

En la medida en que la participación supone influenciar decisiones que afectan mi propia vida, el deseo de participar supone mi voluntad de ejercer mayor control sobre procesos que afectan el entorno en el cual busco satisfacer necesidades, desarrollar capacidades y actualizar potencialidades. El control sobre las variables decisionales que repercuten en mi “radio vital” supone, al mismo tiempo, mayor libertad y mayor responsabilidad; mayor libertad, en tanto estoy menos sujeto al arbitrio de otros, mayor responsabilidad, en la medida en que soy más “autor” (o al menos “co-autor”) de las circunstancias en las que configuro mi existencia. Cuanto más extendiendo mi campo de libertad y responsabilidad, me hago “más sujeto”.

En este sentido, participar en estas organizaciones ayudaría a resolver lo que Max-Neff (1993:57) denomina necesidades axiológicas como las de subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad y libertad.

CAPITULO III CARACTERIZANDO EL CONTEXTO.

Mapa #1: Cartago, Valle del cauca



Fuente: Google Maps. <https://www.google.com.co/maps/place/Cartago,+Valle+del+Cauca/@4.7103225,-76.0593943,11z/data=!3m1!4m2!3m1!1s0x8e386ffc649cb7d:0xba12adca422750fd>.

Dimensión geográfica: Según el Plan de Ordenamiento Territorial (P.O.T) de 2006, Cartago es un municipio colombiano ubicado al norte del departamento del Valle del Cauca, fundado por Jorge Robledo el 9 de Agosto de 1954; éste limita al norte con el departamento de Risaralda, al sur con Obando, al oriente con Ulloa, Alcalá y el departamento del Quindío y al occidente con Toro y Ansermanuevo.

Cartago se encuentra compuesto por 8 comunas, 223 barrios y 35.476 predios en la zona urbana de la ciudad; el relieve se distribuye en una zona plana de 13.478 hectáreas (58%) y la zona de ladera de 9.760 hectáreas (42%).

Dimensión población: De acuerdo a las proyecciones del Censo 2005 realizado por el DANE, la ciudad de Cartago cuenta para el año 2016 con un total poblacional de 132.966 habitantes, donde el 53% son mujeres y el 47% son, hombres; en términos poblacionales de densidad, el 131.034 pertenecen a la población urbana y 1.932 a la población rural. De esto se podría inferir que pese a que la mayoría del municipio es rural, la población de éste, en especial la Afrocolombiana, se concentra en el casco urbano, muy probablemente por la ubicación del municipio en el Norte del Valle como centro comercial y cultural de esta región. Por medio de estos datos se conoce que el 5% de la población residente en Cartago se auto-reconoce como Raizal, Palenquero, Negro, Mulato, Afrocolombiano o Afrodescendiente (7000 personas), el 0.2% se reconocen como Indígenas y el resto como población mestiza.

Dimensión económica: Según el Plan de atención integral a la primera infancia (2008-2011:1,2), las principales actividades económicas de la ciudad de Cartago-Valle son

“...la agricultura, la ganadería, el comercio, el turismo y la industria; se cultiva algodón, soya, millo, caña de azúcar y frijol; es epicentro ganadero y su principal atractivo turístico es la industria de los bordados a mano. El 9.1% de los establecimientos se dedican a la industria; el 56.4% al comercio; el 33.5% a servicios y el 1.1% a otra actividad”,

donde el 4,4% de los hogares de esta ciudad desempeñan actividades económicas en sus viviendas, a lo que dicha población estudiada (Afrocartagüense), se suma a estas actividades productivas.

Dimensión cultural: Es importante tener en cuenta que la sociedad Cartagüense está compuesta por una diversidad cultural, entre estas se encuentran: la Indígena, la Afrocolombiana y una gran concentración de mestizos con tradiciones en su mayoría antioqueñas, localizándose algunas de estas cimentadas en herencias Españolas y Africanas, siendo estas de gran influencia para la cultura Afrocolombiana y su preservación, por medio de organizaciones comunitarias, las cuales han servido para la construcción y reconstrucción de su identidad, el cumplimiento de sus derechos, el reconocimiento de la diferencia y la búsqueda de bienestar social.

En cuanto a los procesos organizativos se encuentran en el contexto organizaciones de base Afrocolombianas como las siguientes: La Mesa de Concertación Afro, la Fundación Artística y Cultural Afrodescendiente Muntú (FACA MUNTÚ), Ason-Norte, Herencia Afro, Asuwique y Afrocol, las cuales buscan brindar a la comunidad de la ciudad de Cartago, espacios en los cuales desde una perspectiva étnica mejoren su calidad de vida. Según el plan de desarrollo municipal de Cartago, Valle del Cauca (2012-2015) *“La población Afrocolombiana asciende a 7.000 personas reunida en 6 asociaciones.”*

Actualmente la ciudad cuenta con diferentes centros educativos de educación básica y universitaria de carácter público y privado, en la que se cuentan 14 colegios, 55 escuelas, Universidades e Instituciones de educación superior, entre las más importantes están:

Universidad del Valle (pública)

Servicio nacional de aprendizaje (SENA) (público)

Universidad Antonio Nariño (privada)

Universidad cooperativa de Colombia (privada)

Corporación universitaria Remington (privada)

Corporación de estudios tecnológicos del norte del valle (privada)

A demás de esto, en las Universidades nombradas con anterioridad se encuentran estudiantes Afrocolombianos, los cuales cuentan con una ayuda en su matrícula académica por medio de los créditos condonables (ICETEX) y los proyectos sociales que son elaborados por estos y aplicados en la sociedad por medio de fundaciones y aunque no todos acceden a los créditos, esta dinámica es reconocida a nivel local por medio de información suministrada tanto por pares como por la administración municipal.

Dimensión política: En el plan de desarrollo de la ciudad de Cartago Valle (2012-2015), se puede observar el conocimiento que se tiene de la existencia de población Afrocolombiana; sin embargo, en este no se formulan suficientes programas, los cuales apunten al fortalecimiento organizacional y diferencial de las comunidades Afrocartagüeñas, nombrándose en algunos ejes como el “*sector atención a grupos vulnerables y promoción social*” observándose un solo programa para esta.

Con base en esta carta de navegación gubernamental, estas políticas no permiten la participación de la comunidad Afrocolombiana, ya que no se construyen programas en pro del bienestar de esta población excluyéndolos de los beneficios que de una u otra manera pueden adquirir como ciudadanos; dejándose ver también la ausencia de una caracterización y de datos estadísticos exactos que puedan visibilizar sus particularidades y diferenciarlos del resto de la comunidad.

CAPITULO IV

TRAYECTORIA VITAL Y ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

La organización es una condición natural que el hombre ejerce en la búsqueda de motivación, satisfacción a la hora de suplir ciertas necesidades que se le presentan en el entorno que lo rodea, estas necesidades no siempre aquejan de manera individual, lo que provoca la unificación de esfuerzos como expresión de la conciencia ciudadana para mejorar la calidad de vida de los involucrados, el encuentro de resultados y la consecución de metas colectivas

“Las organización constituyen escenarios donde se elaboran y ponen en ejecución propuestas y a partir de los cuales se establecen relaciones...” (González, 1995:95)

Es importante recordar que los procesos organizativos tienen una historicidad y de allí el origen, avances y retrocesos que se presentan en el transcurso del ejercicio de dichas organizaciones Afro, aspectos importantes para resaltar sus trayectorias vitales, siendo un claro ejemplo de esto las organizaciones Afrodescendientes del municipio, las cuales luchan día a día para alcanzar objetivos comunes y poder mejorar su calidad de vida y la de la sociedad en general.

Es así como Cartago (Valle del Cauca) ha sido uno de los escenarios donde confluyen múltiples situaciones políticas, sociales, económicas y espirituales, en las que renacen, se construyen, reconstruyen y vuelven a tomar sentido aspectos culturales, relacionales, comunitarios y de fraternidad de las comunidades Afrocolombianas, conformadas por diversas practicas ancestrales. Son muchos los que han llegado al municipio como inmigrantes y otros hoy ya son nativos, quienes se reconocen como Afros en dicho territorio, los cuales han hecho parte de procesos organizativos que se han venido registrando como estrategias que contribuyen al reconocimiento de las comunidades negras en la ciudad.

Estas nociones de identidad y estrategias organizativas nacen hace más de 20 años por un grupo de personas claves pertenecientes a esta etnia, oriundos de otros departamentos como el Chocó y municipios como Buenaventura entre los que se encuentran: Rosmira Ibargüen, Cleofas Camacho, Osias Camacho, Elvira, Ovidio Moreno, Amparo Murillo y Jairo Valencia, dándole el nombre de Asochorca (Asociación de Chocoanos),unidos principalmente por los objetivos de tener voz, voto, rescatar el legado ancestral Afrocolombiano, darle digna sepultura a sus amigos, familiares y demás personas Afrodescendientes que vivieran y fallecieran en el municipio y

concientizar a las personas sobre la importancia de obtener un seguro de vida que los amparara en circunstancias como estas, inculcando responsabilidad y evitando que dichas personas optaran por pedir limosna en las calles, por ser una causal de discriminación y rechazo.

“Yo veía que aquí los negros no tenían ni voz ni voto, ni hacían nada, entonces yo un día les dije a las muchachas, a mis compañeras que se morían los negros aquí y nadie, ni rezados ni nada, entonces yo pensé, conformemos su grupo para que nuestra cultura no muera, que los que van naciendo, que los que van creciendo vayan cogiendo amor a lo que nosotros hacemos, que lo de nosotros no es una vergüenza, es un orgullo...” (Lider de Herencia Afro, 2015)

“...años atrás aquí en Cartago, se presentaba una problemática con la comunidad Afrocolombiana y es que la gente todavía no estaba muy radicada acá y los que estaban radicados pues, vivían más bien desorganizados entonces, llegaba el momento donde fallecía alguien y no tenían como solucionar el problema que para el velorio, que la novena y pa’ pagar la caja y todas esas cosas, entonces esa era una problemática...” (Asociado de Ason-Norte, 2015)

Tal como se lee, una de las situaciones iniciales que motiva la formación de Asochorca, es la de suplir los gastos fúnebres que se presentaban después de la muerte de un ser querido y no se practicaban los rituales ancestrales aprehendidos, sino que, por el contrario, se daba sepultura tradicional de la religión católica, sin cantos, alabaos y demás ritos mortuorios propios de estas comunidades en sus lugares de origen, pues en el nuevo contexto (Cartago, Valle), las familias fueron accediendo al pago de servicios funerarios y a la institucionalización y mercantilización de la práctica de la muerte.

Es con la iniciativa de Asochorca que la población Afrocartagüense se da a la tarea de la conformación de fundaciones, organizaciones de base y grupos informales entre los que se encuentra: Asuencol, Funsal, legión del afecto, Ason-Norte, Faca Muntú, Asuwike, Herencia afro, entre otras; ampliando el panorama de intenciones y motivaciones como organizaciones, trascendiendo a la búsqueda constante de reconocimiento, defensa de sus derechos, la visibilización de su cultura y prácticas ancestrales.

En la actualidad subsisten cuatro organizaciones con trayectorias diversas en tiempo y objetivos que han logrado en algunos casos vincularse a dinámicas nacionales como la participación en consultivos de organizaciones Afro, la mesa de concertación Afro, o en dinámicas más locales como la ejecución de proyectos de desarrollo y bienestar para sus asociados, algunos con presupuestos municipales y otros incluso con aportes de agencias de cooperación internacional. A continuación se presentarán la reconstrucción de las trayectorias vitales de tres de estas organizaciones, en tanto que con la cuarta (Asuwike) no se logró establecer ningún tipo de contacto y trabajo en esta investigación

y no podemos dar cuenta de las razones por las que el resto de las organizaciones no pudieron sobrevivir, ya que no es el objeto de estudio de esta investigación.

Reconstruyendo un espacio propio, vivienda y derechos humanos: “Ason-Norte”:

Asociación sin ánimo de lucro que nace y se legaliza en el año 1997 debido a la finalización de Asochorca, convirtiéndose en la Asociación de base más importante de la comunidad Afro en el municipio de Cartago, conocida comúnmente como Ason-Norte (Asociación de Negritudes del Norte del Valle), la cual inicia por el ejemplo dado por adultos mayores (fundadores de Asochorca), alcance de logros tenidos en dicha organización y la motivación de líderes jóvenes que en su momento pertenecieron al grupo juvenil de esta organización para darle continuidad al proceso organizativo en pro del bienestar de la población Afrodescendiente, entre los que se encontraban Pedro Grueso, Arnulfo Mosquera, Wilmar Camacho Mosquera, José Ovidio Delgado, Juan Gregorio Mosquera, Alberto Ibargüen, Jorge Ibargüen, Yojan Mosquera entre otros.

“En la casa de uno de los jóvenes hicimos la primera reunión, bueno y entonces ¿qué es lo que vamos a hacer?, no vamos a hacer esto o vamos a hacer lo otro? y nos pusimos de acuerdo y vamos a crear la organización, pero como ¿Cómo la hacemos?, le dije yo, tengo una amiga que llama Hercilia, una señora Hercilia ella trabajaba en la cuestión de junta, en una asociación de juntas de aquí del municipio, ella era la que creaba esa vaina, entonces yo fui y hable con ella, doña Hercilia, nosotros queremos crear una organización de comunidades negras, entonces aquí no hay representatividad de nosotros y somos muchos y está pasando esto, <ah sí claro yo les ayudo, entonces hagan la citación y yo llego para esa fecha> y así se hizo, nos reunimos donde un señor del barrio, allí hicimos la reunión y elegimos la junta directiva en la cual yo fui nombrado como presidente. Se eligió la junta entonces yo viaje, ya después de tener todos los papeles que se requería para ello, viaje a Cali y allá se puso en la gaveta de la gobernación: Asociación de Negritudes del Norte del Valle...” (Asociado de Ason-Norte, 2015)

Es así como, a través de la gobernación del Valle se hace posible la legalización de Ason-Norte, en la cual se formalizan los respectivos estatutos y cargos de la junta directiva para el funcionamiento de la asociación, quedando en la presidencia Wilmar Camacho Mosquera, en compañía de Jorge Ibargüen como vicepresidente, Celina Mosquera como tesorera, Anita Lemus como secretaria y otros, con la participación de 70 a 100 afiliados.

De acuerdo a lo anterior, hace aproximadamente 18 años se origina esta organización con el propósito de gestionar viviendas para los afiliados, pero tiempo después se le agregan aspectos sociales a dichos objetivos, en los que se propone mantener la unión de la comunidad Afro del municipio y aportar a la satisfacción de algunas necesidades de la población como la consecución de empleos y sustento económico que beneficiaran a las familias de escasos recursos y bajos niveles educativos, situaciones

que generaban mayores tensiones en ese momento o se leían como las mayores dificultades de la población Afro; así mismo, apoyar en situaciones cotidianas de emergencia o calamidad a sus asociados, como la ayuda financiera a la hora del fallecimiento de un miembro de la organización o familiares de estos para un sepelio digno y la construcción a largo plazo de una cooperativa.

Esta asociación se reunía sistemáticamente cada 15 días, el segundo domingo del mes a las 2 pm, asambleas en las que participaban activamente los afiliados y la junta directiva para hacer visibles los avances de sus actividades en curso; programar nuevos eventos y planear su ejecución, con el fin de recolectar fondos que aportaran a diversas celebraciones especiales, como el día de la madre, del padre, del niño, integraciones culturales y fiestas navideñas.

Entre las actividades más comunes que se realizaban en la gestión de las primeras presidencias (especialmente en los tres periodos del señor Wilmar Camacho) se encontraban las rifas (bicicleta y moto), viejotekas en el club del río, fritangas, bazares, mercado de pulgas, donde en cada una de ellas los afiliados eran responsables de la venta de determinado número de boletas o alimentos preparados.

“Cuando Ason-norte se creó, uno de los principales digámoslo así objetivo de Ason-norte era la consecución de vivienda, de planes de vivienda y todas esas cosas, pero posteriormente se amplió todo este círculo y se estableció una parte social en pleno porque usted sabe que un plan de vivienda se lleva muchas veces toda una vida, pero mientras tanto hay que realizar otras cosas para darle vida a la organización, entonces allí se realizaban actividades que para hacer un homenaje al día de la madre, al día de los padres, al día de los niños, en diciembre por ejemplo se programaba una integración, muchas veces esa integración llegó a contar con un cerdo, que se hacía una sancochada y se programaban las actividades y con los recursos que se conseguían eran para eso; lo otro que se hacía en Ason-norte era que bajo el auspicio de Ason-norte, contrataba en ese entonces y fue con la única con una funeraria, entonces se pagaba “x” o “y” cuotas mensuales en la funeraria, si se moría un miembro de la comunidad entonces se tenía garantizado todos los gastos fúnebres de esa persona, eso tuvo pues mucho auge...” (Lider de Ason-Norte, 2015)

De esta manera, a través de diferentes acciones colectivas que aportan al desarrollo de la organización y a la cohesión entre sus miembros, se va transformando y definiendo la identidad de estos, como lo menciona Revilla (1996:47)

“La acción colectiva... tiene la característica de que es acción dirigida a los otros, es más que la agregación de voluntades individuales: para que se pueda hablar de un interés colectivo y del desarrollo de unas expectativas es necesario referirse a un proceso de identificación en la cual se articula un proyecto social que da sentido a las preferencias y expectativas colectivas e individuales” (Olson, 1971)

Es así como por medio de estas actividades, la organización generaba lazos de solidaridad, redes de apoyo y movilizaciones colectivas que se dirigían al cumplimiento de sus objetivos o metas trazadas, fomentando la participación, compromiso e identidad en sus miembros a través de la división del trabajo y dinámicas organizativas por medio de comités encargados de diferentes actividades, con lo cual se logró una mayor motivación e interacción entre estos.

Ya para el año 2005, se renueva la junta directiva por la asamblea general, fecha en la que es elegido el señor Jorge Ibargüen como presidente, el cual coordina la asociación durante aproximadamente 1 año, dando continuidad al proceso llevado hasta el momento. Los relatos de algunos integrantes de la organización no hacen énfasis en un cambio significativo por parte del presidente, es por esto que en este periodo la organización no sufrió grandes transformaciones y no se presentó algún suceso que marcara su trayectoria en ese momento.

Tras el cumplimiento del periodo establecido en los estatutos como presidente, se da paso a la renovación de la junta directiva, donde se establecen los cargos que se encuentran hasta la actualidad, asumiendo Armeiro Escarpeta como presidente en el año 2006 hasta la actualidad, el cual le dio continuidad al trabajo llevado por el señor Wilmar Camacho como el plan de vivienda y las actividades al interior de la organización Ason-norte.

En este momento el nuevo presidente se enfrenta a diferentes situaciones problemáticas como no contar con suficientes recursos económicos para la ejecución de actividades y, por ende, se ven comprometidos el logro de objetivos institucionales, generándose así un estancamiento en el proceso organizativo de la asociación, a pesar de que se continuo con eventos como bazares, viejotekas, diferentes muestras gastronómicas, rifas, entre otras, estas actividades no eran suficientes para el cumplimiento de los objetivos (plan de vivienda), es así como deben realizar estas actividades con mayor frecuencia con el fin de aumentar la consecución de recursos para el beneficio colectivo de esta comunidad Afrocolombiana.

“Hicimos muchas, hicimos mercado de pulgas, hacíamos festival gastronómico, hacíamos viejotekas en el club del río o hacíamos rifas” (Asociado de Ason-Norte, 2015)

Es aquí donde aparece una memoria colectiva por parte de los integrantes, mostrando de alguna manera lo significativas y efectivas que fueron estas actividades para ellos, retomando así acciones que en el pasado ayudaron a la resolución de ciertas situaciones y lograron plasmar un aprendizaje social en esta organización y activar su actuar colectivo.

“Hacíamos festivales gastronómico, allá habían unos muchachos que tenían una agrupación llamada Funsa... entonces ellos bailaban, cantaban...nosotros hacíamos actividades en el Sena y celebrábamos el día del niño, celebrábamos el día del padre, de la madre, en diciembre le dábamos regalos a los niños los reuníamos, se les comunicaba a los padres <para tal fecha se le va a dar...>, inclusive que a veces íbamos y buscábamos patrocinio para que nos dieran regalos, para poderles repartir a ellos”.(Asociado de Ason-Norte, 2015)

Otro de los obstáculos que ha afrontado la organización es, en primera instancia, la baja participación al interior de la misma, a causa de fracasos en su gestión o los malos manejos administrativos y desfalcos de sus finanzas por parte de algunos personajes que aprovecharon las necesidades de la gente y la expectativa en el proceso organizativo para sacar ventaja y lucrarse de ello.

“...como ese señor, él vivía en la ciudad vecina, él viajaba de allá pa’ acá, nosotros recolectamos unos dineros con muchas actividades, hacíamos tómbola y todo eso... bailar danzas pa’ los niños, chiquitekas y todo eso, se reunieron unos dineros que para unas viviendas con el fin de conseguir un lote y ese dinero desapareció, el señor desapareció”. (Asociado de Ason-Norte, 2015)

Las situaciones anteriormente mencionadas (desfalcos económicos, malos manejos administrativos, baja participación de los asociados, entre otros), han generado desmotivación y desconfianza en los procesos comunitarios; de hecho, en la reconstrucción de la historia de Ason-Norte, es claro como esta nace a partir del fracaso experimentado en Asochorca, en la que se intenta trascender, donde jóvenes toman la decisión de crear esta nueva organización con “pedazos de Asochorca”, ya que la desilusión de lo mencionado anteriormente, genera una ruptura y disolución del proceso de esta época, siendo retomada esta iniciativa organizativa en meses después por algunos miembros de la fundación inicial, construyéndola desde una postura más comprometida y manteniendo la idea de la reconstrucción de una identidad colectiva.

“En cuanto al proceso ya eso fue en vista de que Asochorca había decaído, una Organización de chocoanos residentes en la ciudad de Cartago, se había ido, osea, estaba el nombre pero no existía, entonces con unos amigos, nos parábamos en las esquinas a charlar a veces hasta la una de la mañana, en esos encuentros hablábamos del procesos de comunidades; llegó una época que una persona externa nos regaló cien mil pesos y como ya veníamos con la charla de que nosotros debíamos organizarnos porque la gente se moría y tenía que salir a recoger dinero para cubrir los gastos fúnebres, entonces nosotros al ver la afectación psicológica para los niños es grave, ellos dicen y les queda en su memoria: <mis papas tuvieron que recoger plata para enterrar a mi familiar>. Pues todas esas cositas las teníamos en cuenta, entonces nos regaló esos cien mil pesos, y aunque algunos dijeron: <no, repartámoslo para nosotros>, entonces yo fui uno de los que le dije <no, pues como tenemos la perspectiva de la organización, creemos la organización> y la mayoría me apoya...” (Asociado de Ason-Norte, 2015)

Teniendo en cuenta las circunstancias por las que atravesaron los asociados de la organización Asochorca que causaron la finalización y tiempo después, la motivación

para darle apertura a un nuevo proceso, hace que surja la pregunta: ¿Qué factores hacen que las personas retomen el espíritu de organización? y es donde se entiende que aparecen dos componentes relevantes, primero, la credibilidad que tiene la población Afro en sus líderes y segundo, la esperanza frente a una nueva propuesta con el fin de suplir necesidades comunes, apareciendo lo material e inmaterial como elementos que se fusionan y que permiten, a pesar de los fracasos, retomar el proceso organizativo.

Es así como se visualiza que el proceso organizativo no se limita a la unión de esfuerzos por cuestiones de necesidades tangibles, sino también por la esperanza y credibilidad en un líder, en el cual se deposita toda la confianza para el logro de objetivos establecidos como el plan de vivienda y el reconocimiento como un guía eficiente en la práctica organizativa, la cual está cimentada sobre valores éticos y mayores niveles de responsabilidad que benefician y fortalece esta red de relaciones.

“...digamos que Ason-norte es la organización base de las comunidades Afro aquí en el municipio de Cartago, pues a un poco de líderes inquietos nos dió por crear Ason-Norte después de que como jóvenes o como niños haber visto ese gran auge que habían tenido nuestros mayores, donde ellos crearon Asochorca que fue la organización de nuestros mayores y nosotros, siguiendo todos esos pasos y esas cosas y al finalizar ya el ciclo de Asochorca, entonces nos dió por seguir con ese proceso organizativo que traían nuestros mayores y ahí armamos lo que hoy en día es la asociación de Negritudes del Norte del Valle, Ason-Norte” (Lider de Ason-Norte, 2015)

En segunda medida, se encuentran problemas asociados a la vinculación en asuntos públicos y gubernamentales, puesto que en los momentos de formación de la organización en el año 1997 y a pesar de los procesos nacionales de reivindicación de los derechos afro, vía la promulgación de la ley 70 y los avances del Proceso Comunidades Negras², en el contexto local no se abrían espacios que hicieran visibles las necesidades, inquietudes o deseos de los Afrocartagües, ni programas o proyectos que incluyeran a dicha comunidad, siendo notorio en el plan de desarrollo de 1995-1997, que ejecutó el Alcalde de esta época Alberto Quintero Herrera, en el cual la población afro no es nombrada como tal, no se visualizan problemáticas específicas de esta población en el diagnóstico realizado a nivel local, ninguna estadística que dé

² En 1993 se promulgó la Ley 70, hace un reconocimiento de las comunidades negras que han venido ocupando tierras baldías en las zonas rurales ribereñas de los ríos de la Cuenca del Pacífico, de acuerdo con sus prácticas tradicionales de producción y el derecho a la propiedad colectiva y el “propósito establecer mecanismos para la protección de la identidad cultural y de los derechos de las comunidades negras de Colombia como grupo étnico, y el fomento de su desarrollo económico y social, con el fin de garantizar que estas comunidades obtengan condiciones reales de igualdad de oportunidades frente al resto de la sociedad colombiana”.

