

**RASGOS DE LA IDENTIDAD DE LA
CORPORACIÓN AGROAMBIENTAL SEMILLEROS TATAYAMBA
(COAT)**

**ELABORADO POR
ANA MARIA MORANTE TORRES
NATALIA RAMIREZ ARIAS**

**UNIVERSIDAD DEL VALLE – SEDE CARTAGO
FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO
Febrero de 2019**

**RASGOS DE LA IDENTIDAD DE LA
CORPORACIÓN AGROAMBIENTAL SEMILLEROS TATAYAMBA
(COAT)**

**ELABORADO POR
ANA MARIA MORANTE TORRES
NATALIA RAMIREZ ARIAS**

PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE TRABAJADORAS SOCIALES

**DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO
T.S. MAURICIO ARRECHEA RODRIGUEZ**

**UNIVERSIDAD DEL VALLE – SEDE CARTAGO
FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO
Febrero de 2019**

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	1
I. CAPÍTULO CONSIDERACIONES GENERALES	4
1.1 Justificación	8
1.2 Pregunta de Investigación	10
1.3 Objetivo General	10
1.4 Objetivos Específicos.....	10
1.5 Metodología.....	11
II. CAPÍTULO MARCO DE REFERENCIA TEÓRICO	14
2.1 Sobre el concepto de identidad	14
2.1.1 Identidad individual	16
2.1.2 Identidad cultural	16
2.1.3 Identidad social.....	16
2.1.4. Identidad colectiva.....	17
2.2 Sobre las organizaciones	19
2.2.1 Trayectoria de conformación.....	24
2.2.2. Dinámica de la estructura organizativa.....