El PCN tiene como propósito La defensa de los derechos humanos de las comunidades negras en el marco del conflicto armado interno es uno de los principales pilares de trabajo, así como el fortalecimiento de la identidad cultural, la defensa del territorio y de los recursos naturales, la búsqueda del reconocimiento de los derechos étnicos, culturales, territoriales, sociales, económicos y políticos de la población Afrodescendiente y el fortalecimiento de procesos organizativos autónomos.

cuenta del número de personas Afrodescendientes y de igual manera, ninguna política o plan diseñado para suplir las necesidades y mejorar la calidad de vida de estos en el municipio; es decir, en conclusión el contexto de emergencia de la Asociación es un momento de invisibilización de la comunidad afro en Cartago a pesar de los esfuerzos nacionales reivindicatorios.

Por último, la falta de vivienda propia para la gran mayoría de afros residentes en el municipio sigue constituyéndose en la necesidad material y sentida más importante, que fue retomada por los promotores de Ason-Norte como una bandera de lucha colectiva y como un objetivo central en la gestión organizativa. Esto lleva a pensar en la importancia de la significación de las necesidades materiales en la construcción de lo colectivo, sumado junto a los factores abordados anteriormente, con los elementos simbólicos y relacionales que constituyen el entramado de las prácticas cotidianas de los miembros de la organización y su acción colectiva.

Estas problemáticas propician intervenciones por parte de representantes de Ason-Norte, teniendo como iniciativa la inclusión de esta comunidad afrocolombiana y es así como también se da la conformación de la mesa de concertación afro a partir del año 2001 en el mandato de Luis Carlos Restrepo como alcalde del municipio de Cartago, Valle para hacer visible a dicha población en compañía de sus necesidades y opiniones ante la alcaldía, llevando esto a la inclusión en el plan de desarrollo municipal “Cartago ciudad educadora” y a la construcción de políticas públicas para esta comunidad.

“...déjeme contarle, a partir del 2001 en ese entonces era el alcalde Luis Carlos Restrepo, a través de esa fuerza y de ese empuje y de esa gestión de las organizaciones, entonces se nos abrió el espacio en la alcaldía ¿ya?, para que las comunidades tuvieran pues un enlace dentro de la alcaldía, en ese entonces hablamos con Luis Carlos y dijo que era un derecho y todas esas cosas, fue muy asequible, entonces nos autorizó para que nosotros nombráramos el representante de las organizaciones, en ese entonces se abrió una convocatoria para esta vacante, donde concursaron 3 personas y por medio de votación se elige al nuevo representante de las comunidades Afro en la alcaldía en el año 2001.” (Lider de Ason-Norte, 2015)

Después de este logro, la organización continúa con la creación de proyectos de vivienda en compañía de la ONG internacional Populorum Progressio e ingenieros de la ciudad de Manizales, quienes para el año 2004 realizaron una propuesta relacionada con el otorgamiento de recursos monetarios para la construcción de las viviendas, con la exigencia de la creación de una nueva organización y así es como nace Afrocol con miembros pertenecientes a Ason-Norte, convirtiéndose en una fundación apéndice encargada de administrar el dinero de los beneficiarios (asociados de Ason-Norte) y de la ONG internacional patrocinadora para ejecutar el proyecto de vivienda diseñado por ingenieros externos a la asociación.

Esta propuesta estuvo enfocada en la compra de lotes y construcción de viviendas; generándose así una conciencia colectiva frente a la importancia del ahorro para el acceso a viviendas de interés social a futuro, meta que solo han logrado pocas personas que hacen parte de la organización.

Por lo anterior, las personas pertenecientes a Ason-Norte deciden acceder y recaudar dinero para apostarle al nuevo proyecto en marcha, donde cada una debía cumplir con una meta de 1 millón de pesos, recursos utilizados para hacer la promesa de compraventa y, posteriormente 200 mil pesos para pagar impuestos, puesto que según miembros de Afrocol, ya habían llegado los recursos gestionados.

“...a nosotros en una reunión nos ofrecieron un plan de vivienda según el Ingeniero de Manizales que trabajaba con una ONG internacional, tenía una oferta para nosotros y entonces fue que sí, que una Ingeniera que trabajaba con Monseñor le había hecho la oferta, le había dicho que el plan de vivienda, que él apoyaba las negritudes, que él sacaba recursos internacionales, que todo el cuento y nosotros nos encarretamos, ¿Quién no?, una casa gratis dando un millón de pesos cada uno, entonces ahí empezó que sí, que no, que el señor no ha llegado, que cuando nos vamos a reunir, que dijo la ingeniera, que la ingeniera dijo que el doctor estaba en Estados Unidos, que yo no sé dónde, que estaba yo no sé por dónde... cuando un día llegaron con el cuento que para ver si reuníamos unos dineros para hacer una promesa de compraventa para conseguir un lote, que porque ya Monseñor había dado la dotación para que consiguieran el lote, cuando en un noviembre, no recuerdo el año, llegaron diciendo que ya habían llegado los recursos, que había que pagar un impuesto, que la cuota era de doscientos mil pesos para cada uno... chorro de babas” (Asociado de Ason-Norte, 2015)

A partir de las entrevistas realizadas a lo largo de esta acápite, se han encontrado contradicciones en las versiones de los asociados y directivos, ya que uno de los miembros expresa que: *“...se entregaron algunas viviendas y las demás están a la espera”*; mientras otros asociados comentan acerca de que la organización nunca les ayudó, teniendo nulos conocimientos del paradero y los fines del dinero recaudado, por lo cual se espera demandar a la organización encargada de ejecutar el plan de vivienda (Afrocol), pues nadie se ha hecho presente para dar explicaciones sobre lo sucedido, entregar lotes o el dinero, generando así unos nuevos malestares y desconfianza en algunas personas de la organización, siendo un claro ejemplo de esto lo que uno de los afiliados entrevistados comenta

“...dentro de los logros por ejemplo podemos hoy resaltar que la asociación ha logrado comprar 13 lotes de terreno con recursos propios de la organización y con recursos de la comunidad... esos lotes son para construcción de vivienda de 13 familias Afro que en este momento todavía está en proceso, igual... se logró obtener unos recursos que fueron unos más o menos 11 millones de pesos por parte de un órgano extranjero que le aportó a la organización para apoyar este procesos, eso en la parte económica.” (Asociado de Ason-Norte, 2015)

Teniendo en cuenta las situaciones presentadas frente a los planes de vivienda en la actualidad y aclarando que aunque Afrocol fue el encargado de dar inicio al proyecto del plan de vivienda, fué Ason-Norte quien recolectó los dineros de los asociados que aspiraban a ser beneficiarios de este proyecto y por ende es quien debe responder, por este motivo toman la decisión unánime de concentrar acciones que vayan enfocadas en la devolución del dinero a las personas que invirtieron en lotes o su entrega, aspecto que se ha visto estropeado por parte de la fundación aliada, ya que la representante legal hasta el momento no se ha presentado con ninguna información, como lo hace evidente una de las entrevistadas

“...nosotros estamos ahora esperando a ver como solucionamos eso para devolverle el dinero a las personas, pero no estamos funcionando, tenemos una promesa de compraventa con una señora, la señora evade y evade y evade y nunca da la cara y que sí, que hoy, que mañana y nunca...entonces ahí estamos con el proyecto de meterle una demanda.” (Asociado de Ason-Norte, 2015)

Es por esto que en la actualidad Ason-Norte se encuentra estancada y hace aproximadamente año y medio no tienen ningún tipo de actividad que no sea enfocada a la devolución del dinero a las personas que invirtieron en el plan de vivienda, por esto la organización se ha ido desintegrando, perdiendo contacto con la mayoría de los afiliados.

“...las dificultades que se le presentan a una organización como esta tiene mucho que ver con la forma de pensar del común de las personas ¿ya?, la desconfianza de que aún muchos creen que todo negro es ladrón, situación que poco a poco se ha ido desvirtuando, que sí hay personas honestas y que trabajamos por una razón justa, el mismo sistema que tenemos en el Estado que es un Estado cerrado que en el campo político da poca participación eso son dificultades, dificultades incluso de convencer a la misma comunidad de que hagan parte de los procesos, de que eso es importante, que es necesario estar, esa es una dificultad tenaz, dificultades a que de pronto se logre obtener la confianza de la población con miras a lograr un objetivo político y que por ejemplo, la persona encargada no permita que después de llegar al estaño se cumplan los objetivos, esas son dificultades que lo hacen a uno a veces como decir no, no vale la pena, pero la verdad es que para atrás no, hay que seguir siempre adelante.” (Asociado de Ason-Norte, 2015)

En conclusión, en la organización se han presentado diferentes situaciones y problemáticas que han generado así su casi disolución como se mencionó a lo largo del capítulo, las cuales tienen que ver con desfalcos, relatos contradictorios, incumplimiento de objetivos, entre otras y es por esto que algunos miembros se muestran decepcionados e indiferentes frente a lo que suceda con la organización; a pesar de ello, en la actualidad solo la junta directiva se reúne para tomar decisiones frente a lo que está atravesando y dificultan su continuidad.

“Frente a las experiencias positivas puedo decir que no tuve ninguna, porque todo fue ilusión y nada se dió, entonces no tengo nada positivo, porque uno trabaja con anhelo, con ahínco, con esperanzas, con ilusiones y al no alcanzar la meta ¿Qué puede contar de positivo?, nada porque usted no logra concretar nada.” (Asociado de Ason-Norte, 2015)

Por otra parte solo a algunos de los miembros los cuales son conocedores de esta situación y que tomaron la decisión de demandar a la organización Afrocol se les ha devuelto el dinero invertido, aunque no en su totalidad, pero otras personas aún están a la espera, es aquí donde se evidencia una gran contradicción entre los miembros de la junta directiva y los miembros de la asamblea.

“A otra gente ya se les devolvió la plata porque trataron de demandar a tres de los encargados del proyecto, eso estuvo en el juzgado, pero entonces el juez vió de que no se ameritaba y que en realidad ellos trataron de hacer las cosas bien y que ellos no se han robado la plata, porque ellos llevaron los soportes del negocio, pero si los obligaron a que les devolvieran los recursos a esas personas, a una señora si le devolvieron como \$700.000 pero también le deben un excedente como de \$500.000 y pico”. (Asociado de Ason-Norte, 2015)

Es así como se evidencia un desacuerdo por parte de los miembros de la organización, ya que el presidente de esta manifiesta que el dinero que se devolvió a las 12 familias aparece de su propio patrimonio, causando inconformismo como se manifiesta en una de las entrevistas, ya que los lotes comprados fueron por medio de la organización y es por esto que se exige que se beneficien otras familias pertenecientes a Ason-Norte, cuestión que hasta el momento no ha sido posible.

“...el señor empezó a devolver la plata y compró 12 lotes a una señora, entonces él empezó a devolver el millón de pesos a todo el que se aburría, porque eso es eterno, lleva más de 10 años del plan de vivienda, entonces que dice él, que esos 12 lotes son de él que porque el devolvió la plata, entonces yo le digo ¿usted compro a nombre de quién?, me dice que de Ason-norte, entonces le dije, vos compraste a nombre de una organización para beneficiar a 12 familias...” (Asociado de Ason-Norte, 2015)

“...nosotros estamos ahora esperando a ver como solucionamos eso para devolverle el dinero a las personas, pero no estamos funcionando, tenemos una promesa de compraventa con una señora, la señora evade y evade y evade y nunca da la cara y que sí, que hoy, que mañana y nunca...entonces ahí estamos con el proyecto de meterle una demanda.” (Asociado de Ason-Norte, 2015)

De acuerdo a lo anterior se puede observar que en Ason-norte no existe una plena comunicación entre sus dirigentes y miembros de la asamblea, debido a las múltiples contradicciones que se presentan en cuanto a la devolución de dineros y compra de lotes, situación que genero la disolución de la organización.

Por otra parte, lo que respecta a la estructura organizativa de la asociación afro, esta se encuentra determinada por directivos, comités de trabajo, comité conciliador y

disciplinario, los cuales rigen el funcionamiento de dicha organización. Es por esto que la Junta directiva: Presidente, Vicepresidente, Tesorera, suplente de Tesorería, Secretaria, suplente de Secretaria, Fiscal, suplente de Fiscal y Asamblea general, tienen unos derechos y deberes entre los que se encuentran la toma de decisiones al interior de la organización como: elecciones de personal que los representa, planeación y ejecución de actividades presupuestadas para la recolección de dinero, contratos con entidades públicas y privadas, gestión de recursos y apoyo para la comunidad Afrocolombiana de sectores marginados.

Teniendo en cuenta lo que se plantea en los Estatutos de Ason-Norte es la asamblea general quien cuenta con la máxima autoridad y órgano de dirección en cuanto a la toma de decisiones, la constitución y disolución de la asociación, seguimiento de gastos y contratos en conjunto con la presidencia, junta directiva y comités de trabajo, y la elección de sus dignatarios. Frente a la junta directiva se puede decir que está encargada de la elaboración de proyectos, proponer a la asamblea general destituciones, inclusión de miembros y comisiones especiales.

Aunque la junta directiva es la encargada de las diligencias y orientación de acciones y es la asamblea general la que formalmente debería decidir sobre los recursos, las acciones y dinámicas estratégicas de la organización, en la práctica la junta directiva es quien toma todas las decisiones, administra todos los recursos a su albedrío, mientras la base social asume una actitud pasiva y no reactiva en la dinámica del proceso.

La Asociación de Negritudes del Norte del Valle cuenta con unos estatutos que propenden principalmente por el desarrollo integral de la organización, enfatizando también en aspectos claves como la promoción de procesos organizativos, la elaboración de programas para la reivindicación de las comunidades afrocolombianas, establecer contactos con los organismos nacionales e internacionales, presentar propuestas lideradas a la eliminación del racismo, entre otras.

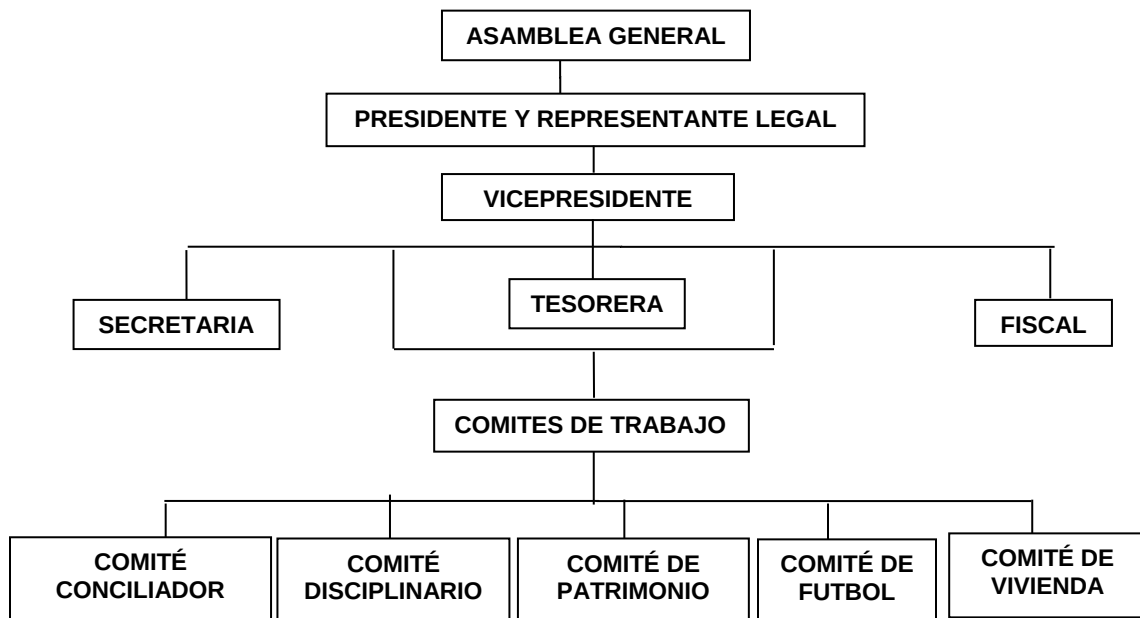
Para el logro de los objetivos mencionados en los estatutos y entre los que se encuentra con fuerza la ejecución del “plan de vivienda”, internamente la organización se ha estructurado en comités de trabajo, los cuales son dirigidos por un líder y se encargan de ejecutar planes y programas definidos por la comunidad, determinados a través de la asamblea y que con base en esta carta de navegación (estatutos Ason-Norte) se encuentran los siguientes:

- Comité conciliador: En los que se resuelven posibles controversias entre órganos y dignatarios, encargado de percatar el cumplimiento de reglas establecidas por parte de los integrantes, funciones, entre otros aspectos y en caso tal de que esto se incumpla,

- Comité disciplinario: entrará a sancionar con suspensión o desafiliación a quienes no cumplan con las reglamento de la organización.
- Comité de patrimonio: El cual administra los recursos de la organización provenientes de aportes del Estado, de los integrantes de la asociación, empresas privadas u ONG's, manejando ingresos para actividades que se puedan realizar, entre las que se encuentran: rifas, bailes, bazares y muestras gastronómicas planeadas en reuniones y, de igual manera, labores a desarrollar por cada miembro del grupo, aportando al avance de metas encaminadas al ahorro para el acceso a viviendas.
- Comité de futbol: El cual se encarga de proporcionar los uniformes del equipo y enterarse y solucionar las necesidades de los jugadores.
- Comité de vivienda: estará encargado de exponer por medio de informes avances sobre el proyecto de vivienda a la junta directiva y a la asamblea general.

La estructura jerárquica, distribución del poder, roles y funciones de esta organización, se encuentra distribuida de la siguiente manera:

ESQUEMA N°1: Estructura organizativa de “Ason-Norte”



Fuente: Construcción propia a partir de los estatutos y entrevistas a miembros de la organización.

- **Presidente:** El cual ejerce la representación legal de la organización; otorga los poderes necesarios para el cumplimiento y defensa de los intereses de la comunidad; convoca y dirige las reuniones de la asamblea, la junta directiva y elabora el orden del día; expone mediante un informe sus labores ante los demás directivos (junta directiva y asamblea general); legitima las actas de las reuniones e indica a los suplentes las funciones correspondientes.
- **Vicepresidente:** Debe asumir la presidencia de manera temporal o definitiva en caso de que el presidente no se encuentre en condiciones de hacerlo y coordinar con los comités y las diferentes comisiones las acciones a realizar.
- **Tesorero:** Recolecta cuotas y maneja los fondos; se encarga del libro fiscal, rindiendo cuentas por medio de un informe presentado a la junta directiva y asamblea general de ingresos y egresos de la organización; presenta balances contables anuales, entre otras labores.
- **Secretario:** La labor de esta persona es la comunicación de las convocatorias a las reuniones a la junta directiva y asamblea general; construir y archivar actas y tener en cuenta quienes son los integrantes suspendidos e incorporados de la organización.
- **Coordinadores de los comités:** Convocan al comité; ordenan los gastos; nombra entre los integrantes quien ejerce la secretaría del comité; presentan informes de las funciones del comité y elabora presupuestos para las tareas que delega la junta directiva y la asamblea general.
- **Fiscal:** Emite conceptos en caso de expulsión de un integrante; firma en compañía del tesorero y presidente las cuestiones que tengan que ver con dineros; revisa y autentifica el balance anual; custodia el dinero y bienes de la organización; entre otras funciones.

Así mismo, la Asociación de Negritudes del Norte del Valle cuenta con unos Socios fundadores, los cuales serán considerados siempre y cuando hayan firmado el acta de constitución de la asociación y unos Miembros aspirantes que son las personas que llegan a la asociación con la intención de ser militantes y deben cumplir con algunos requisitos como: esperar en esta condición por seis meses ininterrumpidos, conocer a profundidad los estatutos, cumplir con las tareas asignadas y presentar una carta solicitando a la junta directiva su ingreso, después de este proceso, la persona pasa a formar parte de Ason-Norte y es reconocido como miembro militante, el cual deberá figurar en el libro de registro de miembros y mostrarse receptivo en todo momento con

los principios, reglamentos y determinaciones de la asociación, cumpliendo con los derechos y deberes establecidos en esta.

De acuerdo a los estatutos, entre las reglas establecidas en la organización, principalmente se encuentra la asistencia a reuniones cada 15 días, la participación activa de los miembros de esta con registros actualizados en cada una (llamados a lista) para actualizar la información obtenida y emitida con anterioridad, como también para resolver dudas a la asamblea general o junta directiva, entrega de materiales para la realización de actividades planeadas y definición de tareas a realizar por cada participante, siendo de lo contrario, deberán pagar una cuota monetaria de \$1000, la cual se suma al fondo de ahorros de la organización; de igual manera, cuando un integrante no cumple con sus responsabilidades o acuerdos internos, es la junta quien toma el caso y decide dejarlo por fuera o no, o ceder la labor a otra persona, siendo reemplazado en la mayoría de los casos por uno nuevo, como lo expresa uno de los líderes en el siguiente apartado:

“...como todo proceso siempre necesita aplicarle un proceso de planeación, ejecución y evaluación y en la evaluación siempre revisamos donde están las dificultades y en ese orden de ideas, a esas dificultades lo que hacemos es como tratar de proponerle una sanción que permita mejorarla ¿ya?, por ejemplo en ocasiones cuando las personas no cumplen lo propuesto en algunos objetivos de la organización, simplemente se replantea el objetivo, se evalúa si es que el objetivo efectivamente no es alcanzable o si las personas que tienen la responsabilidad de ejecutar ese objetivo son las que no tienen la competencia, entonces cambiamos a esa persona y procedamos a que se continúe avanzando en los proceso.” (Asociado de Ason-Norte, 2015)

Estas también presentan además los pasos a seguir en caso de disolución de las organizaciones en cada uno de sus documentos legales, en Ason-Norte este proceso está determinado como un comité de patrimonio en el que se manifiesta que la disipación de esta se dará en caso tal de que la mayoría de los miembros tomen esta decisión por medio de voto afirmativo, después de esto se procederá a una liquidación cancelando deudas con terceros y asignando los dineros recaudados por aportes del estado, empresas privadas u ONG´s, ingresos por actividades que hayan realizado hasta el momento y aportes de los socios al servicio social de sus miembros.

Para finalizar, la Asociación de Negritudes del Norte del Valle actualmente atraviesa una situación de desequilibrio, angustia, incertidumbre y decepción, debido a que los miembros de la asamblea y la junta directiva manifiestan su inconformidad con el manejo que se le dió a los recursos económicos destinados para el Plan de Vivienda, la incapacidad para cumplir con demás metas planteadas y otros aspectos de la organización, ya que se han desatado diferentes problemáticas al interior de la organización que no pudieron resolver y otros que no han podido solucionar como el

retiro de algunos de los integrantes, encasillándose en una crisis de la cual no han podido salir.

Jóvenes en pro de la identidad y acervo cultural: organización Faca Muntú

Otra de las organizaciones que abanderó el proceso organizativo para mejorar las condiciones de vulnerabilidad en las que muchas personas afro se encuentran en la ciudad de Cartago, es la Fundación Artística y Cultural Afrodescendiente Muntú, conocida coloquialmente como Faca Muntú, la cual ha venido trabajando hace aproximadamente 3 o 4 años directamente con sectores marginados en los que se encuentra la mayor proporción de personas afro y en los que residen los fundadores (barrios Bellavista y Loma de la Virgen).

La fundación se conformó legalmente el 3 de febrero del año 2014 tras la necesidad del momento de tener una organización que respondiera al tema cultural y el rescate del legado ancestral Afrodescendiente, esta iniciativa surge a partir de prácticas y habilidades culturales que tienen los jóvenes que conforman la fundación.

Muchos de estos en el pasado (hace aproximadamente 15 años) pertenecieron al grupo de danzas conformado por la casa de la cultura, institución pública que motivó a estudiantes de diferentes colegios para la integración en procesos de desarrollo cultural, creándose en ese momento la agrupación artística “Estampas del Pacífico” con la participación inicial de líderes actuales de la fundación como Cristian Cartagena, Ever Hinestroza y Daniela Mosquera.

“...nosotros trabajamos en la casa de la cultura con Mellizo, él es muy reconocido en la ciudad, él monta coreografías, empezamos Pichy, Cartagena y yo, nosotros 3 estábamos en Estampas del Pacífico que era de la casa de la cultura, ya pasamos a ser independientes, luego nos fusionamos con Funsa y ahora estamos con Faca.” (Lider de Faca Muntú, 2015)

Con el paso de los años, la mayoría de los integrantes del grupo de danzas entraron a hacer parte de una organización sin ánimo de lucro que respondía al nombre de FUNSA, organización de base Afrocolombiana que trabajaba con niños (as) y adolescentes de los barrios nombrados anteriormente, cumpliendo principalmente la función de beneficiarios, llevando consigo el grupo construido en años anteriores y unos años después, pasan a ser tutores de danzas folclóricas, música y cantos de la cultura afro a partir de la ampliación de sus conocimientos en dicho lugar.

Con el tiempo FUNSA se disolvió y tras su finalización los jóvenes empezaron a fortalecer aún más su identidad étnica e idear una nueva fundación en un día cualquiera de charlas, risas y sueños en medio de su cotidianidad sentados en una de las esquinas de su barrio, momento en el cual deciden conformar una organización que respondiera a las necesidades del sector y a todo lo relacionado con las prácticas culturales de su etnia, pudiendo de esta forma sumar el trabajo cultural con el comunitario y así fueron estructurando sus ideales, compartiéndolos con amigos (as) del sector, escribiendo notas en papel, imaginado un nombre, sacando tiempo en sus ratos libres para crear objetivos, estatutos, reglas, entre otros aspectos que dieran forma a la nueva organización.

“...nosotros veníamos de un proceso la mayoría de los que pertenecemos a la Faca, veníamos de haber trabajado en FUNSA, entonces en el momento en el que se acabó dicho proceso uno queda como ¿no puede ser que todo el trabajo de 10 años se pierda así como sin nada!, entonces nosotros ya tenemos un reconocimiento en el barrio, ya tenemos un reconocimiento con las familias y cómo vamos a dejar que todo se pierda así, entonces uno de los tantos días que uno se sentaba en la esquina a hablar, ve y salió Cartagena y dijo, <porque no formamos una fundación?> Y todo mundo que no, que eso es muy difícil y él dijo <¡no!, pues mire que nosotros tenemos lo más importante, tenemos la experiencia>, todos dijimos no pues hágale, miremos quien se montan al barco y después de que todos nos montamos, todos dijimos si ya que, ya estamos montados en la vaca loca, ya llevémosla hasta donde vaya.” (Lider de Faca Muntú, 2015)

Ya para el año 2011 en el momento de la conformación la nueva organización, inicialmente se estructuró la junta directiva con la presidencia de Vladimir Cartagena y la participación de 15 personas, llevándose a cabo reuniones cada domingo del mes de 6 a 10 pm aproximadamente en la casa de Ever Hinestroza o el colegio Ramón Martínez Benítez, con el fin de construir los estatutos, puntualizar los objetivos de la fundación y la planeación de algunas actividades a realizar (recursos necesarios, gestión externa, lugar de la actividad, beneficiarios, repartición de funciones, entre otros) en compañía de la fundación Forjando Esperanza, la cual dió desde sus comienzos, apoyo incondicional para la legalización y el proceso en su totalidad, realizándose dichos eventos de una forma más informal y menos estructurados.

Para la construcción de su reglamento, los integrantes de la organización tuvieron como base los estatutos de otras Fundaciones, documentos que analizaron en días de reuniones para definir los propios durante aproximadamente 2 meses.

Se dedicaron a estudiar minuciosamente el contexto cartagüeño, en especial el estado de los barrios Bella Vista y Loma de la Virgen, siendo estos los sectores claves para el desarrollo del trabajo comunitario, encontrándose una infinidad de demandas en estos mal llamados barrios marginados, vulnerables o los estratos bajos de Cartago, puesto

que son sectores en los que se encuentran cada uno de los flagelos que lastimosamente son abandonados por los entes gubernamentales en cada uno de los procesos sociales, existiendo problemáticas como pauperismo económico, trabajo infantil, delincuencia común, prostitución, desempleo, falta de oportunidades laborales, falta de vivienda propia, hacinamiento, consumo y micro-tráfico de estupefacientes, deserción escolar y violencia intrafamiliar, tal como lo establece uno de los entrevistados:

“Bellavista y la loma de la virgen como tal siempre nos ofrecen herramientas, este es un sector con innumerables problemas pero también tiene innumerables soluciones para esos mismo problemas, solo que las comunidades siempre requieren de la organización o una organización para poder trabajar por la satisfacción de sus propias necesidades, porque casi siempre se cree que el hecho de trabajar yo con yo, o sea, yo trabajo solo para mí pero yo no me gano nada con trabajar para mí porque si mi alrededor está contaminado no se gana uno nada y la idea es poder trabajar todos.” (Lider de Faca Muntú, 2015)

Aunque en un inicio se torna complicada la toma de decisiones para definir los estatutos, cargos, funciones, reglas internas, sanciones y actividades a desarrollar por la presencia de conflictos internos, con el paso del tiempo fue cambiando y evolucionando el trabajo en equipo en el que todos los miembros de esta pudieron enfocarse por las mismas metas, acciones vistas en el desarrollo eficiente de eventos programados como: gestión de regalos en diciembre para niños del sector de la calle cuarta, plan padrino, donaciones, bazares, conformación y presentaciones del grupo de chirimía por niños (as), sancochos comunitarios, encuentros folclóricos y actividades recreativas.

“Habían peleas siempre y casi nunca se salía con nada por tantos puntos de vista, entonces era un poquito difícil que nos pusiéramos de acuerdo en las actividades...yo digo que partió primero de entender que somos personas totalmente diferentes, cada uno tiene su punto de vista y su percepción de las cosas, pero partimos de que estábamos en Faca por un bien común y no un bien particular, entonces ahí primaba era el bien común, si su opinión beneficia a todos y al proceso, dale la tenemos, si no, si esa no beneficia a la fundación y tampoco beneficia a la comunidad, tengámosla ahí y esperemos.” (Lider de Faca Muntú, 2015)

De esta manera, empiezan a centrar sus objetivos en todo lo relacionado con la parte cultural y el rescate ancestral, ya que para estos jóvenes la cultural tiene una potestad universal que extrapola a cada sector de la sociedad y facilita el trabajo con niños, adultos mayores, adolescentes y jóvenes, donde a partir de la conformación de grupos culturales se fortalece todo el tema de raíces ancestrales.

Poco a poco se han ido perfilando las acciones y, de esta manera, las metas que se tienen al interior, donde la claridad en los objetivos ha permitido a la fundación caminar de una manera lenta pero segura, aclaran que estos objetivos no han cambiado pero si

se han sumado algunas nociones y procesos puntuales, puesto que el entorno obliga en muchos casos a buscar otros caminos, otras variantes para potenciar líderes con sentido étnico, líderes que respondan a las necesidades de la comunidad a través de esta cultura; aspecto visualizado desde años anteriores en el municipio desde la óptica de la fundación en lo que respecta a lo afro, ya que ha sido una comunidad olvidada e invisibilizada en el plan de desarrollo “Cartago moderna, competitiva e incluyente” 2012-2015 y programas del municipio, existiendo poca vinculación por parte de los jóvenes afro en procesos sociales y políticos, la llegada de líderes Afrodescendientes a espacios políticos locales, la nula participación en proyectos estatales y el escaso reconocimiento de potencialidades de transformación de esta población.

“...no quiere decir que a partir de la conformación de la fundación esto haya cambiado, pero es nuestro pensamiento y nuestra mirada de lo que pasa en la ciudad como tal o lo que pasa con nuestra comunidad, la idea es que cuando se puedan ocupar esos espacios se pueda dar el relevo generacional, se puedan dar esos pasos, que se brinden esos espacios en cuanto a materia de política, social, en todos los campos como tal, vuelvo y le repito, la cultura es un proceso universal y que involucra a todos los sectores de la sociedad, entonces queremos que la cultura sirva como catapulta para reafirmar los procesos sociales de la comunidad Afrodescendiente”. (Lider de Faca Muntú, 2015)

En el año 2014 se da cambio de presidente de la organización, ya que al anterior se le presentaron dificultades laborales y personales que le impidieron continuar en el cargo, eligiéndose de esta manera por votación, a Ever Hinestroza quien continúa con el mismo proceso llevado hasta el momento y la realización de la mayoría de las actividades, añadiendo libro calle, mercado de pulgas y presentaciones con el grupo de danzas en diferentes municipios del Valle (Roldanillo, La Unión, Cartago, Zarzal), participación en las fiestas de Cartago, presentaciones en aniversarios de empresas del municipio, presentaciones en colegios, entre otros; decisiones que fueron tomadas por todos los miembros de la fundación.

“Nos reunimos y preguntaron que quien quería que fuera el nuevo presidente, ya que el anterior no puedo continuar por asuntos personales y pues difícil tomar la decisión, entonces más o menos entre nosotros mismos dijimos que quien puede desempeñar tal cargo y así se eligió y hasta ahora se ha desempeñado muy bien y sigue con el mismo proceso, entonces no afecto la dinámica de la fundación.” (Asociado de Faca Muntú, 2015)

Gracias a la firmeza, esfuerzo y motivación, han obtenido grandes logros a partir del reconocimiento de las necesidades y problemáticas de dicha población, con los cuales han generado un nombre y este se ha posicionado, han respondido a las exigencias del entorno y es reconocido dentro de la comunidad como tal por medio del grupo folclórico “Estampas del pacifico”, con la infinidad de presentaciones que han tenido no solo a nivel local sino nacional, sumándole el trabajo comunitario y de bienestar para la comunidad, reflejado en planes y áreas temáticas manejadas por ellos

misimos desde su conformación, entre los que se encuentran: Plan financiero, Plan padrino y donaciones en especie, desde los que cualquier persona natural o jurídica puede aportar dinero mensual por plan elegido, instrumentos musicales, vestuarios y maquillaje para la práctica de danzas, material escolar y tecnológico, ropa y juguetes en buen estado para coadyuvar al mejoramiento de la calidad de vida y la educación integral de niños, niñas y adolescentes en alto riesgo; la Faca como ellos la llaman de cariño, se ha ganado el reconocimiento en muchos municipios del país y por parte de la misma comunidad Afrocartagüena.

De igual forma, gracias a su trabajo y el aporte que dejan en cada una de las personas con las que trabajan de acuerdo a los pilares culturales, deportivos, etnoeducativo, entre otros, muchas de estas optan por vincularse a las actividades que realiza la fundación, como son las novenas navideñas, presentaciones con el grupo de baile, participación cultural en las fiestas de Cartago, de igual forma participación en la conmemoración de la semana de la Afrocolombianidad, entre otras.

“La experiencia que más nos ha marcado es la actividad macro en diciembre, nos ha tocado sacar de nuestro bolsillo para pagar unas cosas, para dar, para llevar a cabo estas actividades, quizás en ocasiones la respuesta negativa de algunas personas de la comunidad, que a usted le cierran puertas, el que una persona te diga te voy a dar tantos regalos y el día de la entrega te de 1 y tu contando con ellos, entonces tu sentir como ¿qué voy a hacer? ¿cómo le voy a quedar mal a los niños?, el ultimo día usted decir ¡no fuimos capaz! y a las 3 de la tarde antes de iniciar la actividad tener todos los regalos, ósea, ha sido de todo, yo digo que es un proceso que le ha hecho sentir a uno de todo, días en los que decía no más, días en los que decía si puedo, insultos de la gente que hacen pensar para que me metí en esto, la gente tan mal agradecida pero ver la cara de los niños de satisfacción, ellos todos contentos por ese regalito, entonces uno dice vale la pena el esfuerzo.” (Lider de Faca Muntú, 2015)

Esta vinculación de la población en las diferentes actividades, ayuda en primera instancia a la conservación de las prácticas culturales afro de generación en generación (bailes y cantos típicos Afro, fortalecimiento espiritual, aprendizajes musicales de los instrumentos representativos, conocimientos literarios Afrodescendientes, entre otros); en segunda instancia, esta aceptación les permite arrebatar de los diferentes flagelos que se presentan en estos sectores, a niños, adolescentes y jóvenes, enfocándolos y enseñándoles una manera diferente de ver y ganarse la vida por medio de la cultura.

Faca Muntú, como la gran mayoría de fundaciones, trabaja bajo el parámetro de sin ánimo de lucro, por ende cada una de las personas que trabajan dentro y fuera de esta, como los que donan regalos para niño de la zona, los que convocan a los niños para las novenas, los que tocan instrumentos, cada uno de los que conforman la fundación, son piezas fundamentales para el eficiente funcionamiento de la organización, dado que realizan sus labores de manera voluntaria por el solo hecho de

la satisfacción, el amor a sus raíces culturales y al trabajo comunitario sin esperar un reconocimiento o algún premio por su trabajo.

Es a partir del trabajo arduo, de múltiples alicientes, de las buenas presentaciones, de la ocupación de los diferentes espacios tanto locales como nacionales, de la pasión y entrega que dejan en cada tarima, en cada baile, en cada actividad de donde surgen los incentivos y la motivación para continuar su proceso organizativo, expresados en el reconocimiento, el aplauso, la participación y la invitación a otros espacios.

“...la constitución fue algo importante, el hecho de tener un sueño a pasar a hacerlo realidad, un sueño que veíamos lejos pero que al final, después de tantos tropiezos, de mucha gente decir no lo hagan, ustedes están muy jóvenes, eso es una pérdida de tiempo, logramos por fin y nos constituimos, tenemos estatutos, tenemos cuenta, tenemos muchas cosas que nosotros creíamos que iba a hacer como una utopía, difícil lograrlo y eso para mí ha sido supremamente importante.”
(Lider de Faca Muntú, 2015)

Otro de los estímulos importantes para la fundación, es el hecho de ser la única organización afro que trabaja con jóvenes, permitiéndoles realizar relevos generacionales que en otras organizaciones no se ejecuta, siendo vital para la Faca debido a los aprendizajes adquiridos, contemplados en ideas, procesos, metodologías y dinámicas nuevas o diferentes como son los ejes temáticos y la implementación de cada uno por personas especializadas, implementación de la cátedra de estudios Afrocolombianos y compartir saberes culturales con niños, niñas y adolescentes del sector para transmitir conocimientos ancestrales, haciendo esto la diferencia respecto a otras fundaciones afro de la ciudad de Cartago, sin dejar de lado que son una organización joven que también trabaja con adultos mayores, ya que para estos, son personas que conservan el acervo cultural y lo transmiten a las nuevas generaciones como lo hicieron con los jóvenes del sector y de la fundación Faca Muntú, sustentado esto en los diarios de campo de las investigadoras.

Las personas que trabajan dentro de esta fundación consideran que la organización tiene la potestad para alcanzar aquellos sueños, aspiraciones en marcha, en constante construcción, en incesante trabajo, observando en esta infinidad de oportunidades que solo el trabajo fuerte, la voluntad y el tiempo llevarán al éxito y al cumplimiento de cada uno de los objetivos planteados por este grupo de jóvenes.

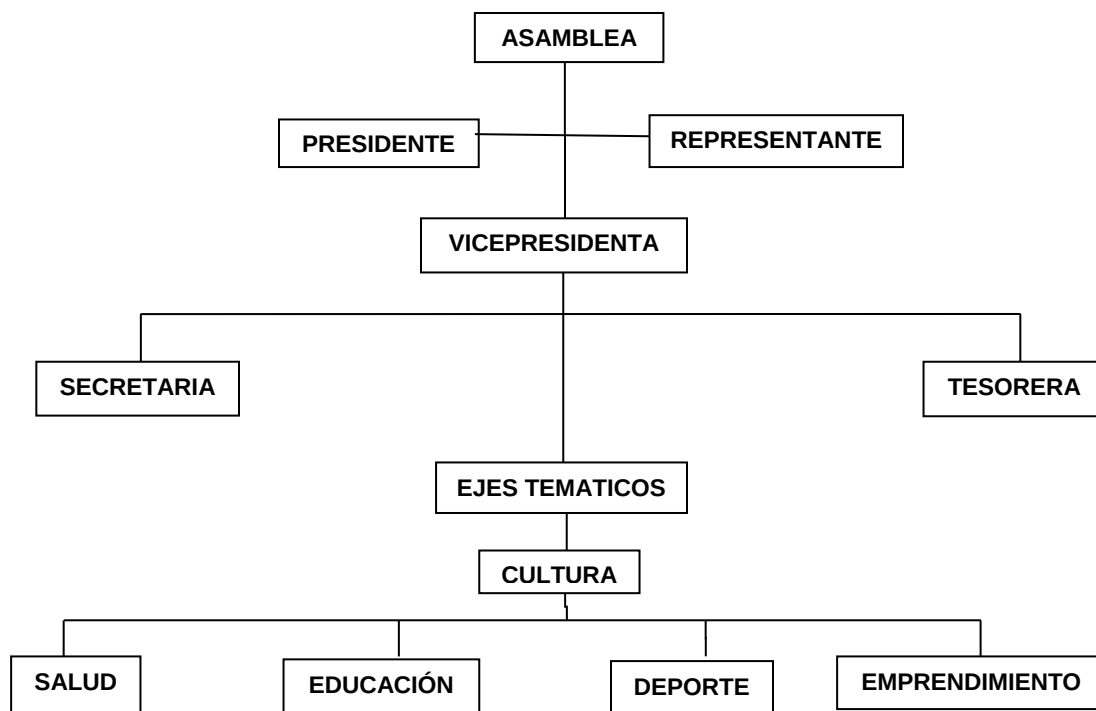
En la actualidad, la organización cuenta con la presencia de 10 miembros activos (5 pertenecientes a la junta directiva y los demás, son coordinadores de cada eje temático), en la que se realizan reuniones o encuentros cada 20 días o una vez al mes para trabajar sobre temas puntuales como la participación en asuntos políticos, el estado de la organización, definición y planeación de actividades, entre otros,

trabajando de una manera más independiente con otras organizaciones Afro, la mesa de concertación, la alcaldía municipal y otros contratos directamente con la fundación.

Por otro lado, dentro de esta organización no existe asamblea aunque en los estatutos este estipulado, aspecto que se analiza en el siguiente apartado, pero se encuentra una estructura jerárquica, la cual se ha venido eligiendo de manera democrática por los participantes de la Faca en reuniones que se llevaban a cabo anteriormente en el colegio Ramón Martínez, de la ciudad de Cartago Valle.

Esta estructura se ha ido transformando a través del tiempo por diversos motivos como renuncia a cargos o retiro de personal, visualizándose esto en los miembros activos actualmente, donde en el pasado eran 15 personas las que trabajan en la organización y por ende eran otras las encargadas de la junta directiva, hoy esta junta se encuentra conformada por 5 miembros de la organización, realizándose reuniones en un promedio de 1 vez al mes en la casa del presidente. La estructura está conformada de la siguiente manera:

ESQUEMA N°2: Estructura organizativa de la fundación “Faca Muntú”



Fuente: Construcción propia a partir de los estatutos de la organización

La función principal de la junta directiva es la gestión y enlace de la fundación, aclarando que cada cargo tiene funciones y responsabilidades de suma importancia

para el funcionamiento y buen desempeño del trabajo dentro de la fundación que a continuación se puntualizaran:

Dentro de las funciones del presidente se encuentran las siguientes:

- Convocar y presidir las sesiones de la asamblea general y de la junta directiva.
- Representar judicial y extrajudicialmente a la fundación.
- Velar por el cumplimiento de los estatutos y reglamentos.
- Velar por la ejecución de las políticas y planes de la fundación y de las resoluciones de la asamblea general y junta directiva.
- Celebrar toda clase de actos permitidos por la ley de acuerdo a la normatividad legal de la fundación.

Represente Legal:

- Ejercer la representación legal dentro de la organización.
- Celebrar toda clase de actos y contratos encaminados al desarrollo y cumplimiento del objetivo social de la organización, mediante la aprobación de la junta directiva.
- Convocar a las reuniones a los órganos de la fundación.

Vicepresidente (a):

- Ejercer funciones delegadas por el presidente.
- Reemplazar al presidente en caso de impedimento o ausencia temporal.
- En caso de ausencia definitiva del presidente, lo reemplazará por el tiempo que dure el periodo para el cual fue designado y se nombrará el vicepresidente para el mismo lapso.

Secretario(a):

- Llevar actas de las reuniones con respectivas resoluciones.

- Enviar citaciones, informes y demás a los miembros.
- Archivar los registros de la actividad de la fundación.
- Otras funciones que demande la asamblea.

Tesorero(a):

- Hacer libros contables de las actividades económicas que genere la fundación.
- Realizar balances generales tras la realización de un proyecto o la culminación de un año fiscal.
- Resguardar el patrimonio de la fundación.
- Otras funciones que demande la asamblea.

Cabe anotar que así como dentro de la fundación existen los cargos mencionados anteriormente, en esta también existen diferentes calidades de miembros que son parte primordial para el funcionamiento de cada actividad y evento, encontrándose clasificados de la siguiente manera:

- **Socios Fundadores:** Son las personas que suscribieron el acta constitutiva de la fundación.
- **Socios titulares:** Son las personas que posteriormente al acta constitutiva, expresan formalmente por escrito su voluntad de ingreso y esta petición es aprobada por la asamblea general conforme al respectivo reglamento de admisión de miembros.
- **Socios cooperantes:** Son las personas que posteriormente al acta constitutiva, expresan formalmente formar parte de la fundación pero no cumplen con algunas condiciones de admisión; participan con voz en la asamblea general y en las comisiones.
- **Socios honorarios:** Son las personas naturales o jurídicas que han prestado a la fundación aportes y servicios relevantes o que fortalecen los vínculos con la comunidad nacional o internacional y que coadyuven al cumplimiento de los objetivos de la red.

Para hacer realidad lo planeado dentro de la organización, también se han definido otros roles claves como la gestora logística, promotor cultural, docentes y el encargado de la gestión de proyectos sociales, además, el trabajo se divide en ejes temáticos dirigidos por un líder específico para dar cuenta de su eficiente funcionamiento y logros de los objetivos trazados por cada área, así:

- **Área de salud:** De este punto parte el objetivo de rescatar tradiciones ancestrales con la implementación de la medicina natural en compañía de toda planta curativa, retornando al pasado para difundir la importancia de estas, implementarlas en el presente y así aportar a la salud de cada miembro activo y sus familias.
- **Área de educación:** Desde esta línea se visualizan por medio de tertulias, seminarios y foros, aportes que personas Afrodescendientes han realizado a la cultura como tal y a la construcción del país; por otra parte, nivelaciones y refuerzos escolares de la mano con Instituciones educativas principalmente del sector, debido al ausentismo de niños o niñas de estas zonas vulnerables o en su defecto, atención especializada para que estos puedan superar problemas de aprendizaje.
- **Área de deporte:** Este eje temático busca el desarrollo de capacidades deportivas de las personas Afrodescendientes, las cuales sean capaces de dejar en alto dicha comunidad, un territorio y el país al que pertenece; de igual manera, aportar al crecimiento personal de los que lo practican.

Cabe anotar que los ejes descritos van transversalizados por el eje **cultural** considerándose como el principal en la organización FACA MUNTÚ, desde el cual se despliega el rescate del legado ancestral Afro por medio del desarrollo de prácticas culturales propias (costumbres, tradiciones, rituales, entre otros aspectos), con acciones pensadas y llevadas a cabo para formar niños, niñas y adolescentes desde ideales de trabajo colectivo, en el que se da el aprovechamiento de capacidades, habilidades y destrezas de cada miembro de la organización desde las diferentes áreas nombradas con anterioridad, especialmente la cultural y artística porque:

“...ser Afrocolombiano implica reconocerse como parte de una etnia ligada a una serie de procesos históricos, construcciones sociales como son costumbres, rituales, ceremonias, celebraciones, creencias, ideologías y tradiciones, las cuales apunta al conocimiento de sus propias raíces, génesis de la conformación y transformación de elementos claves que posibilitaron tanto las particularidades como también el desarrollo de cada región al identificarse con dicho legado ancestral Africano rescatado a través del tiempo, siendo esta la base de la cotidianidad y el reconocimiento de sí mismos hacia unas características explícitas e implícitas

transmitidas de generación en generación a través de múltiples métodos utilizados en ámbitos familiares, educativos y sociales.” (Arce, 2013:19)

Para finalizar, en caso tal de que se dé la liquidación del patrimonio y esté aprobada por la asamblea o por la autoridad judicial, se procederá a elegir por medio de la asamblea general un eje temático liquidador de este, es así como se podrá disolver por las siguientes causas: por voluntad unánime de sus miembros, por imposibilidad para el cumplimiento de sus objetivos, declarada por la asamblea general, por haber incurrido en una de las causas determinadas en ley y por vencimiento del término de duración. La asamblea general conservará durante el periodo de liquidación la plenitud de poderes y facultad que tenía y una vez pagadas las deudas de la fundación y si existiese sobrante, se destinará íntegramente a fines benéficos que tiendan a promover los objetivos de la fundación.

Afrorescate de la tradición oral: “Herencia Afro”

El proceso organizativo legal de la *Organización de base Afrocolombianos de Cartago Valle del Cauca “Herencia Afro”*, o que simplemente se conoce como *Herencia Afro*, es el más reciente proceso organizativo formalmente constituido que deriva de procesos organizativos anteriores como Asochorca, Funsu y Asuwike, pues sus miembros fundadores transitaban por esas dinámicas, lo que hace que compartan una trayectoria común.

Sus inicios formales empiezan el 27 de febrero del año 2014 a la labor impulsada tanto por el grupo nombrado inicialmente, como a la fundación Asuwike y a Irma Cardona, que influyeron significativamente en la legalización de dicha organización, desde los cuales se venían llevando a cabo actividades culturales tradicionales Afrodescendientes como danzas, cantos, poesía, rituales fúnebres, prácticas espirituales, muestras gastronómicas y demás con la participación de aproximadamente 36 miembros activos, todos Afrocolombianos, de allí el nombre de la organización, puesto que son herederos de una cultura en particular, haciendo alusión a aprendizajes transmitidos por Africanos, convirtiéndose esta en la guía de sus propios estilos de vida, pensamientos, creencias y costumbres en la actualidad.

Se constituyó como una organización sin ánimo de lucro, también con sede en el barrio Camellón del Quindío. Conformada por un grupo de personas que vienen ejecutando en la ciudad hace ya varios años, una serie de actividades relacionadas con su propia cultura para darla a conocer mucho más, en especial a la población Cartagüena,

ganando reconocimiento e incluso ser tenidos en cuenta en celebraciones, proyectos o asuntos gubernamentales que los pueda beneficiar.

Como se describe anteriormente, este grupo surgió gracias a las experiencias y conocimientos adquiridos en el grupo Asochorca por parte de la fundadora y coordinadora Rosmira Ibargüen, quien se ha dedicado desde los inicios de los procesos organizativos Afro en el municipio a compartir conocimientos de su propia cultura, enseñar a cantar alabaos, bullerengue, danzar y componer canciones; después a la participación y trabajo grupal durante aproximadamente 4 años, de casi todos los miembros de esta fundación en Asuwuiké, en compañía de la docente Nancy Cuesta (directora de esta fundación), quien se encargó de dirigir dicho grupo y cumplir en parte la labor de manager para la divulgación de las tradiciones y prácticas culturales como orgullo Afrocolombiano, desde Cartago para todo Colombia.

Posteriormente, se da la conformación del actual grupo a causa de situaciones coyunturales como la ausencia de beneficios económicos o realización de muestras culturales sin ninguna bonificación en otras organizaciones o instituciones, ya que son personas de escasos recursos económicos y quienes han buscado constantemente ingresos para sobrevivir a las exigencias de la ciudad por medio de estos grupos organizados y diversas actividades culturales, cosa que no encontraron con dicho trabajo y, por el contrario, generó conflictos internos que a la postre terminó en la división de Asuwuiké y la conformación de Herencia Afro.

“...no quisimos que nos marginaran más, que nos explotaran así, porque lo que tenían eran como una explotación, hacíamos unas actividades en tal parte, sí, hacíamos tal actividad con todas las cosas y enseguida chao qué bueno que quedó...nosotros sí estábamos con Asuwuiké, pero nos salimos precisamente porque no le dimos importancia a eso, a nosotros no nos convenía, no quisimos ser más mula de otro, esa vaina de ser mula de otro no, eso no, era para llegar allá y no había más nada, una cosa que se viera beneficio y ninguno de nosotros tuvo beneficio, entonces donde uno no ve beneficio, no ve alguna cosa buena, que está haciendo allí? perdiendo el tiempo no más y ya.” (Lider de Herencia Afro, 2015)

En este momento, participaron en diferentes encuentros con otras culturas y contextos, como lo fueron viajes realizados a Bojayá, Bajo Magdalena, Antioquia, Cali, entre otras ciudades, para mostrar las múltiples concepciones heredadas de familiares, conocidos y amigos en territorios donde se presentaban situaciones de conflicto o violencia, concibiéndose esto como vivencias importantes, puesto que han permitido aumentar la confianza y amor por lo que hacen, dejando enseñanzas que permiten guiar su camino hoy día:

“...a Bojayá fuimos cuando fueron a hacer la misa de perdón y fuimos a inaugurar el nuevo Bojayá, entonces nosotros fuimos a esa iglesia que le habían tirado dinamita, que habían muerto no me acuerdo cuantos es que fueron hacia 2 años y ya habían hecho el otro pueblo, la misa fue cantada con alabaos y todo eso, misa del perdón muy bonito, estuvimos en el salado también

ritualizando, estuvimos para Antioquia, mejor dicho, yo he andado mucho con eso... a nosotros nos marcaba mucho en el grupo era cuando íbamos a esos rituales o nos tocaba ir a Cali donde habían matado unos compañeros legionarios... pues el cambio fue que nosotros le cogimos más amor a los alabaos porque por medio de los alabaos es como un ritual.” (Lider de Herencia Afro, 2015)

Ha sido un grupo generalmente grande, en su mayoría mujeres y adultos mayores, quienes iniciaron con la idea de conformarla legalmente a partir de una actividad cultural significativa para ellos llamada “La ruta arcoíris” en la ciudad de Cartago, en la que se llevó a cabo una muestra de tradición oral y gastronómica dirigida por la señora Irma Cardona (relacionada con asuntos étnicos en Cartago), quien se convierte en una persona valiosa e importante para la mayoría de los miembros de esta organización, puesto que fué quien los contactó para la actividad y dio una bonificación a los que hicieron posible este encuentro, además de asesorar y proponer la organización del grupo y por ende la legalización del mismo, tanto para darle continuidad a lo que venían haciendo, como también, para empezar a luchar y alcanzar objetivos que estos tuvieran y que no habían sido posibles de alcanzar hasta el momento.

Así, tras varias reuniones, deciden en colectivo plantearse la meta principal de gestionar un hogar de paso para niños, adolescentes y adultos mayores en situación de calle sin importar su etnia, puesto que no toleran ver personas deambulando sin rumbo alguno en las calles y pasando necesidades.

“Ayudar a muchas de las personas que andan por la calle, especialmente para los adultos mayores que casi no pueden caminar y que están pidiendo limosna en la calle, también otro proyecto que tenemos es con los jóvenes que están metidos en la drogadicción y tratar de atraerlos y llevarlos a un sitio donde ellos puedan mejorar y tengan otras alternativas y se olviden de esas cosas, muchos andan por la calle metiendo vicio y aguantando hambre y durmiendo en los andenes, eso me duele mucho, también he visto a esa gente comiendo de la basura y eso me duele mucho.” (Asociado de Herencia Afro, 2015)

Además, realizar actividades en las que se pueda transmitir las prácticas culturales Afrodescendientes, donde a partir de este conocimiento, los jóvenes utilicen de forma eficiente su tiempo libre con la implementación de prácticas mucho más sanas, evitando que caigan en la drogadicción o si ya lo están, aportarles para que puedan superarla; generar empleo a mujeres que trabajan en casas de familia y que no reciban un sueldo digno o se encuentren desempleadas; gestionar becas universitarias para personas de escasos recursos, en compañía de actividades como almuerzos comunitarios, juegos de mesa como entretenimiento, entre otras y poder ser aún más reconocidos en la ciudad por sus obras eficientes y ayuda a la comunidad cartagüña.

Para el cumplimiento de diversos objetivos comunes, la fundación *Herencia Afro* ha tenido constante relación con otras organizaciones Afro y colaboración de otras personas entre las que se encuentran:

- Ever Camacho, representante en los consultivos étnicos realizados en varias ciudades del país.
- Arnulfo Mosquera, auxiliar administrativo en la alcaldía de Cartago – organización cívica y social.
- Ason-Norte.
- La mesa de concertación Afro,

aportando de esta manera a los avances tenidos hasta el momento en lo que se refiere a documentos y envío de requisitos para la consecución de la casa Afro.

Es en este punto específico donde la organización posee algunas situaciones problemáticas en la actualidad, encontrándose estancada debido a problemas de inasistencia y no cumplimiento con actividades programadas, ya que no han sido realizadas como lo han planteado en las reuniones, dificultándose así la obtención de recursos económicos que puedan servir como aporte para quienes la conforman, para futuros eventos, manutención de la misma y alcance de muchos más logros; igualmente son citados para compartir información del estado de la organización y los proyectos que se tienen al interior pero los miembros de esta no asisten, evidenciándose el bajo compromiso por parte de la mayoría,

“...hasta ahora no he hecho nada, que les digo y dicen que no, que estoy ocupado, que no voy, que yo no sé, entonces claro el que vive desocupado soy yo?, yo soy el vago, yo no tengo obligación, yo no necesito, tengo que andar y los demás sí que hagan lo de ellos y yo qué? entonces no sé...” (Lider de Herencia Afro, 2015)

lo que se refleja en la participación activa de solo 4 personas, en compañía del presidente Cesar Emilio Asprilla, en quien recae toda la responsabilidad hasta el momento.

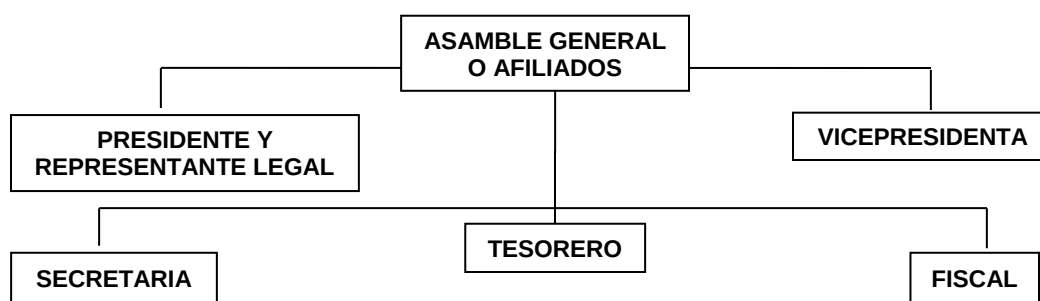
En este sentido, han sido pocas las reuniones llevadas a cabo durante el 2015 e incluso la búsqueda actual de nuevos miembros para renovar la junta directiva, puesto que algunos asociados consideran que no están cumpliendo con sus responsabilidades.

“...yo solo soy el que he tenido que estar y ellos son los que tienen que estar, la dificultad es que yo llamo y no, no, eso es todo, no acuden, todo el mundo tiene oficio, todo el mundo está ocupado, que yo tengo mi obligación, que yo tengo no sé qué, que no que el presidente, que yo soy el que tengo que salir, como convocatoria eso le toca al fiscal, el fiscal es el que tiene que, planeamos una reunión, avisarle a la gente, hay una reunión tal día y con quién?; la secretaria, la

secretaria que no se presenta por nada y no la he cambiado porque no me he conseguido una secretaria que sepa de computación, de sistemas.” (Lider de Herencia Afro, 2015)

En cuanto a lo que concierne a funciones, labores y estructura organizativa de la fundación, de acuerdo a sus estatutos, esta se encuentra conformada por un presidente, vicepresidenta, secretaria, tesorera, fiscal y la asamblea general o afiliados (ver esquema #3), en la que existe una particularidad y es que en dicha organización el que cumple con las responsabilidades actuales es el presidente, encontrándose la toma de decisiones en sus manos y el cumplimiento de los demás cargos, dejando de existir una unidad directiva con el incumplimiento de principios como la responsabilidad, comunicación, control y hasta mando o autoridad.

ESQUEMA N°3: Estructura organizativa de la organización de base *Herencia Afro*



Fuente: Construcción propia a partir de los estatutos de la organización

En dicha estructura se encuentra principalmente la junta directiva, quien se considera como la instancia de gestión superior, dirección, administración y construcción de estrategias que apunten a los objetivos planteados, constituido por:

- El presidente: Persona encargada de liderar o guiar al resto de los integrantes de la organización de base, convocar a reuniones, fijar el orden del día, proponer acuerdos, tomar decisiones en casos urgentes, entre otras funciones.
- La vicepresidenta: Siendo aquella que trabaja de la mano con el presidente con la responsabilidad de reemplazarlo cuando este no se encuentre o se le presente algún inconveniente.
- La secretaria (o): Es la persona encargada de la construcción y manejo de actas, cartas o documentos que sean de gran importancia para la organización, dirigir trabajos administrativos, entre otras labores a desarrollar.
- El tesorero: Encargado de dirigir la contabilidad, llevar cuentas de ingresos, gastos e inversiones que realicen como organización, también el manejo del

fondo colectivo, pagos, presupuestos, balances, cuentas y demás aspectos relacionados con lo económico de la organización;

- El fiscal: Es quien cumple con la función de revisar todo movimiento administrativo, encargado de informar sobre el estado de la organización, aprobar o desaprobar informes y documentos realizados en la parte financiera y administrativa (cuentas, convenios, cartas y demás), convocar a reuniones en caso de que la junta en general o la asamblea estén incumpliendo los acuerdos internos de la organización, entre otras funciones;
- La asamblea general: La cual se encuentra conformada por los afiliados o personas activas al interior de la organización, teniendo voz, voto, pero también responsables del cumplimiento de las normas de esta, examinar la gestión de la junta y demás actividades que necesiten ser aprobadas, entre otras labores a desempeñar.

Sin embargo, la dinámica de asignación y distribución de cargos y funciones fue determinada en una de las reuniones realizadas por la asesora Irma Cardona, la cual nombró a discreción los cargos para el momento de la legalización, puesto que para oficializar este grupo era necesario contar con una junta directiva que fuera la representante de la organización de base frente al municipio, demás organizaciones y sociedades nacionales e internacionales.

“...eso lo eligió la doctora Irma, apenas estábamos empezando y una vez estuvimos en una reunión, entonces dice ella que para poder legalizar la fundación tenía que tener junta directiva y la misma Irma nombró a Emilio, a Rosmira, a Leonisa a nena, a Panchana y a teresa, ese día no estaba Yina, pero se quedó de buscar a una secretaria y al otro día la nombraron.” (Asociación de Herencia Afro, 2015)

Cabe anotar que, así como al interior de la organización de base existen los cargos descritos anteriormente, también se encuentra un solo tipo de calidad de miembro siendo nombrados como afiliados, los cuales deberán firmar el acta de constitución y las que posteriormente se adhieran a ella. Esta categoría de socios está regida bajo los parámetros de los estatutos y de la asamblea general, por ende tienen derechos, deberes y funciones puntuales, como así mismo prohibiciones y sanciones que se deben cumplir a cabalidad para generar el funcionamiento esperado.

De igual importancia se deben tener presente los acuerdos legales y contruados por la misma organización para su funcionamiento interno, encontrándose que está legalmente tiene 30 años vigentes para trabajar en el municipio, tiempo que puede prolongarse o disminuirse si así lo desean las personas que la conforman; deberá brindar bienestar a todas las familias que la conforman según el reglamento interno de

cada una y elementos que se puedan tomar del artículo transitorio 55 y la ley 70 de 1993, donde la organización y administración estarán a cargo de la asamblea general, la cual elegirá la junta directiva, la dirección de sus fondos y las actividades a realizar; todos deben actuar con base en los objetivos que los rigen; deben asistir puntualmente a las reuniones programadas; cumplir con la cuota establecida de 2.000 pesos; participar activamente en las actividades; cumplir con las funciones o labores establecidas para cada uno; evitar acciones que afecten la parte social, económica y política de la organización y respetar y cumplir todos estos acuerdos; con sanciones como el retiro de la persona que incumpla las labores asignadas, retiro también por inasistencia a reuniones, encuentros, eventos o actividades realizadas, violación de estatutos o reglamento interno.

Para finalizar, en su capítulo de disolución y liquidación se dejan claras las causales por las que se presentaría la culminación de la organización, presentándose principalmente por vencimiento en el término de duración, seguido de extinción de su patrimonio, por decisión de autoridad competente, de los afiliados o decisión tomada en reunión de la asamblea general; para este proceso se determina una persona encargada de liquidar los bienes de la organización en este caso el representante legal, después de terminado el proceso de liquidación, el patrimonio acumulado por los miembros se dará en calidad de donación a una entidad beneficiada o cualquier otra sin ánimo de lucro, el cual tenga como fin el mismo objetivo.

Análisis estructural de las organizaciones afrodescendientes

Teniendo en cuenta lo mencionado a lo largo del capítulo para conocer más a profundidad las diferentes organizaciones, su historicidad, forma de trabajo, estructura, dinámica y demás aspectos importantes que influyen en el funcionamiento y desarrollo de estas, se encontraron similitudes como también particularidades que las diferencian unas de otras.

Estas organizaciones de base Afrocolombianas están conformadas por personas que hacen parte de diversos ciclos vitales, dos de estas por adultos mayores de 65 años y una por adultos jóvenes, quienes han pertenecido a diferentes organizaciones afro llevando una historicidad y una vasta experiencia en cada una de ellas; han surgido a partir de necesidades presentadas en el contexto que se encuentran inmersos y de esta manera actúan con base en enfoques propios; datos que se presentan a continuación:

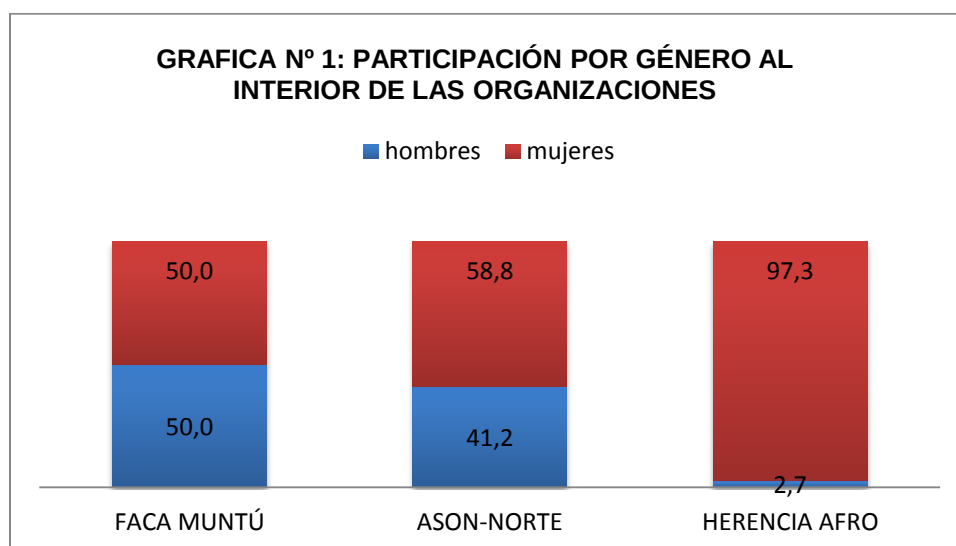
I. Demografía de las organizaciones afro del municipio de Cartago, Valle.

TABLA N° 1: DEMOGRAFÍA DE LAS ORGANIZACIONES

ORGANIZACIÓN	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
FACA MUNTÚ	5	5	10
ASON-NORTE	35	50	85
HERENCIA AFRO	1	36	37
TOTAL	41	91	132

Fuente: Construcción propia con datos de las organizaciones

Teniendo en cuenta el censo poblacional de 2005 realizado por el DANE para el municipio de Cartago, existe una población afrocolombiana que corresponde a 7,000 personas en total, de las cuales 132 están afiliadas a las organizaciones antes mencionadas, lo que equivale al 1,9% de los Afrocolombianos residentes en la ciudad de Cartago Valle, encontrándose una escasa organización y participación de dicha comunidad, según información brindada por una de las organizaciones, la cual recolectó información específica con relación a este tema; sin dejar de lado que el hecho de encontrarse inscrito en una organización de base, no implica que su participación sea activa, que esté vigente o que su funcionamiento sea eficaz.

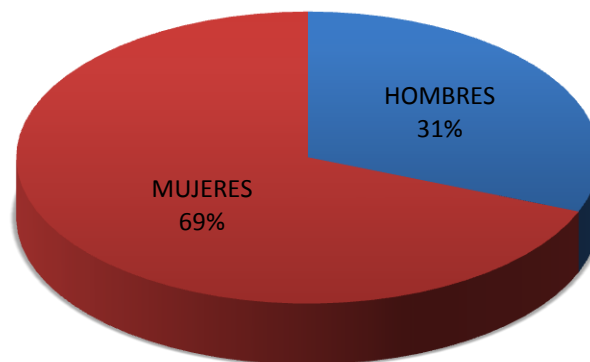


Fuente: Construcción propia con datos de las organizaciones

En cuanto a la participación al interior de las organizaciones, esta es prominente por parte de las mujeres, sobresaliendo por encima del 50% en las tres, dato que indica la

incorporación de aspectos modernos que trae consigo el sistema capitalista y el desarrollo de hoy, dinámica en la que la mujer se muestra desde otra perspectiva para pasar a incrementar su participación en espacios que anteriormente no estaban abiertos para ellas.

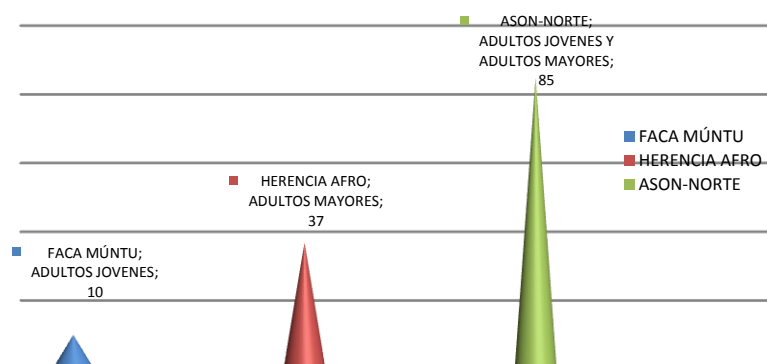
GRÁFICO N° 2: PARTICIPACIÓN TOTAL POR GÉNERO DE LAS TRES ORGANIZACIONES.



Fuente: Construcción propia con datos de las organizaciones

En las 3 organizaciones se puede visualizar una participación destacada de las mujeres en un 69% o cerca del 70% del total de los participantes de las organizaciones, pues estas predominan en Ason-Norte (58,8%) y Herencia Afro (97,3%), esto puede estar asociado a las prácticas tradicionales que implementan en su cultura con actividades como alabaos, bailes folklóricos, rezos y la gastronomía, estando típicamente relacionados con la posición de las mujeres y el rol socialmente establecido para ellas de manera tradicional al interior de las dinámicas de la cultura Afro.

GRAFICA N° 3: COMPOSICIÓN DE LAS ORGANIZACIONES POR CICLOS VITALES.



Fuente: Construcción propia con datos de las organizaciones.

Con base en la composición de las organizaciones, se encuentran constituidas principalmente por adultos y adultos mayores; seguida por la participación de adultos jóvenes, en la cual se refleja una participación equilibrada de hombres y mujeres, quienes durante su trayectoria de vida han pertenecido a otras organizaciones Afro.



Como se puede observar en la grafica N°4, la organización que cuenta con el mayor número de afiliados es Ason-Norte con un 64%; en segundo lugar Herencia Afro con 28% y por último, Faca Muntú con un 8%.

Si se mira la distribución de los grupos etáreos, en estos coexiste el relevo generacional de la cultura Afro de forma permanente como pauta de relaciones (ver grafica N°3), mostrando así la participación por parte de miembros activos que pertenecen a diferentes ciclos vitales, entre ellos niños, niñas, adolescentes, adultos jóvenes y adultos mayores, permitiendo que las prácticas culturales se encuentren vigentes y perduren a través del tiempo.

Asimismo, estas están constituidas de distinto modo y cuentan con intencionalidades particulares, como es el caso de Ason-Norte, la cual se encuentra formalizada como asociación, representándose desde una base social, conformada en su mayoría por agentes populares que tienen como intención realizar un trabajo enfocado al bienestar de la comunidad y con la ayuda de esta, sin discriminar su etnia.

Por otra parte se encuentra Herencia Afro, la cual se ha conformado como organización de base Afro, quienes en la actualidad no ha recibido ayudas por parte del gobierno u ONG's, motivo por el cual sus miembros han debido realizar actividades que les genere recursos necesarios o aportes entre sus mismos miembros para que de esta manera, se pueda llegar a generar bienestar integral para las familias afiliadas y como su

nombre lo indica, revivir la etnia Afrocolombiana en la ciudad de Cartago a partir de sus prácticas.

Finalmente se encuentra Faca Muntú formalizada como fundación, la cual tiene como finalidad beneficiar a la comunidad desde múltiples áreas, pero cuando se trata de conocer acerca de la intencionalidad de su nombre, algunos de los miembros no tienen conocimiento de esto, evidenciando de esta manera la poca información y empoderamiento frente a asuntos históricos y constitucionales de la fundación en la que se encuentran afiliados

II. Objetos y objetivos.

Con relación a los objetos sociales, temas de interés o enfoques determinados, los cuales rigen las metas y objetivos de cada una de estas como:

TABLA N° 2: Objetos sociales de cada organización			
ORGANIZACIÓN	OBJETO SOCIAL	TEMA DE INTERES	ASOCIADOS
Asociación de negritudes del norte del Valle, República de Colombia "Ason-Norte"	- Construcción, gestión y ejecución de proyectos de desarrollo comunitario Afrodescendientes.	- Aspectos jurídicos y políticos (liderazgo). - Cultura e identidad étnica - Salud - Vivienda (casas de interés social) - Educación - Medio ambiente - Recreación - Deporte	Adultos y adultos mayores
Fundación Artística y Cultural Muntú:	- Promoción de la Cultura y el arte.	- Bienestar social para comunidades vulnerables y mejora en la calidad de vida. - Danza, baile, pintura, bisutería, música. - Aspectos políticos. - Potencialización de liderazgo. - Construcción, gestión y ejecución de proyectos culturales y de economía solidaria. - Participación ciudadana. - Deporte - Emprendimiento - Tecnología - Educación (Autoformación y capacitación comunitaria) - Salud - Economía - Diversidad cultural	Jóvenes
Organización de base Afrocolombianos de Cartago Valle del Cauca "Herencia Afro"	- Promoción del bienestar integral para las familias afiliadas.	- Cultura (tradiciones ceremoniales, medicina tradicional, canto, danza y música) e identidad étnica - Crecimiento económico solidario - Ética y valores - Derechos humanos - Educación (Etnoeducación) - Alianzas - Vivienda (consecución de hogar de paso)	Adultos mayores

Fuente: Construcción propia con datos de los estatutos de las organizaciones.

De acuerdo a la tabla N° 2, se tiene la posibilidad de mostrar desde los estatutos los objetos y áreas de cada una de ellas, donde dos de estas están enfocadas en asuntos sociales relacionado con problemáticas comunitarias y familiares (Ason-Norte y Herencia Afro) y la tercera (Faca Muntú), se enfoca en lo cultural y artístico, dirigido principalmente a niños (as) y adolescentes, de acuerdo a elementos relacionados con el rescate de las prácticas y tradiciones ancestral.

Ya en temas de interés, se encuentra que estas tres organizaciones de base coinciden en algunas áreas como lo cultural e identitario, educativo, bienestar social, derechos humanos y la construcción de proyectos como estrategia para cumplir sus objetivos. Dos de ellas coinciden en aspectos políticos (Ason-Norte y Faca Muntú), vivienda (Ason-Norte y Herencia Afro), deporte (Ason-Norte y Faca Muntú) y economía solidaria (Faca Muntú y Herencia Afro), con particularidades en áreas como las siguientes: Medio ambiente (Ason-Norte), recreación (Ason-Norte), liderazgo (Faca Muntú), emprendimiento (Faca Muntú), tecnología (Faca Muntú), autoformación y capacitación comunitaria (Faca Muntú), diversidad cultural (Faca Muntú) y ética y valores (Herencia Afro), primando más el beneficio colectivo o dirigido hacia la comunidad.

“...ser parte de la cultura afrocartagüesna es hacer visible una identidad representada, está en la unión entre los diferentes grupos y fundaciones que se han creado con el fin de preservar dicha cultura, el sentido de pertenencia en la apropiación del conocimiento frente a sus prácticas culturales, eventos que posibilitan la interacción y fortalecimiento de esta comunidad, una historia, una palabra, un colectivo cargado de ricas vivencias, experiencias, tradiciones que hacen parte de aspectos típicos Afro en Cartago visible no solo en este medio sino en los demás, los cuales personalizan y no mercantilizan a sociedades con hábitos y formas de vida diferentes como es la cultura Afrocolombiana como resultado de un proceso evolutivo vinculado a las tradiciones del pasado que perviven en el presente inserto en una realidad social recreada y cambiante.” (Arce, 2013:21-22)

Ya en la práctica, teniendo en cuenta que las tres responden a problemas sentidos de la comunidad Afro residente en el municipio, dos de estas organizaciones (Herencia Afro y Ason-Norte) han cambiado un poco su objeto social, dando un giro hacia asuntos de principal importancia de carácter material, en los que se encuentran por un lado, las viviendas de interés social centrado en derechos y aspectos legislativos que los favorece, considerados como elementos esenciales de reconocimiento; por otro lado, se encuentra la vivienda comunitaria u hogar de paso Afro, enfocado mucho más a la asistencia social de la comunidad en general y a la consecución de recursos para aportar a este objetivo.

Por último, se encuentra un objeto social integrador y también de reconocimiento de acuerdo a la difusión y creación de expresiones folklóricas y culturales, el cual aborda diversas áreas y temas de interés que le permiten trabajar de una forma compleja pero completa de acuerdo a las diferentes esferas que componen la sociedad con las que se obtienen a la vez el reconocimiento de todas aquellas acciones colectivas llevadas a cabo por la Fundación Artística y Cultural Muntú en el contexto al que pertenecen, sin dejar de lado que las dos primeras organizaciones también tienen un tinte cultural y tradición oral Afro, llevado más desde la reproducción de las prácticas cotidianas tradicionales.

Con todo esto cada una de las organizaciones han utilizado herramientas como proyectos y construcción de alianzas que permiten recolectar de algún modo recursos, promover una mayor participación en encuentros y eventos claves, reconocimiento de la diversidad cultural, desarrollo de la cultura ya sea como objeto central o como elemento de interés que también es pertinente aplicar y, con esto, el alcance de los objetivos de las organizaciones.

Cada una de estas organizaciones de base se encuentran constituidas legalmente, lo que les permite el reconocimiento formal de su existencia ante el Estado como interlocutor, con lo cual pueden acceder con mayor facilidad a beneficios que se traducen en convocatorias y financiación de programas o proyectos, bajo condiciones y requisitos útiles que facilitarían el acceso a dichos recursos, contrataciones y demás aspectos formales.

Pero lo que es claro en este caso es que si bien se generan estos escenarios para acceder a dichos recursos y aunque cumplen con los requisitos estipulados, a lo largo de sus trayectorias vitales se deja ver el acceso real a estos programas y beneficios directos del Estado, los cuales no son percibidos ni alcanzados por ellos debido a su baja capacidad de gestión y el poco conocimiento para el aprovechamiento de las posibles ganancias que pueden ser adquiridas.

Son conducidas por lo estipulado en estos requisitos(estatutos), dejando clara su normatividad para orientar el trabajo conjunto, en lo que incluyen rangos, autoridad, acciones ordenadas o coordinadas y un ritmo determinado de trabajo, en los cuales se visualizan acuerdos generales, responsabilidades, sanciones, derechos, deberes de cada uno de los miembros y funciones básicas específicas de acuerdo a su enfoque y objetivos, apuntando al ideal de construir relaciones democráticas, de cooperación, negociación e interlocución y con esto, poder determinar los alcances y avances en la realidad social en la que se encuentran inmersos,

“...la organización está inserta en una sociedad que tiene múltiples campos de relación; su acción está en estrecho contacto con esas expresiones de la vida colectiva y sus resultados son el producto de las actividades emprendidas por ella misma pero también por las condiciones de su entorno.”(Torres, 2002:215)

Se cuenta entonces con cargos básicos como presidente, vicepresidente, secretario, tesorero, representante legal, fiscal y afiliados, visualizándose una parte de la autoridad en esta, una división de trabajo y delegación de responsabilidades en varias de los miembros que hacen parte de estas juntas directivas, con estrategias adicionales como en el caso de Ason-Norte, donde los cargos cuentan con sus respectivos suplentes, lo que amplía el aspecto burocrático al interior de la organización, previendo posibles sucesos que puedan alterar la dinámica y el orden.

Aclarando que no en todas las organizaciones se cumplen adecuadamente con los cargos básicos de la estructura, caso de Herencia Afro, quien es el presidente el que asume todas las funciones de los demás miembros de la estructura,

No obstante, la practica organizativa de estos grupos de base muestran una relación en los estatutos con una estructura jerárquica democrática, en la que su mayor ente de autoridad es la asamblea general, seguido de la junta directiva, pero en la práctica o vida cotidiana de estas, se identifica una lógica relacional paternalista bajo la figura del presidente, entendiéndose paternalismo desde dos puntos de vista, la primera como las acciones llevadas a cabo por parte de un líder, al que se le otorga toda la confianza y el poder desde lo más familiar y en segunda medida, las situaciones de gobernanza masculina que sobreviven hoy día en las sociedades, que a su vez o con mucha frecuencia es el líder histórico o tradicional de la organización, a quien los afiliados consideran y legitiman como el cargo superior, siendo guiadas por este en la mayoría de los casos, ya sea en reuniones, actividades, en la definición de proyectos, en el establecimiento de presupuesto, en las relaciones de alianzas establecidas por el mismo ente de autoridad seguido de los demás integrantes de la junta, haciéndose una única excepción en cuanto a la elección de los cargos de la junta directiva por la asamblea general.

Aunque en los estatutos de las tres organizaciones existe la asamblea general, los presidentes son los que ejercen una fuerte influencia de control y dominio en dos de estas organizaciones (Ason-Norte y Herencia Afro), reflejada en la asignación y cumplimiento de funciones y en la toma de decisiones; entonces surge la pregunta ¿para que la figura de las asambleas si en sus dinámicas reales las decisiones siempre son tomadas por el presidente o por la junta directiva?. Así, se observa que los niveles de participación de los miembros de base de estas organizaciones, se limitan a lo informativo y, en la mayoría de los casos, dejan de guiar sus propios procesos

comunitarios, dejando de lado herramientas importantes como la gestión y control de recursos en manos de otros, las asambleas constituyen una instancia formalista de legalización de las decisiones pero no necesariamente una instancia democrática de toma de decisiones, aun cuando ha sido de gran importancia la presencia de la asamblea para tomar decisiones fundamentales.

“...yo que soy el presidente, todos los problemas, el señor presidente, el presidente de la república no trabaja solo, el presidente de la república trabaja con el congreso, si el congreso le dice va a hacer esto, eso es... que les digo y dicen que no, que estoy ocupado, que no voy, que yo no sé, entonces claro el que vive desocupado soy yo?, yo soy el vago?, yo no tengo obligación?, yo no necesito?, tengo que andar y los demás sí que hagan lo de ellos y yo qué? Entonces no sé.” (Lider de Herencia Afro, 2015)

“Nosotros nos reuníamos, la junta directiva y entonces decía el profe, <fulano usted se encarga del comité de aseo, conseguir las personas, decirle a las personas usted trabaja conmigo o usted doña se encarga de ir a funcionar con las que van a hacer las cosas>, entonces nosotras contestábamos <bueno profe>” (Asociado de Ason-Norte, 2015)

Ya en términos más específicos y a diferencia de las demás, en Faca Muntú se elimina la asamblea general por la figura de calidad de miembro, ya que está conformada por pocas personas (10 miembros), de los cuales unos hacen parte de la junta y los demás son coordinadores de cada eje temático que funciona dentro de la organización, visualizándose una dinámica interna cerrada, encontrándose a la vez un ambiente democrático a la hora de tomar decisiones por parte de la junta directiva, casos en los cuales se tiene en cuenta la opinión de todos para definir el quehacer de la organización en cualquier etapa de esta, por tanto, la autoridad no se concentra en un solo actor de dominio como se muestra en las entrevistas realizadas.

“No se tiene asamblea, solo se tiene la junta directiva y son la mayoría de los que iniciaron...se exponen los casos a la junta directiva, la junta estudia, mira los puntos a favor, los puntos en contra que puede tener la iniciativa y a partir de ahí se toma una decisión en conjunto que siempre redunde en el beneficio de la comunidad a la cual va direccionado el trabajo.” (Lider de Faca Muntú, 2015)

También se encuentran elementos puntuales relacionados con la definición de los cargos al interior de cada una de las organizaciones, los cuales han sido nombrados de diferentes maneras, ya que en estas – como Ason-Norte y Faca Muntú - la elección se da de forma democrática, donde son sus mismos miembros quienes eligen que personas deben asumir determinadas funciones, mostrando la posibilidad para opinar frente a estos asuntos por medio de votaciones y en su mayoría, el eficiente manejo de relaciones, el cual es uno de los aspectos positivos a rescatar de la Faca visto que la dinámica interna ha generado una comunicación eficiente, desempeño de funciones, relaciones estrechas y solidarias entre los miembros de esta fundación.

Por el contrario, en Herencia Afro la asignación de cargos se dio de forma discrecional a partir de una necesidad sentida en el momento de formalización de la organización, donde un agente externo (Asesora de asuntos étnicos), asignó las personas en los cargos que hoy se mantienen. Este tipo de decisiones si bien resuelve el problema inmediato de cumplir con un requisito, en la práctica o en la dinámica del proceso organizativo tiene muchas dificultades como por ejemplo, el desinterés, el nulo sentido de pertenencia, debido a que la gente no logra dimensionar el alcance o la responsabilidad que se están comprometiendo y, a la postre, lo que provoca es que dichas personas no asuman los compromisos correspondientes a cada cargo, debido al poco conocimiento de sus funciones, siendo una elección sin su voluntad.

“...eso lo eligió la doctora Irma, apenas estábamos empezando y una vez estuvimos en una reunión, entonces dice ella que para poder legalizar la fundación tenía que tener junta directiva y la misma Irma nombró a Emilio, a Rosmira, a Leonisa a Nena, a Panchana y a Teresa, ese día no estaba Yina, pero se quedó de buscar a una secretaria y al otro día nombraron a Yina...pero a la hora de la verdad el presidente es el que es para todo, ya que él llama a los demás y nunca tienen tiempo, y sacan excusas siempre que no tienen plata, entonces a Emilio es el que le toca todo.” (Asociado de Herencia Afro, 2015)

Esto genera consecuencias negativas en la dinámica y estructura de la organización, puesto que, por un lado, se retrasa el alcance de metas propuestas a corto, mediano y largo plazo y por el otro, los demás miembros de la organización se recargan de tareas, en lo que, o no se cumplen en su totalidad o puede conducir hasta la expulsión, sanción y renuncia de dichos actores.

Y aunque en los estatutos sean específicos los aspectos frente a la elección de la junta y las sanciones por incumplimiento de las responsabilidades, se evidencia que en la realidad estas sanciones, multas e inhabilidades no se implementan o se pasan por alto, tanto por las personas encargadas de cada función, como también por parte del presidente, el cual permite estos atropellos por mantener viva la organización, sus anhelos y su tradición de ayuda para su misma comunidad.

Como se mencionó anteriormente en el caso de Herencia Afro, donde los cargos son elegidos al azar por una persona externa al proceso, se puede decir que al asumir un determinado rol sin la conciencia plena de responsabilidad y constancia, esto perpetúa las dependencias hacia otros agentes, ya sea al interior o exterior de la organización, llegando al punto de ser conducidas sus acciones todo el tiempo o de estar a la espera constante que otro de indicaciones de lo que se debe hacer, como hacerlo y a la imposición de decisiones frente a situaciones que suceden al interior, impidiendo esto la autonomía, el empoderamiento, el desarrollo de la capacidad de liderar sus propios proyectos o programas, de proponer ideas novedosas y de que los procesos de organización no se consoliden en términos de su dinámica.

Existe también diversidad en aspectos sobre calidad de miembros, en Ason-Norte permite identificar la antigüedad de cada uno para asignar o cumplir determinadas funciones o roles; en Herencia Afro, solo existe una calidad de miembro, los cuales comparten una misma condición al interior de la organización y en Faca Muntú estos permiten visibilizar también la antigüedad de sus participantes, el posible ingreso de personas externas, la variedad de sus programas, proyectos y por ende sus ingresos económicos y materiales, siendo esta última la diferencia entre estas dos primeras organizaciones.

Estos aspectos diferenciadores al interior de cada organización, conllevan a la asignación de deberes que los miembros deben cumplir según su categoría y a los privilegios que obtienen según su antigüedad (decisiones, conocimientos culturales y sociales relevantes que nutren a cada una de las organizaciones presentes en este documento, capacidades de influir al interior y exterior de la organización, entre otros), dándose gran valor a los antiguos.

Como conclusión general podemos plantear que los discursos impartidos por cada organización en cuanto (estructura, dinámica, funciones, proyectos, actividades, negociaciones, posturas, ideologías, entre otros) son plasmados de una manera en el papel pero llevados a cabo de una manera diferente en la cotidianidad, evidenciándose que aunque los estatutos son un requerimiento esencial de formalización y demás procesos, estos no son cumplidos en su totalidad por las tres organizaciones, encontrándose diversas situaciones que posiblemente sean las causantes de ello, como por ejemplo las normas que rigen la sociedad y lo que realmente se hace, los actos interiorizados de acuerdo a unas costumbres, la influencia de intereses individuales sobre los colectivos, la presencia de personas con bajos niveles educativos que confían en sus líderes, actores que dudan de sus capacidad o que siempre están a la espera de un guía y por ende, indicaciones permanentes de lo que deben hacer o aportar y por otro lado, el temor a ceder los mandatos a otras personas que los conduzcan a posibles fracasos o fraudes como en el pasado, como se pudo evidenciar en Herencia Afro y Aso-Norte, en cuanto a Faca- Muntú, el incumplimiento frente a la no existencia de asamblea general.

Por ejemplo, la organización Ason-Norte y Herencia Afro se encuentran en procesos de división interna, lo cual es producto de tensiones, desacuerdos, problemas grupales y demás que afectan el trabajo en equipo y equilibrio de dichas organizaciones hasta llegar al punto de buscar reemplazos a cargos establecidos, asumir más de un cargo por una misma persona y suspender reuniones, encontrándose que en Faca Muntú han funcionado hasta el momento las estrategias escogidas para su respectivo desplazamiento.

Todo este cumulo de elementos que desestabilizan el funcionamiento de algunas de las organizaciones trabajadas, (Herencia Afro y Aso-norte) son consecuencias de diferentes situaciones presentadas a lo largo de la vida organizativa como se muestra en las siguientes categorías:

- 1) *Incumpliendo de las expectativas organizativas*: tiene que ver particularmente con las metas o beneficios que desean alcanzar y que a lo largo de la experiencia se han venido incumpliendo como es el caso de los desfalcos, el quebranto del proyecto de vivienda, la explotación y la viveza de agentes externos que se aprovecha de la inocencia y buena voluntad de los demás, con la imposibilidad para transmitir y actuar con base en la visión y misión de cada una que a la postre pueda generar progreso y eficacia.
- 2) *Manejo interno*: tensiones dadas por situaciones como la sobre carga de funciones, el mal manejo de los recursos económicos, la no participación de la gente, el incumplimiento en la realización de actividades planeadas y programas por la ineficaz comunicación, escasas estrategias comunicativas que generan el desinterés de los miembros y el incumplimiento de las normas y sanciones internas.
- 3) *Conflictos de orden personal*: chismes y rumores entre ellos frente a agendas ocultas y disgustos personales por fuera de la organización que son llevados a colación al interior de esta y que siendo de lo contrario en compañía de la emisión de información clara y coherente en los espacios escogidos para el trabajo colectivo, se tendería a mejorar las relaciones internas, disminución de malos entendidos, rumores y disgustos en los equipos u organización en general.

Un claro ejemplo de lo mencionado con anterioridad, es lo que se refiere a sanciones, ya que expresan tener expulsiones, suspensión o multas pero en la realidad, estos no se cumplen según los estatutos, dejando pasar por alto las faltas cometidas.

Esto nos lleva a pensar con base en las observaciones realizadas a lo largo de los encuentros con las organizaciones estudiadas, que los dos primeros grupos, aunque poseen mayores experiencias en el trabajo organizativo, no han logrado un aprendizaje suficiente para el afrontamiento de los conflictos colectivamente y, por el contrario, con cierta regularidad los problemas en la orientación y administración en lo organizativo son reproducidos por sus propios dirigentes, quienes en su momento mantuvieron relaciones de dependencia en otras organizaciones en calidad de asociados. Esto lo que demuestra es una desconexión en los aprendizajes de procesos organizativos, pues los dirigentes de hoy (asociados de antaño), no han logrado apropiar las experiencias y las enseñanzas en la dirección ni empoderarse para guiar sus propios procesos.

De esta manera, se genera una sensación de estancamiento en las organizaciones y que paulatinamente los asociados vayan perdiendo credibilidad en sus líderes y aumentando los niveles de desmotivación en el proceso organizativo; sin embargo, es también un escenario que propone como reto la necesidad de aprender a navegar en su contexto, a leerlo eficientemente y a definir coherentemente sus estrategias con relación a las habilidades de sus miembros y objetivos.

Estos tropiezos se generan también (según observación participante y entrevistas) por motivos quizás desde la construcción y nacimiento de las organizaciones, ya que Herencia Afro y Ason-Norte la han conformado personas adultas mayores con una vasta experiencia en estos procesos, trabajando de una manera tradicional, empírica y paliativa con sentimientos colectivos de ayuda mutua y acciones ejecutadas desde el sentido y conocimiento común, personas con bajo nivel educativo o hasta el analfabetismo, características que limita en términos de condiciones sociales de sus miembros el ejercicio organizativo y no quiere decir que para conformar y conducir una organización de base sea necesario ser profesional o capacitado, solo que en esta coincide por un lado los aspectos nombrados con anterioridad y por otro, la ingenuidad, las prácticas tradicionales de vínculos sociales, la esperanza y las dependencias que históricamente han fundado y que influyen enormemente en estas dinámicas.

Caso opuesto a la Fundación Artística y Cultural Muntú, conformada en su gran mayoría por Universitarios que han vivido en camisa propia el proceso de los “viejos”, sus luchas, derrotas y triunfos, que de la mano de la educación, estos jóvenes han venido construyendo bases más estructuradas, ordenadas, complejas y completas, aplicando conocimientos teóricos y actuando desde lo profesional, aspectos que se hacen visibles en los ejes temáticos planteados por dicha organización desde los cuales se han dado a la tarea de trabajar temas a profundidad con objetivos, acciones, planes y proyectos específicos para desarrollar cada contenido que apunta al objetivo general de la fundación.

Gracias a esta dinámica, a su creación en un momento histórico diferente a las otras organizaciones y a la manera como se originó, la Fundación Artística y Cultural Muntú ha podido evolucionar de una manera más rápida en comparación a las demás organizaciones de base Afrocolombianas del municipio, construir alianzas con otras instituciones y por ende, dejar su nombre en alto, proceso que implica reconocimiento de los actores que la conforman, como también de su trabajo en comunidades vulnerables de la sociedad cartagüense, donde se evidencian mayores aspectos identitarios, unión y confianza en sí mismos de acuerdo a los resultados de sus acciones emprendidas.

Cabe rescatar que son organizaciones conformadas desde sus inicios por personas Afrodescendientes, identificándose la libertad y facilidad para trabajar con personas de otras etnias (indígenas y mestizos) y otras comunidades como los LGTBI sin estereotipos ni prejuicios, quizás precisamente por compartir una condición de marginalidad o discriminación más o menos similar en el marco de una sociedad no necesariamente “*diseñada para ellos*”. Esto fue claramente manifestado en la mayoría de las entrevistas realizadas, donde ser Afro no responde al color de su piel o preferencia de género, sino a la práctica de su cultura en su diario vivir, como lo expresa uno de los entrevistados:

“...la organización no es una organización cerrada que solamente pueden participar de ella aquellas personas con la pigmentación de la piel más oscura; eso es uno de los puntos que nosotros consideramos que no debe existir, porque ser negro no es ser de piel oscura, ser negro es un concepto de auto-identidad, que tú te identifiques como..., con..., y partiendo de que la raza humana es una sola, entonces si nosotros decimos que hay discriminación mal haríamos en decir: <¡no venga!, los que tengan la pigmentación de la piel un poquito más clara entonces no hacen parte de la organización>, entonces es una de las reglas de oro, la organización no cierra las puertas a ninguna persona, todas las personas que quieran hacer parte y que compartan los objetivos de la organización y trabajen por ellos bienvenidos sean, igualmente pues se tienen otros elementos allí en la organización, como es el derecho a elegir, a ser elegido, el derecho a participar en la representación de las actividades que realiza la organización, el derecho a que cuando la persona necesite de la organización, la organización pueda apoyarlo, todos esos elementos hacen parte de los estatutos que tiene la organización y que le rige para la sana convivencia”. (Asociado de Ason-Norte, 2015)

Con relación a lo anterior, se puede identificar que a pesar de experiencias de discriminación vivenciadas a lo largo del tiempo en el municipio de Cartago u otras ciudades del país como el racismo laboral, desigualdad de derechos, expresiones despectivas, entre otras, han sido personas abiertas a estilos de vida y culturas distintas, dejando de lado aspectos racistas o excluyentes para el desarrollo y ejecución de sus propuestas (como la aceptación y trabajo con personas de otras etnias, de otras culturas e inclinación sexual). Observación participante o diario de campo de las investigadoras.

En este orden de ideas, los planes, proyectos o propuestas van direccionados y son pensados para su misma comunidad, ya que buscan su inclusión como grupo étnico, el cual ha estado inmenso en la marginalidad y olvido gubernamental, desde los cuales se dan diversos encuentros realizados con carácter informativo, para manejar temas relacionados con las diversas problemáticas de la población beneficiaria, planeación o aspectos puntuales para la construcción de proyectos, permitiendo con esto evaluar, dar cuenta de avances, logros, errores cometidos, responsabilidades incumplidas o cumplidas, entre otros aspectos.

Para finalizar y como aspecto general, se visualiza en las tres organizaciones opciones para la disolución de estas, en la que cada una tiene la autonomía para manejarlo según las indicaciones de los estatutos, pues hasta el momento se encuentran vigentes.

CAPITULO V

LOS PROCESOS ORGANIZATIVOS AFRO Y SUS ESTRATEGIAS DE PARTICIPACIÓN.

Cuando se habla de participación se hace referencia al conjunto de acciones planificadas que permite a los individuos hacer parte de un colectivo con relación a situaciones comunes que buscan resolver, ya sean estas intereses, deseos, demandas, necesidades sentidas, entre otros aspectos que se asumen como individuales pero que permiten la construcción de tejidos sociales y, por ende, determinan el actuar colectivo. Así mismo, constituye interacciones con los diferentes entes de poder y esferas que conforman la sociedad, con las cuales se posibilita la intervención en asuntos que afectan el progreso de las organizaciones de base y sus contextos de injerencia.

De esta manera, se hace referencia en este capítulo sobre elementos que conforman la participación y sus respectivos niveles para comprender las estrategias que las organizaciones Afrocolombianas del municipio de Cartago han construido a lo largo de su funcionamiento.

Toma de decisiones

Establecer un nivel directivo en las organizaciones es vital para el buen funcionamiento y el orden interno, de este modo, implica hacer una elección racional, consciente y justa de los integrantes que ocuparán estos cargos, considerándose importantes para la toma de futuras decisiones que beneficien o afecten la dinámica de la organización, trabajo en equipo, planeación estratégica y ejecución de actividades, entendiéndose el tema central de este apartado como:

“...la respuesta a problemas o necesidades mediante el desarrollo de determinadas estrategias y acciones...en el que convergen diversos actores, situaciones y soluciones y donde se estipulan planificadamente una serie de pasos que es necesario seguir.” (González, 1995:103)

En cuanto a los mecanismos para la toma de decisiones, como se evidenció en el capítulo anterior, las organizaciones Afrocolombianas de Cartago que participan de este estudio han establecido unas instancias directivas para definir las políticas que rigen este ejercicio; con ellos se procura un mayor control del proceso organizativo a partir de tomarlas decisiones más relevantes, buscando ser equitativos y en procura del beneficio colectivo, independientemente del órgano instituido para tal fin, que en

algunos casos cuentan con la asamblea general (Herencia Afro y Ason-Norte) o simplemente con la junta directiva.

“Las ideas y situaciones se exponen a la junta directiva, la junta estudia, mira los puntos a favor, los puntos en contra que puede tener la iniciativa y a partir de ahí se toma una decisión en conjunto que siempre redunde en el beneficio de la comunidad a la cual va direccionado el trabajo.”(Lider de Faca Muntú, 2015)

En términos ideales estas decisiones de elección de los miembros de las juntas deberían ser llevadas a cabo según los estatutos por todos los que hacen parte de las organizaciones de base, definidos por votación de forma democrática, aspecto que en algunos casos es incumplido por varias de las organizaciones estudiadas como Herencia Afro por la imposición autoritaria de decisiones y elecciones, ejerciendo así una idea equivocada del ejercicio de dirección y participación, en el que las decisiones han girado en torno a la voluntad de unos pocos a nivel interno y de otros a nivel externo.

El desconocimiento de los objetivos, las reglas de juego y en general de los estatutos, por parte de las 3 organizaciones, vulneran derechos, deberes y beneficios de los que hacen parte de las organización, los cuales son requisitos ineludibles para la toma de las decisiones, ya que estos mecanismos han sido diseñados precisamente para garantizar una acción democrática y colegiada en torno a los problemas colectivos.

Ya establecida la junta directiva, en su dinámica interna en la mayoría de ocasiones (en la planeación y ejecución de una actividad, la elección de funcionarios de la junta directiva y repartición de ayudas) se tienen en cuenta las opiniones de todas aquellas personas que la componen y se considera que estas determinaciones se toman conjuntamente; los miembros de las juntas se asumen con la potestad de la toma de decisiones generales de la organización, inspirados en el principio del bien común sin que ello pase necesariamente por la consulta de los miembros de base, esto se podría estar evidenciando en dos de las organizaciones investigadas (Ason-Norte y Herencia Afro), en las que se dan unos tipos de liderazgo y dirección paternalista y carismática que, so pretexto de la buena intención termina por desconocer el lugar de los otros miembros de la organización.

Ya en la toma de decisiones urgentes (en las que no se tiene mucho tiempo para convocar a toda la junta directiva), se cuenta solo con el criterio del representante legal y el presidente de la organización, encontrando casos como las reuniones inesperadas con mandatarios gubernamentales, construcción y entrega de cartas o documentos a entidades con las que se están trabajando o se pueden llegar a trabajar, entre otras, dándose estas situaciones en todas las organizaciones de base.

No obstante, la base social de las 2 organizaciones legítima esa práctica de liderazgo y también, de alguna manera, se desentiende de los procedimientos para tomar decisiones, delegando la responsabilidad en estos casos a la junta directiva, actividad que estos deben asumir para darle continuidad a las organizaciones.

“...nosotros nos reuníamos, la junta directiva y entonces decía el profe, <Carlitos usted se encarga del comité de aseo, conseguir las personas, decirle a las personas usted trabaja conmigo o usted Celina, doña Celina usted se encarga de ir a funcionar con las que van a preparar las cosas, bueno profe, Liliana usted que, ah yo voy con doña Celina>, todos trabajábamos...” (Asociado de Ason-Norte, 2015)

“si yo soy el que tomo las decisiones, porque soy yo el único que hago las vueltas...porque hay mucha gente que ya se acostumbró a la vaina de que lo estén manejando, lo estén explotando por nada, cuando nosotros nos acostumbramos a que usted me esté manejando, que usted me tenga como un títere? Ya yo me familiarizo con eso y cuando hay una persona que me saca de eso y que yo no sea títere sino que otro sea títere mío, entonces no me gusta y hay gente que no le gusta tener mando, le gusta que lo estén mandando, marginando, explotando...” (Lider de Herencia Afro, 2015)

Un caso atípico es Faca Muntú, donde algunos integrantes expresan que la democracia dentro de la organización ha sido un proceso arduo, puesto que aprender a escuchar al otro y saber que todos piensan diferente es un aspecto complejo, pero las experiencias vividas a lo largo del tiempo han fortalecido la tolerancia a la diferencia y el respeto a los diversos puntos de vista, el cual implica igualmente la posibilidad de una confrontación libre de ideas, considerándose que las decisiones no son siempre el producto de acuerdos o consensos de las personas implicadas, debido a debates o discusiones que se dan en estos procesos.

“...no se puede decir que porque este es presidente o vicepresidente estos mandan, no, equitativamente existe un equilibrio entre todos, no tenemos dificultad para tomar decisiones en cuanto a la organización y delegación de funciones, ahí no existe como ese estatus y que porque usted es presidente usted manda, no.” (Asociado de Faca Muntú, 2015)

Cada decisión tomada por la organización es un proceso dinámico en el que convergen diversos actores y/o soluciones, que son producto de una historia de trasegar colectivo y una dinámica de relaciones internas instituidas en las que se legitima su propia manera de participar, sin embargo, en la intención de ampliación de la democracia y la participación, se puede considerar que sería ideal y de vital importancia contar con la opinión de cada miembro frente a las situaciones que se presentan, llevando esto a ampliar el panorama que le dará salida a estas circunstancia y poder lograr buenos resultados.

En este mismo sentido, según observaciones realizadas a través del desarrollo de este estudio, los liderazgos se viven de diferentes maneras al interior de cada una de las

organizaciones estudiadas, donde en Herencia Afro y Faca Muntú se da la presencia de líderes democráticos, los cuales tienen en cuenta las opiniones, ideas y propuestas de los miembros de la organización, aunque en el primer caso hayan delegado la máxima responsabilidad en este y en Ason-Norte, se identifica un liderazgo carismático debido a las virtudes del líder y que los demás pertenecientes confían en dichas cualidades.

Estos elementos se considera fundamental para enfrentar, comprender, analizar y dar ideas para prontas soluciones y así dar manejo a las situaciones que se presentan en las organizaciones.

Participación en las actividades

Las actividades son una parte vital para cualquier organización, como así mismo la asistencia y colaboración de los integrantes de estas, las cuales pueden realizarse a nivel interno a manera de integración grupal, pero también a nivel local, haciendo partícipes a muchos sectores de la comunidad cartagüesa. Para ello se requiere del conocimiento del medio al que pertenecen, motivación y deseos de participar para que todo lo planeado salga como se desea y, a su vez, aportar a la interiorización de prácticas democráticas, tal como se ha visto en la semana de la Afrocolombianidad.

Es la manera de hacer parte de acciones colectivas, reflejando el conjunto de aportes individuales y las desempeñadas como organización (fritangas, basares, novenas), siendo indispensable para contribuir al desarrollo organizativo.

“En diciembre que es la actividad macro que siempre realizamos que son las novenas, nos sentamos y lo primero es cuadrar la meta, el tope de este año de acuerdo al censo que ya se ha hecho, que barrios vamos a tocar?, cuántos niños más o menos hay en ese barrio?, cuantos regalos se deben conseguir?, a quienes vamos a buscar?, que vamos a dar?, solamente va a ser la novena?, que días van a ser las novenas?, quien va a traer las bananas cada día? y se va a hacer de esta manera, usted lee esto, usted lee lo otro, vamos a darle un pan, vamos a darle lo otro? y empecemos a buscar regalos que es lo más difícil, buscarlos y empacarlos.” (Lider de Faca Muntú, 2015)

Las reuniones son otras de las actividades implementadas por las organizaciones, donde se genera un espacio de encuentro, no solo de los miembros sino por parte de personas del contexto que por medio de invitaciones realizadas tienen la oportunidad de participar, ya sea en capacitaciones en temas generales y Afro, discusiones de temas afines a la realidad, consultivos, eventos u otras actividades; es por esto que en cada reunión se abordan asuntos de importancia para la población Afrocartagüesa, construyendo igualmente redes de apoyo y solidaridad.

Entre las temáticas más trabajadas para la realización de eventos se encuentra lo cultural, de la cual se desprende actividades realizadas por el grupo de danza folclórica “Estampas del pacífico”, presentaciones del grupo de tradición oral “Herencia Afro” y tertulias, lo que ha permitido un estrecho contacto con el contexto, su conocimiento mutuo y ser tenidos en cuenta y reconocidos en su entorno.

Es una razón muy común por la que estas organizaciones de base se unen para realizar encuentros como festivales gastronómicos, novenas decembrinas, integraciones para la comunidad Afro en general, celebraciones del día del padre, madre y niños, entre otras, ya que de esta manera, estas auto-gestionan su propio desarrollo colectivo y fortalecen sus vínculos.

Por otra parte, la participación de las organizaciones a nivel externo se orienta hacia aspectos que aportan tanto al progreso municipal como al suyo propio, entre los que se encuentran: la elaboración de diagnósticos, programas y proyectos que le apuntan a la obtención de recursos materiales e inmateriales para el desarrollo colectivo de su comunidad y organización, ejemplificado esto en las consultivas afro, donde se reúnen con el gobernador de turno para revisar necesidades, inquietudes, problemáticas, conflictos, restitución de derechos, generar conocimiento de su comunidad y construir y confortar nuevas relaciones con el gobierno y otras instituciones.

Ante la situación planteada, las organizaciones trabajan de la mano con sectores como instituciones educativas, Universidades, otras organizaciones de base, establecimientos comerciales de venta (supermercados), entre otros que reconocen su dinámica, apoyando su quehacer y aportando beneficios a la comunidad Afro, como lo hace Faca Muntú y Herencia Afro, las cuales se unen para compartir saberes entre ellas y para hacerlo con los demás sectores de la sociedad como ancianatos, Sena, barrios de la ciudad y la alcaldía municipal, compartiendo su tradición oral, prácticas culturales, entre las que se encuentran: poesías negras, chirimías, alabaos, danzas, rituales fúnebres, cantos, entre otros.

“...colaboramos en todo porque para las cosas ancestrales nos llaman es a nosotros, por lo menos a mí, yo he andado mucho y yo les digo a los muchachos que me preguntan algo, lo que está a mi alcance yo tengo mucho gusto de contarle... nosotros como grupo siempre hemos trabajado con los colegios, hemos trabajado en Ramón Martínez, en el Holguín Garcés, en el Académico, Técnico ciudad Cartago, en el SENA nuevo y en el de allá, haciendo actividades culturales, danzas, hasta en la alcaldía hemos estado con danzas, yo voy mucho al SENA, el grupo va mucho allá a hacer presentación y hay veces que hacemos actividades en el parque, ahí en la estación nosotros hemos hecho rituales, allá en la Arenera, en el río hemos hecho rituales. Nosotros hemos acompañado a Faca y a Ason-Norte también, nosotros vamos a acompañar y todo, hasta a los ancianatos vamos, aquí a mi casita y estuvimos en el de Zaragoza, es bueno porque ellos nos invitan y nos tienen en cuenta, yo voy mucho a echarles las poesías negras, cuando hay tiempo...” (Lider de Herencia Afro, 2015)

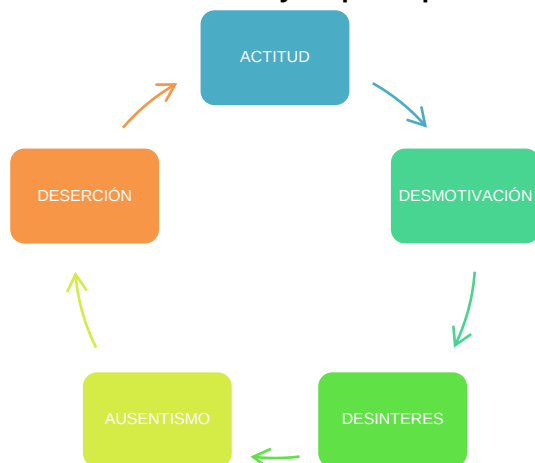
No obstante las intenciones de aportar al desarrollo organizativo y hacer parte de las dinámicas que se propone como colectivo, existen y se presentan conflictos como se observa en Herencia Afro por la inasistencia de sus miembros a reuniones y actividades, evidenciándose el poco empeño y la poca constancia de muchos de estos, en lo que unos pocos asumen las responsabilidades de los que no cumplen, por lo tanto, se generan molestias entre los miembros, identificándose la pérdida de interés, seguido del deficiente funcionamiento y la paralización de los procesos propuestos hasta el momento.

“No pues actividades profundas no hemos hecho nada, por eso estoy molesto porque no nos hemos preocupado, no nos reunimos, no se hace nada, ni una cosa concreta, invito a veces a las reuniones y no vienen, entonces eso me tiene como...a veces me siento solo como, no sé, como que no quieren.” (Lider de Herencia Afro, 2015)

Ahora bien, se debe tener en cuenta que a partir de las problemáticas mencionadas anteriormente y de otras relacionadas con la organización interna, en los procesos organizativos es normal que exista la desertión, generando en primera instancia la baja participación de los asistentes a las actividades producto de la desmotivación (ver esquema #4); en segunda medida los cambios que se generan dentro de la dinámica de la organización como ambientes tensionantes, cambios en la estructura, falta de líderes, sobrecarga de funciones, incumplimiento de responsabilidades, entre otras.

Es por esto que una de las condiciones a la hora de hacer parte de un proceso organizativo es que las personas tengan el deseo, la motivación, el interés y el compromiso en la asistencia a actividades, si bien son necesarios estos elementos no son suficientes porque existen otros elementos de la dinámica relacional de los flujos de comunicación y de las apuestas colectivas que deben ser claramente explícitos y concertados, porque muchos de estas problemáticas parten de las malas interpretaciones y desconocimientos de unos a otros.

Esquema N°4: Ciclo de la desmotivación y no participación en las organizaciones



Fuente: Construcción propia a partir de datos recolectados.

Parcialmente es posible concluir que a través de la participación colectiva los miembros de las organización no solo tratan de resolver los problemas que enfrentan a nivel individual o desarrollan acciones sostenidas para confrontarlos, sino que de alguna manera les ha permitido construir colectivamente propuestas y programas de acción en torno a las cuales muchos miembros de la comunidad Afro se articulan y movilizan.

Necesidades individuales, incentivos selectivos y participación

En las organizaciones existen intereses individuales que delimitan el accionar colectivo, los cuales guían el curso de estos grupos organizados, en donde muchas veces se generan solidaridades pero también conflictos al interior, siendo estos últimos uno de los principales factores que influyen en la continuidad o el abandono.

Es por esto que a través de la organización se busca cumplir expectativas, alcanzar objetivos y beneficios individuales, los cuales se verán logrados a partir del trabajo conjunto con los demás miembros, inscribiéndose en espacios de cristalización e institucionalización que permiten un reconocimiento de adentro hacia afuera, creando un tejido social, un sentido colectivo de la acción y grados de responsabilidad para suplir dichas necesidades.

“...no es lo mismo que llegue una persona y diga, <yo soy de tal organización>, mejor dicho cualquier cosa de las organizaciones llaman a la mesa, porque si una persona pertenece a una organización de hecho pertenece a la mesa de concertación Afro y eso también le ha dado credibilidad; cuando por ejemplo los muchachos de la Faca que para una presentación a la casa de la cultura, listo ahí está el aval, ahí tienen en juego no solo el nombre de ustedes sino de la

comunidad Afro, entonces mire que es de doble vía porque es comprometer al que los llamó allá y la mesa que está pendiente que se le respeten sus derechos pero también desde aquí es el compromiso general". (Lider de Ason-Norte, 2015)

Por otra parte, en la medida en que los Afro pertenecen a estos procesos comunitarios, muchos adquieren mayor confianza, habilidades, aptitudes y el desarrollo de un pensamiento reflexivo para comprender y llegar a la resolución de sus problemáticas, cuyas actividades y momentos compartidos representan escenarios de gran importancia para ellos que brindan oportunidades para hacer valer sus intereses con expectativas de éxito con relación a los aportes adquiridos en estas acciones colectivas, considerándose como espacio de aprendizaje y consolidación de relaciones.

Esto quiere decir que la participación en las organizaciones, por lo menos en estas no solamente atiende a la resolución inmediata de las necesidades explícitas habitualmente materiales o en la mayoría de los casos instrumentales, sino que además la propia dinámica de organizarse provoca vínculos, interacciones que centrados en un carácter más afectivo y expresivo, fortalecen su condición social en función de redes de apoyo significativas. En este sentido, participar de estas organizaciones ayudaría a resolver lo que Max-Neff (1993:57) denomina necesidades axiológicas como las de subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad y libertad.

También puede verse a partir de la intencionalidad, satisfacción, motivación de los individuos al integrarse con otros con base en una necesidad sentida como la cultura y el aporte social que esta ha brindado, en el caso de Faca Muntú:

"La organización se conforma tras la necesidad que surge en el entorno de tener una fundación que respondiera a todo lo que respecta con las actividades culturales y el rescate del legado ancestral Afrodescendiente, esa iniciativa surge a partir de la practicas que realizábamos cada uno de nosotros y por ello tomamos la decisión de conformar una organización que respondiera a esas necesidades...es que lo cultural es universal, entonces cuando se trabaja con sectores como estos como La loma de la Virgen y Bellavista y se conforman grupos culturales, eso ya nos traslada a lo que es la parte social, porque cuando tenemos un grupo de 25 jóvenes que practican las danzas folclóricas, esos 25 jóvenes se los estamos arrebatando al sicarito, a la drogadicción, a la prostitución, a muchos de los flagelos y esto se llama reconstrucción del tejido social, entonces esta reconstrucción del tejido social ayuda también al proceso comunitario y esto se multiplica después con la satisfacción de los padres de esos jóvenes y eso se multiplica luego con las ganas y la entrega de estos jóvenes en las presentaciones, entonces es un trabajo cultural y social mancomunado." (Lider de Faca Muntú, 2015)

En efecto, las organizaciones Afro estudiadas fueron y han sido escenarios generadores de acciones organizadas que tienen que ver con el intercambio de recursos entre personas u otras organizaciones independientemente de que sean

materiales o inmateriales, promoviendo de esta manera en algún momento de su funcionamiento, mayor participación y reconocimiento frente a las demás personas.

Es por este motivo que en organizaciones como Faca Muntú y Herencia Afro, existen motivaciones, compromiso y disposición para darle continuidad a lo planteado, aspectos que los impulsa a participar y a generar movilización colectiva, consolidándose en experiencias significativas, ya sea por medio de proyectos y/o actividades que permite la creación de alianzas, espacios de acercamiento con agentes externos, fortalecimiento de relaciones internas por medio de constantes interacciones que impulsan al reconocimiento, la creatividad y desarrollo de la organización, la construcción de una identidad colectiva que fortalece y prolonga la participación.

“...yo creo que un beneficio fué conformarse para que a uno lo reconozcan, siendo ya mucha ganancia porque de donde lo llaman a uno, uno va, apoya la actividad que sea y a mi si me ha hecho muy bien y que ya estamos constituidos, ya donde vamos la fundación Herencia Afro”.
(Lider de Herencia Afro, 2015)

Las labores realizadas al interior de las organizaciones van enfocadas a mejorar la calidad de vida de los Afrocartagüesños, las cuales generan una satisfacción personal y enseñanzas significativas para la aplicación de futuros proyectos que mitiguen ciertas condiciones de manipulación o exclusión de la población Afrocolombiana y, a través de estos, buscar el reconocimiento, reivindicación de sus derechos e inclusión en políticas públicas.

Estar insertos en este medio para expandir y darle sostenimiento a la cultura Afro en la sociedad cartagüesña, para crear espacios de acercamiento, hermandad e integración, crear escenarios de socialización de experiencias y a partir de este proceso compartido, generar redes de apoyo, vínculos fuertes y canales de comunicación.

“En el trabajo comunitario está casi siempre el dedo que señala y muy poco la mano que felicita y te incentiva a seguir casi no pasa en el trabajo social entonces nosotros tratamos de que el éxito o el incentivo sea la sonrisa del niño cuando llega diciembre cuando se entrega el regalo, la satisfacción de la madre al ver a su hija haciendo parte de un grupo y el orgullo que esto produce cuando la ve presentándose en un escenario a los que ella nunca pudo acceder, esa es la clase de incentivos que nosotros tenemos como tal en el trabajo comunitario, porque la verdad buscar o pedir un incentivo de trabajo comunitario es muy complejo la verdad, y dentro de la organización tampoco porque las personas que conforman la fundación lo hacen de manera voluntaria y a partir de ahí es muy difícil incentivar.” (Lider de Faca Muntú, 2015)

De todas maneras las experiencias en estos tres procesos organizativos no ha estado exenta de aspectos negativos cuando se sobreponen algunos intereses individuales sobre la dinámica de lo colectivo, como se presentó en el primer capítulo en el caso de abuso de confianza, desfalcos y engaños, aprovechándose de la inocencia y voluntad

de los demás miembros, los cuales se encuentran en una condición de vulnerabilidad en la que muchas veces arrebatan los recursos que les pertenece.

Mecanismos para participar

La participación exige un mínimo de estrategias y condiciones que garantizan intervenciones permanentes de quienes conforman las organizaciones de base, así mismo, aporta a la construcción de canales que posibilitan el encuentro con agentes claves de la sociedad y el Estado.

Esto conlleva a la creación de mecanismos que fortalecen la unión entre las instancias de poder más cercanas como es la Mesa de concertación Afro y aunque en Cartago se ha mantenido el ejercicio de organización en la comunidad Afro del municipio, este es el elemento estructurador, cohesionador e integrador en la actualidad, el cual genera ideas y acciones más ordenadas para cada una de las organizaciones de base Afro, con el fin de consolidar el trabajo de todos de una forma más completa y compleja para alcanzar la eficacia en objetivos y generar mayores impactos en la sociedad cartagüeña, en la que se reconoce la diferencia pero también las particularidades y su respectiva identidad reflejada en una de sus más importantes celebraciones como lo es la misa realizada para la conmemoración de la semana Afro en Cartago.

Con todo esto, la Mesa lidera el ejercicio colectivo con base en intereses comunes, tales como: La celebración de la semana de la Afrocolombianidad, la visibilización de trabajos o actividades que se hacen en las organizaciones ante la alcaldía municipal, aprobar actividades y ser la herramienta que cohesiona a todas las organizaciones de base Afro existentes en la ciudad, ampliando el panorama de soluciones a necesidades sentidas, involucrando a miembros claves y líderes de cada una de las organizaciones en los procesos que normalmente se adelantan, quienes se han convertido en partícipes en la toma de decisiones, en la gestión de programas, proyectos y determinados actos que afectan la vida de las organizaciones, incrementando así el sentimiento del “nosotros” que motiva al aporte de estos grupos, ganando reconocimiento y respeto de sus derechos, ideas, opiniones, deseos, aportes y/o propuestas, con las que se aseguran algunas garantías con relación a asuntos históricos, presentes y futuros que les atañen.

En esta dinámica macro, se dan también un conjunto de encuentros pedagógico e informativos (tertulias, capacitaciones y charlas) con base en habilidades y capacidades de líderes Afro de sectores marginados y leyes y decretos que rigen este grupo poblacional (Artículo transitorio 55, ley 70 de 1993 y ley 725 de 2001) para hacer valer

sus derechos como ciudadanos y el aumento de la motivación en futuras acciones de expresión de la cotidianidad de las organizaciones de base Afrocolombiana estudiadas, mediadas por vivencias, expresiones y asociaciones con otros actores que conforman este círculo societal.

Dichos sujetos son considerados portadores de conocimientos históricos de su cultura, lo que conlleva al desarrollo y fortalecimiento de destrezas, habilidades y el quehacer autónomo, coherente e hilado con base en su realidad.

Se trabaja entonces desde algunos niveles de la participación como lo son: la información, consulta, concertación, decisión y gestión (Gonzalez; 1995) los cuales apuntan a mayor incidencia de quienes conforman las organizaciones y menor pasividad, convirtiendo dichos intercambios en discusiones o intervenciones más efectivas, quienes poco a poco se convierten en sujetos políticos que rompen con percepciones erróneas y prejuicios que afectan negativamente la vida en colectivo.

“Las reuniones nuestras, siempre han sido reuniones muy pedagógicas y siempre estamos en función de la ley 70 entonces siempre estamos hablando del artículo tal o de una nueva ley o de un decreto pero eso está matizado también por las anécdotas que pasa al interior, la gente cuenta cosas que realiza y vive en su cotidianidad, se le llama reunión por darle un nombre, pero por lo general lo de nosotros es un conversatorio, porque opinan, se dan discusiones que son sanas, creo que son necesarias las discusiones porque eso permite romper con percepciones que se tienen aunque a veces hay discusiones fuertes...” (Lider de Ason-Norte, 2015)

Conjunto de conocimientos útiles como lo plantea Hopenhayn (1988:5) “...supone, previamente una educación a través de la cual el individuo recibe un cierto “saber” que lo prepara para integrarse a esta empresa societal del progreso y/o la emancipación...”, interiorizando una visión puntual de lo que es la realidad organizativa con aprendizajes que pueden generar aún más mecanismos que faciliten el funcionamiento interno de las organizaciones, eventos o actividades de impacto.

Esta socialización de experiencias e información clave de cada una de las organizaciones y para cada una de ellas, son pilares fundamentales para los avances, los cuales son vistos como un espacio político, de retroalimentación e integración que permite recibir un cierto saber que los prepara para involucrarse en actividades a desarrollar por cualquiera de las organizaciones de base existentes, como se direcciona desde la Mesa de concertación para el aval y respaldo en actividades o procedimientos a ejecutar por las organizaciones.

Por otra parte, la generación de motivación conduce a una participación activa en procesos organizativos, influenciada por pares como elementos cohesionadores que permitieron sumarse a dichos procesos (invitación de amigos); el hecho de hacer

ameno el ambiente, un espacio de amistad, ante todo de respeto pero a la vez de confianza, en los que a partir de estos intercambios los sujetos partícipes de las dinámicas verbalizan sus inquietudes, necesidades, opiniones y aportes, permite cuestionar sus estilos de vida, pasando a la reflexión y la obtención de herramientas para enfrentar la realidad y tomar decisiones frente a situaciones presentes en el día a día de las organizaciones sociales.

Así mismo, desplazarse con unos objetivos puntuales, el logro de dichas metas, el acceso a servicios administrativos y aparte de esto el acceso a beneficios monetarios o inmateriales motiva también a los integrantes de las organizaciones a continuar en estas, puesto que están logrando poco a poco sus propósitos y por otro lado, la inclusión al mundo del mercado, del consumismo, la integración a la producción, a la totalidad y a lo que rige hoy día en la sociedad por medio de acciones que dan frutos y que son consideradas efectivas.

“Se daban capacitaciones sobre nuestro proceso, se traían hermanos nuestros porque a veces como dice el dicho, nadie es profeta en su tierra, muchas veces uno estaba cansado de decirle a la gente vea esto y esto y venía otro de afuera y era más fácil que se le creyera a ese, entonces a través de eso se trajeron muchas capacitaciones, yo acá dentro de la administración me encargue de elaborar un proyecto, trajo y patinarlo y el proyecto llamaba escuela de liderazgo para los líderes de las comunidades Afro, eso se legalizó y era para fortalecer digamos esa historia, esos conocimientos y lo otro que tenía como valor agregado ese proyectos era que a través del proyecto, se adquirió una biblioteca con textos y material Afrocolombiano, en ese entonces era muy escaso, en el momento ya tenemos una gran ventaja que tu entras al internet y encuentras muchos materiales, mucha historia de las comunidades Afrocolombianas pero anteriormente no.” (Lider de Ason-Norte, 2015)

Pero en otras ocasiones (momentos de inasistencia de quienes dicen conformar las organizaciones, incumplimiento de actividades y responsabilidades), los mecanismos para que la gente participe y colabore no se ven tan efectivos, puesto que principalmente el individuo participa para lograr efectos motivadores de acuerdo a las estrategias de acción y los objetivos que tiene la organización, teniendo en cuenta que donde estos elementos no concuerden, no se logra promover intervenciones o movilización de los actores que la conforman, consiguiéndose con esto la desvinculación de quienes hacen parte de los procesos colectivos, puesto que la motivación de uno solo, depende de lo que los demás realicen.

Un ejemplo de ello es la organización Herencia Afro, donde no se tiene un reglamento interno ni mecanismos de presión, coerción o sanción que permitan prevenir y manejar situaciones que no le hacen bien al funcionamiento de esta, entre los que se encuentra uno de ellos como la inasistencia, provocando con esto que el acto de asistir a las actividades y las reuniones termine siendo un asunto en el que buena parte de los miembros se desapersonan y se desentienden de la dinámica colectiva, con el

consecuente efecto que las tareas y responsabilidades terminan siendo asumidas por muy pocos miembros de la organización (casi siempre el líder y alguien que le ayuda), lo que a su vez genera una sobrecarga en quienes la asumen. Eventualmente esto se convierte en un factor detonante de conflictos al interior de la organización y dejar claro que no son mecanismos eficientes que incrementan la participación.

No son personas que se mueven a participar por el peso que tiene lo alcanzado hasta el momento, dándole mayor sentido a lo negativo de dicho accionar y por ende, la desmotivación que de ahí se construye, desviando sus intereses por la satisfacción de las necesidades de cada uno en medios diferentes a lo organizacional, en donde se da menor sentido a la incidencia en la construcción del destino colectivo y sus respectivos alcances.

“...mucha gente de la fundación es muy negativa, no miran las cosas buenas que se nos están dando y siguen de reacios...hasta ahora no se ha hecho nada, que les digo y dicen que no, que estoy ocupado, que no voy, que yo no sé, entonces claro, el que vive desocupado soy yo?, yo soy el vago?, yo no tengo obligación?, yo no necesito?, tengo que andar y los demás sí que hagan lo de ellos y yo qué, entonces no sé.” (Asociado de Herencia Afro, 2015)

Por otro lado, la participación pasiva de las personas que conforman actualmente la organización Herencia Afro, conduce al desorden por la nula creación de acuerdos internos y normas, al incumplimiento de responsabilidades y acciones dispersas que que no van de la mano con los objetivos planteados, obteniendo menores resultados positivos o avances, lo que conlleva a un conjunto de actos individuales que no concuerdan con los intereses comunes y metas establecidas.

Pero esto conlleva a pensar en ¿Qué es lo que los mantiene vinculados a la organización aun teniendo claro que no es el sentido de pertenencia ni la dinámica de la organización?, a lo que podría responderse con el simple hecho de mantener expectativas frente a la consecución de la vivienda y guardar esperanza en cambios o transformaciones para la comunidad Afro (visión netamente instrumental de su presencia y participación) o como también, el mantener un nombre y cumplir con unos requisitos legales que soporte “la organización de la población Afro de Cartago” ante la sociedad en general aun cuando muchos de estos procesos no se encuentren funcionando en la actualidad.

Para finalizar, es necesario que cada organización cuente con unos mecanismos claros y sólidos que estimulen la participación y el desarrollo como personas, los cuales implican el descubrimiento de líderes Afrocartagües (con ideologías, costumbres, filosofía y experiencia relacionadas a su proceso étnico) comprometidos con la comunidad Afro del municipio de Cartago, con la obligación principal de ser apoyados, acompañados y capacitados para estar en condiciones de ejercer tal liderazgo.

Con ello, algunos miembros de las organizaciones manifiestan que se podría ampliar la capacidad de participar en colectivo en esferas más amplias como es el caso político (candidatos al concejo) por medio de la participación ciudadana, convirtiéndose en uno de los principales voceros y defensores de los ideales para que con esto, la población agrupada y organizada se constituya como sujetos de su propio destino e incidan en la construcción de la vida colectiva a futuro ante la administración municipal o entes gubernamentales, aspecto que será abordado en el siguiente acápite.

Relación costo - beneficio de la acción

En cuanto a la relación costo-beneficio de la acción, esto se traduce en el aporte que el individuo hace al pertenecer a una organización de base y lo que por ende recibe, siendo reconocido como ganancias, de esta manera, intentan modificar su realidad con intervenciones realizadas en dichos espacios para gestionar de una manera más democrática lo que les corresponde.

La puesta en marcha de actividades producto de la planeación realizada por las organizaciones ha traído la posibilidad de subsistencia en el medio cartagüense por medio de la realización de actividades que no solo generan ayudas económicas sino también, experiencia para desenvolverse en un contexto ajeno al de muchos Afro (teniendo en cuenta que la mayoría de estos no son nativos de la ciudad de Cartago y que han tenido que migrar de sus lugares de origen), el reconocimiento como grupos organizados y fortalecidos en sociedad, los cuales poco a poco han ido convirtiéndose en sujetos participativos que aprovechan las oportunidades del medio externo, en el cual queda el nombre de muchos por las acciones de unos cuantos.

Han sido personas que han incidido de una u otra manera en la dinámica del entorno a partir de la inserción en procesos organizativos, de su motivación, de la necesidad de agruparse con otros, de sus aportes ancestrales, estilos de vida, su identidad cultural y conocimientos históricos, hasta el punto de llegar a ser nombrados en el plan de desarrollo de Cartago como población Afrocolombiana, tener voz y voto en asuntos locales (Asuntos juveniles) que les competen y con esto, el reconocimiento que los diferencia del resto de los cartagüenses, construyendo así un sentimiento que aumenta la fuerza para seguir supliendo sus necesidades.

Se han organizado y han unificado esfuerzos para gestionar recursos por medio de líderes que han tenido la posibilidad de participar en espacios más amplios a nivel nacional y departamental (las consultivas), a través de esto, posicionarse ante demás órganos de control como población Afro que conoce sus derechos y que exige de una

manera colectiva los recursos destinados para ellos, entre los que se encuentran proyectos y programas.

“...precisamente estamos haciendo vueltas con Ever Camacho porque dicen que para las etnias Afro y indígenas hay muchos proyectos, esos proyectos no saben cómo han llegado, han llegado a Cartago y no saben cómo se va a reclamar y precisamente la fundación fue por eso que se formó, para saber cómo se reclamaba y quien va a reclamarlo y quien tiene que reclamar es el consultivo y por medio de la fundación, el consultivo es como decir auxiliar del pueblo y de nosotros mismos, que son cosas que las hace aquí por medio de la administración también, porque como no teníamos idea que aquí llegaban recursos, nadie sabía, aquí ha llegado muchos recursos para nosotros los Afro y nadie se daba cuenta; ahora que se formó la consultiva él ha estado viajando a Guacarí, a estado viajando a Zarzal, a Cali, entonces al menos ya se sabe a la gobernación cuantos proyectos han mandado aquí para los Afro y no se ha visto hasta hoy uno.” (Lider de Herencia Afro, 2015)

Se han constituido de una manera más sólida, construyendo espacios (participación política, celebraciones propias como la semana de la Afrocolombianidad, implementación de la catedra de estudios afrocolombianos en uno de los colegios de la ciudad, presentaciones culturales, entre otros) que los lleva a la visibilización de su comunidad Afrocolombiana residente en el municipio de Cartago Valle, en los que se han relacionado un poco más a nivel local y de esta manera utilizar recursos y contactos para mostrar lo que se hace desde allí con la Alcaldía Municipal.

Estos canales de relación han posibilitado la obtención y el aumentado de conocimientos especializados en temas que les competen debido a la gestión realizada por la mesa de concertación con agencias que promueven el desarrollo integral de las comunidades en situación de marginalidad como Usaid, Adivac y Kambirí; también la oportunidad de construir comunidad y estar en capacidad de luchar en grupo como Afros en este municipio, logrando el efecto de masas para presionar, denunciar y resolver de manera colectiva los problemas compartidos.

“La mesa no maneja recursos económicos, pero cuando necesita por ejemplo capacitación en una escuela de liderazgo, entonces se solicita a diferentes organizaciones dependiendo de la necesidad, por ejemplo a la USAID tiene unos sugerentes de servicio; ADIVAC es a nivel nacional y KAMBIRÍ es la red de mujeres afrocolombianas, bueno entonces lo que hacen es que nos dicen <comuníquese con tal organización> y a su vez ellos se comunican y dicen <bueno necesitamos que vayan y dicten una capacitación a Cartago tal día, tal fecha>, esos son los apoyos que nosotros obtenemos.” (Asociado de Meda de concertación Afro, 2015)

Todas las organizaciones Afro estudiadas identifican la mesa de concertación afro como la instancia de representación social superior en este círculo de relaciones, los cuales han sido apoyados en el desarrollo de encuentros sociales que van enfocados en la restitución de derechos y el rescate de la cultura Afrocolombiana en el municipio,

encontrando en ella y en el trabajo con las demás organizaciones, la posibilidad de alcanzar los objetivos planteados.

“La mesa trabaja con todas las organizaciones afro de Cartago por medio de los representantes en cada una de las instancias, para que de este modo la mesa pueda ser partícipe de cada uno de los procesos llevados por estas organizaciones, acompañando y apoyando las actividades y procesos que programan estas...” (Asociado de Meda de concertación Afro, 2015)

“La mesa de concertación de asuntos afro, convoca a todas las fundaciones de base afrocolombianas de la ciudad de Cartago, pero a esta no asiste toda la FACA, pero si van representantes, igual que las demás organizaciones, con la mesa organizamos lo de la semana de la Afrocolombianidad y temas que incluyan a todos, entonces cada fundación expone sus temas, por ejemplo Ason-Norte menciona la propuesta de un proyecto de tantas casas, incluso Ason-Norte tiene un proyecto de viviendas o que la fundación Faca Muntú va hacer una actividad, entonces todos están invitados, entonces la mesa de concertación es un espacio para brindar toda esa información y apoyo a las organizaciones Afrocolombianas de la ciudad de Cartago” (Asociado de faca Muntú, 2015)

Igualmente, beneficios conseguidos por medio de actividades, de mostrarse ante Cartago con sus presentaciones y de entablar relaciones con otros agentes que han beneficiado las organizaciones como la Fundación Forjando Esperanzas, Asuwuiké y Ason-Norte, con entidades públicas como la casa de la cultura para vincularse a procesos pedagógicos y culturales, en donde a partir del aprendizaje de estrategias han intervenido después de un tiempo de forma independiente en otros contextos (Roldanillo, Pereira, Zarzal y Buenaventura), lo cual ha permitido el reconocimiento de dicho grupo como representante de lo Afrocolombiano.

Han sido receptivos a la hora de cualquier sugerencia por parte de otras personas externas a la organización y más en momentos de inicio, los cuales estuvieron presentes como guías en el proceso organizativo beneficiando cada una de las acciones a realizar en dicha etapa de la vida de esta organización (Faca Muntú), construyendo en compañía, los cimientos necesarios (estatutos y otros) para el desarrollo de futuras acciones.

Este acercamiento permite visibilizar lo que se ha alcanzado y lo que se hace normalmente al interior de estas, en las que dichos actores externos han tenido la posibilidad de conocerlos y divulgar consigo la esencia y el quehacer de cada uno, con lo que se han abierto muchas más puertas y oportunidades en otros escenarios.

Cada una de las actividades ha permitido que se cree la confianza y credibilidad como es el caso de la Fundación Artística y Cultural Muntú y Herencia Afro, las cuales dan aportes significativos a la hora de realizar cualquier evento, ganando la colaboración

por parte de personas cartagüeñas que no han hecho parte de dichos procesos y que con esto, se van relacionando cada vez más con la organización.

“Los beneficios como organización como te digo se pueden palpar a partir de la aceptación que genera la comunidad, por ejemplo nosotros anualmente realizamos una fiesta de navidad donde entregamos, llevamos hasta ahora a pesar de ser tan joven alrededor de 3 mil regalos entregados a los niños de La loma bellavista y Loma de la Virgen y entonces eso ya es numero alto porque es una organización que no tiene recursos propios, que todo lo que hace, lo hace mediante colaboración, transversalidad, nosotros hacemos una presentación entonces tal persona nos da tanto regalos, personas que se vinculan a la cuestión, donan obsequios para los niños, entonces eso ya es un beneficio como tal porque eso es creer en el proceso que es lo más complejo en el trabajo comunitario, porque mucha gente duda de la procedencia de ciertas organizaciones y entonces no colaboran.” (Lider de Faca Muntú, 2015)

Haber ganado reconocimiento por su esencia, por su saber hacer en cuanto a lo cultural (Faca Muntú y Herencia Afro), ser tenidos en cuenta y poder liderar hoy día actividades de este tipo, con la total certeza de hacerlo bien en encuentros macro y en los que han dejado el nombre de la población Afro residente en Cartago en alto a la vez, de beneficiarse culturalmente, siendo espacios en los que se comparten diversos saberes ancestrales.

Otro de los beneficios alcanzados es haber sustraído de la población Afro en general, herramientas para poco a poco ir combatiendo situaciones-problemas que afectan la vida en sociedad y que han denigrado a la población Afro del municipio, trabajando todos con base en la delincuencia común, la drogadicción, prostitución, la vulnerabilidad, unas condiciones inadecuadas de vida aun teniendo el conocimiento de los proyectos que llegan destinados para este tipo de población y demás, con propuestas viables de superación social que van enfocadas a un ambiente sano y seguro, en el que se garantice la subsistencia y la protección con el trabajo de personas que residen en el barrio Bellavista, pasando de ser cuestiones individuales a ser colectivas para una mayor satisfacción.

Otro de los beneficios adquiridos pueden considerarse las cuentas de ahorros y recursos materiales que en algún momento necesitaron para uno de los fines, en los cuales se trabajó en conjunto y en muchas ocasiones para fines individuales, en lo que se observa a simple vista, aspectos como la identidad y la ayuda mutua para colaborarles a los integrantes más necesitados.

Para concluir parcialmente en cuanto a la relación costo – beneficio en lo colectivo los individuos han construido unas relaciones medianamente claras y han aportado un cumulo de trabajo, sacrificios y empeño que los ha llevado a mantenerse al interior de esta con la adquisición de incentivos que impulsa a la acción.

Por otro lado, se visualizan beneficios a nivel individual a partir de la constante relación con el mundo comunitario, convirtiéndose en un campo de posibilidades para cambios personales y a la vez un crecimiento individual de los que participan de esta dinámica, transformando su personalidad, carácter, ganado tolerancia y de esta manera, brindando sentido a prácticas que no lograrían transformar si no se asociaran con otros. Cambio de reacciones violentas utilizadas como mecanismos de defensa ante demás actores que componen la sociedad, producto de una historia llena de represión y marginalidad, los cuales disminuyen en la medida en que son reconocidos, en que se otorgan los derechos y en lo que por ley les corresponde, como ejemplo de esto se presenta es el caso de una de las asociadas de Ason-Norte quien manifiesta lo siguiente:

“Yo he tenido mucho cambio porque yo era una mujer peleona, a mí me gustaba pelear, y andar alegando por todo y yo al acercarme a esas fundaciones me ayudado a aprender a convivir, con las personas y ya cualquier cosita no me da rabia, si siento algo le digo a la persona pero ya no siento esa rabia ni ese impulso que sentía de pelear, aprendí a tolerar a las demás personas, es eso me ha servido mucho.” (Asociado de Herencia Afro, 2015)

Después de las consideraciones anteriores, es notorio que han aportado en la mayoría de ocasiones sus conocimientos, han mostrado sus prácticas culturales a la sociedad cartagüeña en general, pero a cambio de todo esto, no siempre han recibido las garantías y los beneficios que merecen y por el contrario se han debilitado dichos procesos organizativos en los que se ha perdido la confianza.

También el recibimiento de nulos aportes materiales e inmateriales en las organizaciones como Ason-Norte y Herencia Afro, donde se notan las desigualdades ante las demás personas mestizas e indígenas que residen en el municipio, en las que en muchas ocasiones son negadas las oportunidades por el simple hecho de ser Afros, igualmente, la pérdida de todo lo que se hizo al interior de la organización Ason-Norte con relación a las viviendas, evidenciándose a simple vista la poca incidencia o impacto en la gestión.

En general, estos últimos aspectos no resuelven las necesidades económicas o aspiraciones individuales al interior de las organizaciones y más cuando se trata de la búsqueda para sobrevivir en esta sociedad, lo que a la postre podría desestimular la motivación a participar y fragmentar las dinámicas organizativas.

Responsabilidades

El hecho de pertenecer a una organización compromete a los miembros de estas a cumplir unos deberes u obligaciones para el logro de los objetivos planteados, así, se dará cuenta de dichas responsabilidades cumplidas por cada uno de estos al interior de la dinámica organizativa expuesta en apartados anteriores.

Es así como se visualiza en las organizaciones como Faca Muntú y Ason-Norte, dichos niveles operativos como los comités encargados de cada eje o áreas temáticas desde las cuales la primera guía su trabajo y su funcionamiento está marcado por la manera como colectivamente identifican y planifican el conjunto de sus acciones para suplir necesidades y generar desarrollo a la organización.

Aunque en los estatutos estén instituidas las funciones puntuales, existen muchas actividades, programas, proyectos e integraciones, donde se ha necesitado mucho más que funciones establecidas y es allí donde la solidaridad, la democracia, el sentido de pertenencia y la responsabilidad juegan un gran papel, ya que estos principios denotan hasta ahora el trabajo coordinado y unificado para un beneficio propio de la organización.

El compromiso, responsabilidad e interés de las personas son características de suma importancia, ya que de esto depende no solo el buen funcionamiento sino también la obtención de beneficios y garantías como el cumplimiento de los derechos que se obtienen por pertenecer a una organización de base. Es por esto que cada miembro debe conocer y por ende ser consciente de los deberes y responsabilidades que se adquieren al momento de pertenecer a un proceso organizativo, puesto que al ser partícipes de cada actividad y decisión, este cumple con su deber ser como sujeto social, de cambio y transformación.

En otros casos, el poco interés de los miembros, la falta de sentido de pertenencia y el incumplimiento de sus deberes (como por ejemplo la inasistencia a actividades y reuniones) causa efectos nocivos en las relaciones interpersonales y para el proceso que se adelanta, llevando esto a nulas intervenciones, al estancamiento de procesos organizativos y la disolución de las organizaciones como se evidencia en la organización Herencia Afro, donde el presidente trabaja solo, nadie asiste y nada los motiva para llevar a cabo actividades.

“...yo solo soy el que he tenido que estar y ellos son los que tienen que estar presente , la dificultad es que yo llamo y no, no, eso es todo, no acuden, todo el mundo tiene oficio, todo el mundo está ocupado, que yo tengo mi obligación, que yo tengo no sé qué, que no que el presidente, que yo soy el que tengo que salir, como convocatoria eso le toca al fiscal, el fiscal es

el que tiene que, planeamos una reunión, avisarle a la gente, hay una reunión tal día, y con quién?, la secretaria, la secretaria que no se presenta por nada y no la he cambiado porque no me he conseguido una secretaria que sepa de computación, de sistemas. Es Yina y no a he cambiado por eso y hasta que no nos reunamos haber para dialogar y colocar otra persona, que puedan estar constante en eso.” (Lider de Herencia Afro, 2015)

Es necesario tener en cuenta todos los elementos estratégicos mencionados en este capítulo a la hora de estar insertos en procesos organizativos, los cuales aportan a mayores niveles de estructuración y participación de cualquier población que tenga la necesidad de unificar esfuerzos.

A modo de conclusión y como futuras profesionales del campo social, se sugiere que estas organizaciones construyan canales de comunicación que permitan el fortalecimiento interno de esta, conocimiento de los acontecimientos relevantes dentro y fuera de la organización; compromiso que estimule el sentido de pertenencia involucrando tanto a los directivos como a los asociados en los procesos adelantados y direccionen el cumplimiento de objetivos, convirtiéndolos de esta manera partícipes del seguimiento, toma de decisiones, gestión de programas y proyectos, lo cual puede perjudicar a las organizaciones; construcción de redes sólidas y el fortalecimiento de las existentes que permitan intervenir, apostar y a adquirir nuevas oportunidades presentadas en el medio (sociedad y Estado) que posibiliten generar impactos en la sociedad cartagüense.

Otra de las recomendaciones que se hace a las organizaciones tiene que ver con la elección de la junta directiva, donde es necesario que esta se dé de manera democrática y consciente con el fin de que llevar a cabo el cumplimiento de responsabilidades y se vea la dimensión de las tareas a cumplir.

Empoderar a los asociados de las organizaciones frente a los procesos de organización con el fin de que aspiren a altos cargos, lo que conlleva al renovando de la dinámica que se ha venido presentando paternalista, autoritario y permanente.

Aplicación frecuente de incentivos selectivos individuales como recompensas a quienes participen, para aportar el incremento de la participación, puesto que es uno de los elementos de gran importancia el cual alienta a los miembros de estas organizaciones a permanecer presentes activamente en cada una.

CAPITULO VI: RESULTADOS, LOGROS Y AVANCES

En este capítulo se realizará un recuento de resultados obtenidos, objetivos alcanzados, obstáculos identificados y la resolución de situaciones problemas al interior y exterior de las organizaciones estudiadas, dando cuenta del avance de cada una.

Primeramente, para las organizaciones Afrocolombianas de Cartago Valle el hecho de estar constituidas legalmente y hacer parte de las consultivas del Departamento del Valle del Cauca y el ministerio del interior, se refleja como un logro alcanzado, puesto que de este modo se han realizado un conjunto de actos, funciones, celebraciones y el incremento de la participación e inclusión dentro del Estado y la sociedad, propiciando la interrelación entre la organización y estas, que han incidido en la delimitación de su identidad y los campos de acción que tienen, los cuales han impulsado al alcance de sus objetivos, la satisfacción y obtención de algunos beneficios, resolviendo de alguna manera sus carencias o necesidades, como lo menciona uno de los miembros de la organización Herencia Afro:

“A partir de esa fecha para acá ya llegan las cosas, ya nos llaman a los consultivos, a las reuniones, ya somos de la Mesa, entonces ya la gente comienza a ponerle sentido a las cosas que están programando, ya van llegando poco a poco ya? Entonces yo creo que si hemos tenido un incentivo, un éxito porque al menos ya nos oyen, ya nos conocen y nos respetan.” (Lider de Herencia Afro, 2015)

Además, la creación de la Mesa de Concertación en el año 2004 por medio de acciones de la comunidad y la receptividad del señor Oscar Gamboa (Coordinador de asuntos para las comunidades Afro del Departamento del Valle del Cauca), lo cual permitió la creación y el funcionamiento de este órgano de control hasta la actualidad.

Así mismo, el alcance de la autonomía como organizaciones, obtenida en primera medida por esos asuntos legales que los rigen, viéndose como un espacio de acción sin limitantes para el logro de sus objetivos planteados, siendo esto resultado de la ausencia del Estado en la resolución de algunos problemas de la comunidad.

A pesar del reconocimiento, algunos integrantes de las organizaciones manifiestan que aún no es suficiente, ya que hasta la fecha en organizaciones como Herencia Afro no ha sido posible alcanzar su objetivo principal (acceder a la casa de paso), lo cual

demuestra que el estar inscritos y constituidos legalmente como organización Afrocolombiana, no garantiza necesariamente el alcance de los objetivos propuestos.

Y aunque han tenido experiencias positivas y negativas, aun no se ha podido realizar ninguna clase de acción colectiva que conduzca a avances, debido a la falta de recursos, gestión, desorganización y el incumplimiento de responsabilidades, teniendo presente que son conscientes de su situación y también de la falta de estrategias que permita lo contrario.

Por otro lado, ha sido en gran medida la conformación de grupos para el rescate culturales Afrodescendientes y la práctica de dicha cultura, lo que ha posibilitado alcanzar un mayor acercamiento entre personas que pertenecen a esta etnia en la ciudad de Cartago, entre los que se encuentran niños, adolescentes, jóvenes, adultos y adultos mayores, con lo cual también se ha podido aportar al trabajo comunitario, influenciando por medio del rescate ancestral la vida cotidiana de algunos sectores y poblaciones del municipio en el que dichas personas han contribuido o se han vinculado en otros casos para de una u otra manera, dar un sentido diferente a su día, día.

A partir de la unificación de estos saberes, se ejecutaron un gran número de actividades que generaron y aun generan credibilidad, reconocimiento, sentimientos de felicidad y agrado en fechas especiales en los contextos barriales y locales donde se desarrollan. Ha sido de gran importancia que este nombre sea reconocido pero sobre todo respetado, no por el hecho de estar constituidos legalmente, sino por la gran relevancia que para ellos presenta el hecho de ser una organización conformada netamente por jóvenes, que a partir de actividades y la generación de espacios para la participación de población, logran la transformación social para los residentes Afrocolombianos, como lo expresa uno de los integrantes de dicha organización:

“Bueno, uno de los principales logros es que a pesar de lo joven que es la organización y sus miembros, se ha generado un nombre y se ha posicionado, el cual ha respondido y es reconocido dentro de la comunidad como tal, las personas que pertenecen a la organización gozan en cada una de las actividades que se realizan de aceptación por la comunidad y esto es uno de los principales incentivos y pues otro de los incentivos fuertes que se pueden nombrar en este proceso, tiene que ver con la ocupación de los espacios que existen, en los cuales se involucra directamente la población Afrodescendiente.” (Lider de Faca Muntú, 2015)

Otras acciones colectivas emprendidas que diferencia los procesos organizativos son visualizadas en la organización de base Faca Muntú, siendo resultado de nuevas metodologías, estrategias, ideas novedosas que han conllevado a nuevos procedimientos que les ha permitido alcanzar mejores resultados e impactos a nivel local, desprendiéndose de esto, el aporte de herramientas a jóvenes, el crecimiento personal de los mismos y aprendizajes que han utilizado en otros entornos y ambientes.

“Nosotros creemos que nuestra organización tiene un incentivo que quizás las otras organizaciones del sector no los tienen, que es el trabajo con jóvenes y las otras organizaciones no trabajan directamente con jóvenes y ese relevo generacional no se presenta en ellas, al ser Faca Muntú una organización joven, con ideas frescas, con procesos nuevos y metodologías diferente, pues eso la diferencia y la distancia en ocasiones de las demás organizaciones locales. La conformación de la organización es a partir de jóvenes, el hecho de que seamos jóvenes no tiene que decir que no tengamos en cuenta y dentro de nuestro trabajo a la población adulta, porque pues si estamos trabajando lo cultural, tenemos por ende que trabajar con nuestros adultos porque son ellos los que tienen el acervo cultural, entonces nosotros como tal, la junta directiva somos jóvenes y esto permite que las dinámicas sean diferente.” (Lider de Faca Muntú, 2015)

En otro orden de ideas, estas organizaciones han forjado sus relaciones con las demás por medio de proyectos realizados en pro de la comunidad en general, como es el caso de Ason-Norte, la cual desde sus inicios ha realizado un trabajo de inclusión de la comunidad Afro residente, uno de estos es un proyecto de caracterización en el ámbito de la salud; otro que sus miembros destacan es la biblioteca Afrocolombiana, la cual fué conseguida por medio de un proyecto que planeó dicha organización, pero que en la actualidad no se encuentra a disposición de la comunidad Afro ni cartagüeña, ya que esta se encuentra ubicada en la vivienda de uno de los representantes de Aso-Norte y no en un lugar público de fácil acceso y conocimiento, según lo plantea uno de sus miembros:

“...entonces la idea mía era esa, que se creara el estudio aquí en Cartago, que nos dedicáramos pues a sacarle más gusto a esa biblioteca y se creara el círculo pero la biblioteca siempre estuvo como te digo en posesión de Ason-Norte pero en la casa de uno de los representantes legales, porque la otra debilidad nuestra o de las organizaciones Afro aquí en Cartago es que no han tenido una base o una sede donde diga, esta es la base de las organizaciones y aquí está.” (Lider de Ason-Norte, 2015)

Otro de los logros relevantes para los miembros de las organizaciones es la celebración que se lleva a cabo cada 21 de mayo desde el año 2001, en la que se conmemora el día de la Afrocolombianidad, la cual enaltecen durante una semana con diferentes actividades enfocadas en su cultura, entre las que se encuentra la misa Afrocolombiana, muestras gastronómicas, danzas, teatro, entre otras.

Estas organizaciones también han establecido relaciones de tipo académico con entes gubernamentales del municipio de Cartago como La Secretaria de Educación, Centros Educativos y Universidades, quienes han aportado a la inclusión de la cátedra de estudios Afrocolombianos dentro de 12 colegios de la ciudad, los créditos condonables y becas para los jóvenes pertenecientes a la comunidad Afro; estos últimos a su vez diseñan y desarrollan proyectos destinados al beneficio de su comunidad y es así como esta unión permite que estas experiencias se desarrollen desde la solidaridad y el apoyo mutuo.

Se apuntó y se logró incluso la creación de consciencia y la necesidad de ser más organizados desde las familias, como población o comunidad, como jóvenes en los espacios que se habitan o con los que constantemente se ha tenido mayor interacción y a la vez, la utilización constante de recursos que el medio brinda como es el caso del acceso a seguros exequiales.

Esta comunidad organizada es conocedora no solo de las necesidades materiales, sino también de las intangibles, las cuales han tratado de cubrir con sus objetivos y enfoques de las organizaciones de base conformadas, en las que se visualiza labores en el ámbito social o comunitario que contribuyeron al bien de la comunidad, bienestar e integración de las personas que han pertenecido a esta etnia y los demás sector en el que se realizan actividades.

Seguido de la necesidad sentida de encontrar líderes jóvenes Afrodescendientes y enfocar procesos de este tipo, para que personas como estas estuvieran en capacidad de convertirse en representantes políticos y, con esto, promover relevos generacionales al interior de las entidades gubernamentales del municipio, aspecto estimulado principalmente por la Mesa en espacios de participación que de ahí se desprenden y en los que han sido tenidos en cuenta para la toma decisiones relacionadas con la población Afro.

No obstante, son conscientes y han experimentado directamente la desunión, desorganización de la población Afro residente en este municipio y un conjunto de obstáculos a lo largo de sus trayectorias vitales, con lo que se han implementado por parte de algunas organizaciones como Faca Muntú y la Mesa de concertación, diversas estrategias para darle solución a dichas situaciones, las cuales han quedado en muchas ocasiones solo en propuestas que no han logrado unificar criterios.

Estos obstáculos se materializan en el inadecuado funcionamiento interno de dos de las organizaciones analizadas (Ason-Norte y Herencia Afro), en el que han influido experiencias pasadas que no garantizaron el alcance de los objetivos trazados. Al igual que el estancamiento de varios de estos procesos por motivos ya conocidos anteriormente, esto significa que a pesar de su trayectoria y conocimientos adquiridos, aún falta fortalecer aspectos en su dinámica interna, estructura, auto-gestión y resolución de problemas y obstáculos que se presentan en este camino.

El desconocimiento de procesos instrumentales, de sus derechos como etnia, la delegación de responsabilidades a unos pocos, el abandono por parte de la alcaldía municipal en la satisfacción de sus necesidades individuales y colectivas, la manipulación de recursos por parte de terceros o en ocasiones los mismos integrantes de las organizaciones, la falta de una sede propia y la supeditación a la intencionalidad

de los mandatarios de turno (alcalde y gobernador) para lograr la obtención de algunos recursos materiales e inmateriales o por el contrario a la respuesta negativa de estos que transgrede la ley que los cubre, han sido factores que no han permitido que las organizaciones de base de Cartago funcionen y sean productivas.

Aunque los Afrocartagüesños llevan años buscando el bienestar de su comunidad, sin necesidad de ser egoístas y racistas con otras etnias, estos aun en la actualidad sienten que son menos beneficiados en comparación con los proyectos, programas y políticas públicas dirigidos a la población mestiza y también contruidos por estos.

“Pues es que el objetivo principal cuando se conforma una organizaciones en nuestro caso de base Afrocolombiana es procurar por el bienestar de la gente nuestra, sin necesidad de ser racista y mucho menos porque muchos lo miran así, no es eso, sino que, si nos ponemos a ver, siempre en todo programa, proyecto, nuestra comunidad es la menos beneficiada porque siempre no nos digamos mentira, los proyectos los realizan la gente mestiza.” (Lider de Ason-Norte, 2015)

Es así como se confirma que la poca ayuda recibida por parte de la alcaldía y de entes gubernamentales, la vulneración de las leyes que los protegen, el poco conocimiento frente a los procesos de auto-gestión, el bajo nivel educativo y otros aspectos importantes, no permitieron la creación de mecanismos que propicien un ejercicio pleno de la participación.

A pesar de los logros obtenidos y de los espacios ganados por parte de las organizaciones Afro en la ciudad de Cartago, estas aun sienten que no son apoyados totalmente por entidades gubernamentales e instituciones educativas, ya que la mayoría de los planteles educativos de Cartago y a nivel general, no han permitido que la cultura Afro y tradiciones se desarrollen de la manera como ellos desean, siendo omitidos desde sus programas académicos, los cuales invisibilizan la diversidad cultural existente en Cartago Valle.

Estas organizaciones expresan que aun su trabajo y etnia son vistos de manera peyorativa, los cuales son señalados como “negro ladrones” y demás sinónimos como drogadictos y deshonestos, imágenes que poco a poco han logrado desvirtuar, fortaleciendo los aspectos positivos dentro de su propia comunidad.

Con relación a la resolución de las problemáticas expuestas con anterioridad, estos grupos organizados utilizaron instrumentos como capacitaciones que fortalecieron su identidad y cambiaron la visión negativa que muchos Afros han tenido de sí mismo, lo que conllevó a su reconocimiento étnico y ancestral, transmitiendo de este modo conocimientos positivos a las personas con las que convive diariamente; también

permitieron la construcción de una red de apoyo y ayuda mutua con personas Afro de otras ciudades frente a las luchas emprendidas por estos individuos.

Ya a nivel más externo, se aplicaron en Faca Muntú muchas de las prácticas culturales Afrodescendientes para darle solución a problemas sociales de los sectores con mayor concentración de población Afro, sumergiendo a adolescentes y jóvenes en otro ambiente ajeno a los panoramas de violencia, marginalidad y farmacodependencia, ocupando espacios, exponiendo ideas, presentando proyectos, evidenciando resultados, compartiendo conocimientos, mecanismos de solución que encontraron al unificar criterios dentro de la organización a partir de la presentación de propuestas y del estudio de cada uno de ellas.

Por el contrario, en organizaciones como Herencia Afro y Ason-Norte en la actualidad no ha logrado solucionar conflictos internos que les permita intervenir e influir sobre las problemáticas sociales de su entorno.

Por último, cabe resaltar que en cuanto a lo económico se han planteado diferentes soluciones básicas dentro de los procesos organizativos por medio de la planificación, ejecución y evaluación de actividades puntuales (fritangas, bazares, mercado de pulgas, entre otras) que les ha permitido recolectar fondos y suplir necesidades inmediatas al interior de cada una de ellas.

A modo de reflexión final, las organizaciones no solo están en busca de alcanzar los objetivos planteados en cada una de estas, sino que a partir de un tejido asociativo con las demás organizaciones, se desea aumentar la posibilidad de cumplir con los procesos que llevan al beneficio de la comunidad Afrocolombiana de la ciudad de Cartago y es mediante este trabajo en conjunto, que se adquieren experiencias significativas, se forjan vínculos tanto educativos como administrativos y políticos que potencien aún más las experiencias colectivas.

A MANERA DE CONCLUSION:

- Los intereses individuales y colectivos se encuentran separados significativamente, por lo tanto se evidencia tantas dificultades para participar y avanzar en el alcance de logros.
- La identidad y la estructura unificadora de la organización se encuentran débiles, por tanto en dos de estas organizaciones los miembros no se identifican con esta, no mantienen unas mismas creencias ni actúan para defenderlas.
- Las estrategias de participación implementadas por las organizaciones permitieron la visibilización y el reconocimiento de prácticas culturales característicos de los afrodescendientes que en este contexto cartagüense nunca se había manifestado.
- Las luchas conjuntas frente a sus procesos organizativos permitieron la inclusión y el reconocimiento como etnia en el contexto local con relación al plan de desarrollo y entes gubernamentales.
- En las tres organizaciones afrodescendientes se pueden encontrar enfoques direccionados hacia su cultura y prácticas tradicionales lo que ha permitido que los adultos mayores transmitan a los más jóvenes empoderándolos frente a estas lo cual permite su permanencia en el tiempo.
- Aunque las tres organizaciones estén constituidas legalmente lo cual genera beneficios que se traducen en convocatorias, financiación de proyectos, estos no son aprovechados en cuanto a que no se da una gestión permanente y el poco conocimiento acceder a estos beneficios.
- Las organizaciones cuentan con normas y estatutos que rigen el funcionamiento interno de estas, evidenciando que esta solo se quedan en el papel, ya que la práctica no se llevan a cabalidad.
- Aplicación frecuente de incentivos selectivos individuales como recompensas a quienes participen, para aportar el incremento de la participación, puesto que es uno de los elementos de gran importancia el cual alienta a los miembros de estas organizaciones a permanecer presentes activamente en cada una.

- Frente a la toma de decisiones se puede observar el debilitamiento que tienen las organizaciones frente a este aspecto, ya que factores como el sistema capitalista han permeado a la sociedad convirtiéndolos en sujetos dependientes de actores internos y externos a la hora de llevar a cabo un proceso.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUDELO, Carlos E. 2005. *"Multiculturalismo en Colombia: Política, inclusión y exclusión de poblaciones negras."* La carreta Editores. Colombia.
- AGUDELO, Carlos. 2010. *"Movilizaciones Afrodescendientes en América Latina. Una visión panorámica de algunas experiencias contra la exclusión y por el derecho a la identidad."* Colombia internacional 71.
- ÁNGEL, Sandra y otros. 2009. *"Vivencias colectivas en voces femeninas. Experiencias organizativas, grupos de mujeres: Campesinas, Indígenas, Afrocolombianas y Sindicalistas."* Revistas Tendencias & Retos # 14.
- ANGÚLO, Mario y otros. 2008. *"Territorio y conflicto desde la perspectiva del proceso de comunidades negras PCN; Colombia."* Cali, Colombia.
- ANTÓN, Jhon y otros. 2009. *"Afrodescendientes en América Latina y el Caribe: Del reconocimiento estadístico a la realización de derechos."* Población y desarrollo serie 87. CEPAL. Santiago de Chile.
- ARCE, Tatiana y otros. 2013. *"Prácticas culturales tradicionales afrocolombianas en la ciudad de Cartago Valle."* Universidad del Valle. Cartago, Colombia.
- ARCHILA, Mauricio y otros. 2001. *"Movimientos sociales, Estado y democracia en Colombia."* Universidad Nacional de Colombia.
- AROCHA, Jaime. 1992. *"Huellas de africanía: Nuevos escenarios de investigación."* Thesaurus. Boletín del Instituto Caro y Cuervo. Tomo XLVII. Septiembre-Diciembre No.3.
- AROCHA, Jaime y otros. 2012 b. *"Movimiento social Afrocolombiano, negro, Raizal y Palenquero: El largo camino hacia la construcción de espacios comunes y alianzas estratégicas para la incidencia política en Colombia. Segunda parte, apartado 5: Procesos organizativos en la década de los 90."* Universidad Nacional de Colombia. Bogotá.
- AROCHA, Jaime y otros. 2012 a. *"Movimiento social Afrocolombiano, negro, Raizal y Palenquero: El largo camino hacia la construcción de espacios comunes y alianzas estratégicas para la incidencia política en Colombia. Segunda parte, apartado 2: Surgimiento y participación de un liderazgo negro en la política nacional desde la independencia hasta los años 60 del siglo XX."* Universidad Nacional de Colombia. Bogotá.

AROCHA, Jaime y otros. 2012 c. *“Movimiento social Afrocolombiano, negro, Raizal y Palenquero: El largo camino hacia la construcción de espacios comunes y alianzas estratégicas para la incidencia política en Colombia. Tercera parte, apartado 2: Las organizaciones sociales Afrocolombianas ante nuevos retos y desafíos.”* Universidad Nacional de Colombia. Bogotá.

ASOCIACIÓN DE NEGRITUDES DEL NORTE DEL VALLE. 1997. *“Estatutos que rigen la Asociación de negritudes del norte del Valle del Cauca “Ason-Norte.”* Santiago de Cali.

BAPTISTA, Pilar y otros. 2008. *“Metodología de la investigación. Cuarta edición”* Compañía Editorial Ultra. México.

BLANCO, Carolina y otros. 2009. *“Sujetos sociales, acciones colectivas y Trabajo Social.”* Universidad del Valle, Santiago de Cali.

BOLCATTO, Silvina y otros. 2007. *“Trayectorias: Un concepto que posibilita pensar y trazar otros caminos en las intervenciones profesionales del Trabajo Social.”* Revista cátedra paralela.

BONILLA, Heraclio. 2010. *“Indios, negros y mestizos en la independencia. Capítulo 1: Los negros en la independencia de la Nueva Granada.”* Editorial planeta colombiana S.A. Universidad Nacional de Colombia.

BUITRAGO, Lorena del Pilar. 2011. *“Procesos organizativos y participativos de las organizaciones de la población desplazada de la ciudad de Manizales.”* Revista Eleuthera. Colombia.

CAICEDO, José y otro. 2014. *“Entre invisibilidad y reconocimiento. Luchas Afrocolombianas por la educación en el siglo XX.”* Revista educación y cultura #105.

CAMARGO, Moraima. 2006. *“Etnia, movimiento social y discriminación. Las dinámicas de reivindicación Afro en Colombia.”* Revista Redalyc. Universidad del Norte. Colombia.

DANE. 2005. *“Boletín Censo general 2005. Perfil Cartago-Valle del Cauca.”*
<https://www.dane.gov.co/files/censo2005/perfiles/valle/cartago.pdf>

DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACION. 2014. *“Fortalecimiento organizativo de las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras.* Colombia.

ESCOBAR, Arturo. 1999. *“Cultura, ambiente y política en la antropología contemporánea.”* Instituto colombiano de antropología, Ministerio de cultura. Colombia.

FUNDACIÓN ARTISTICA Y CULTURAL AFRODESCENDIENTE MUNTU. 2014. *“Estatuto social de la Fundación Artística y Cultural Afrodescendiente Muntú “FACA MUNTÚ.”* Cartago, Valle del Cauca.

GONZALEZ, Esperanza. 1995. *“Manual sobre participación y organización para la gestión local.”* Ediciones Foro Nacional por Colombia.

- GRUESO, Libia. 2000. *“El proceso organizativo de comunidades negras en el Pacífico sur Colombiano.”* Pontificia Universidad Javeriana. Cali.
- HENAO, Juanita y otros. 2008. *“Los grupos juveniles universitarios y la formación ciudadana.”* Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá Colombia.
- HERENCIA AFRO. 2014. *“Estatutos de la organización de base Afrocolombianos de Cartago “Herencia Afro.”* Cartago, Valle del Cauca.
- HERREÑO, Ángel L. y otros. 2010. *“La pertenencia étnica afrocolombiana: Resignificación de la herencia africana.”* Gente nueva editorial. Bogotá.
- HOFFMANN, Odile y otros. 2002. *“Afrodescendientes en las Américas. Trayectorias sociales e identitarias.”* Universidad Nacional de Colombia.
- HOPENHAYN, Martin. 1988. *“La participación y sus motivos”.* En: Memorias del V congreso Nacional de Trabajo Social. Universidad Industrial de Santander. Bucaramanga, Colombia.
- HOPENHAYN, Martin y otros. 2006. *“Los pueblos indígenas y Afrodescendientes ante el nuevo milenio.”* Santiago de Chile.
- LAMUS, Doris. 2008. *“El lugar político de las mujeres en el movimiento negro/Afrocolombiano.”* Universidad Autónoma de Bucaramanga. Colombia.
- LAMUS, Doris. 2009. *“Mujeres negras/Afrocolombianas en los procesos organizativos en Colombia: Un aporte al estado del debate.”* Editorial El tiempo. Colombia.
- LAMUS, Doris. 2012. *“El color negro de la (sin) razón blanca: El lugar de las mujeres Afrodescendientes en los procesos organizativos en Colombia.”* Universidad Autónoma de Bucaramanga.
- LEÓN, Edizon. 2005. *“Movimientos sociales Afro y políticas de identidad en Colombia y Ecuador.”* Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador.
- LEÓN, Gina. 2013. *“Entre el presentismo y la historicidad de la reivindicación social Afrocolombiana. Análisis sobre el uso de la memoria colectiva en la asociación de Afrocolombianos desplazados (AFRODES).”* Colombia.
- MAPA DE CARTAGO, 2016.
 Maps. <https://www.google.com.co/maps/place/Cartago,+Valle+del+Cauca/@4.7103225,-76.0593943,11z/data=!3m1!4b1!4m2!3m1!1s0x8e386ffcb649cb7d:0xba12adca422750fd>.
- MAX-NEEF, Manfred. 1993. *“Desarrollo a escala humana.”* Editorial Nordan-Comunidad. Montevideo, Uruguay.
- MORENO, Adriana. 2012. *“Afrocolombianos: Mas allá de la legislación, la gobernanza y los escenarios de participación, está la verdadera inclusión.”* Caracas.

MOSQUERA, Juan de Dios. S.F. *“El movimiento cimarrón. Su lucha y sus logros.”* Foro Raza y Cubanidad: Cuba, pasado, presente y futuro.

MOW, June. 2010. *“Población Afrocolombiana/Negra, Palenquera y Raizal y derechos humanos.”* Bogotá.

OROBIO, Ayda y otros. 2003. *“El pueblo Afro en la independencia de Colombia.”* CEPAC.

Plan de atención integral a la primera infancia (2008-2011). Cartago

Plan de desarrollo *“Una gerencia para Cartago”* (1995-1998). Cartago

Plan de desarrollo *“Cartago ciudad educadora.”* (2001-2004). Cartago

Plan de desarrollo *“Cartago moderna, competitiva e incluyente”* (2012-2015). Cartago.

PLAN DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL. 2006. Cartago, Valle del Cauca.

QUERO, Luisa. 2008. *“Estrategias competitivas: Factor clave de desarrollo.”* Revista científica electrónica ciencias gerenciales. Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt.

QUINTERO, Oscar. 2010. *“Los afro aquí. Dinámicas e identidades de la población Afrocolombiana en Bogotá.”* Boletín de Antropología Vol. 24 N°41. Universidad de Antioquia.

RESTREPO, Eduardo. 2013 a. *“Etnización de la negritud: La invención de las comunidades negras como grupo étnico en Colombia.”* Editorial Universidad del Cauca. Popayán, Colombia.

RESTREPO, Eduardo. 2013 b. *“Estudios Afrocolombianos hoy: Aportes a un campo transdisciplinario.”* Editorial Universidad del Cauca. Popayán, Colombia.

REVELO, Hilda R. 2011. *“Celebración día de la Afrocolombianidad.”* UNAD. Palmira.

REVILLA, Marisa. 1996. *“El concepto de movimiento social: acción, identidad y sentido.”* Revista políticas. Colombia.

SALAZAR, Andrés. 2013. *“El multiculturalismo en cuestión: reflexiones alrededor del caso Afrocolombiano.”* Revista análisis político.

TORRES, Alfonso y otros. 2001. *“Organización y participación social y comunitaria. Una aproximación conceptual.”*

TORRES, Alfonso. 2002. *“Movimientos sociales, organizaciones populares y constitución de sujetos colectivos”.* Editorial UNAD. Bogotá.

VALDERRAMA, Carlos. 2008. *“Construyendo identidad étnica Afro-urbana: Etnografía de las dinámicas organizativas en los procesos de construcción de identidad étnica Afrocolombianas en Cali.”* Santiago de Cali.

VALENCIA, Luis. 2014. *“Los Afrocolombianos entre avances, confusiones y retrocesos en dos décadas de paradigma multiculturalista.”* Universidad Icesi.

WALSH, Catherine. 2003. *“Estudios culturales Latinoamericanos. Retos desde y sobre la región Andina.”* Universidad Andina Simón Bolívar. Quito.

WALSH, Catherine. 2007. *“Lo Afro en América Andina: Reflexiones en torno a luchas actuales de (in)visibilidad, (re)existencia y pensamiento.”* Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador.

ZAPATA, Gerardo. 2006. *“Las formas organizativas: el dilema entre la teoría burocrática y la teoría orgánica.”* Revista Redalic. Venezuela.

ANEXOS

Guía de entrevista trabajo de grado

1. ¿Hace cuánto tiempo pertenece a la organización?
2. ¿Qué lo motivó a pertenecer a esta organización?
3. ¿En que lo ha beneficiado pertenecer a la organización? ¿Qué tanto le ha servido estar en la organización? ¿Para qué le ha servido?
4. ¿Qué cambios ha tenido en su vida por medio de la organización?
5. ¿Qué metas ha alcanzado al estar en la organización?
6. ¿Por qué pertenece actualmente a la organización?
7. ¿Qué aportes ha hecho usted para el logro de los objetivos de la organización?
8. ¿Considera que sus ideas u opiniones han sido tomadas en cuenta a la hora de tomar decisiones en la organización?
9. ¿De qué manera o hasta que punto a aportado la organización en la resolución de sus problemas personales?
10. ¿Cuál ha sido la experiencia más positiva que ha vivido en la organización y cuál ha sido la más negativa?
11. ¿Existe una estructura organizativa al interior de la organización?
12. ¿Cómo se han elegido estos cargos?
13. ¿Qué acuerdos (normas) tienen para el funcionamiento interno de la organización?
14. Desde su experiencia, ¿Qué tareas o labores se desarrollan normalmente al interior de la organización? ¿Cómo se realizan dichas tareas? ¿Cómo se hace para cumplir con estas tareas?
15. ¿Quién o quienes definen las tareas a realizar?
16. ¿Cómo se distribuyen las tareas?

17. ¿Cuál es su función dentro de la organización? ¿Qué responsabilidades tiene actualmente o que labores desempeña en esta?
18. ¿Cómo es su relación con las demás personas de la organización?
19. ¿Con que instituciones u otras organizaciones trabajan o se relacionan? ¿Cómo es la relación con estas?
20. ¿Cómo es un día normal en la organización? ¿Qué actividades realizan cuando se reúnen?
21. ¿Qué sucesos importantes recuerda en la historia de la fundación o en el tiempo que llevan funcionando? ¿Por qué los recuerda tanto, porque son tan importantes?
22. ¿Qué cambios se dieron en la organización con estos sucesos (en los objetivos, en la forma de trabajar, en las actividades que realizaban, en la población con la que se trabajaba, entre otros)?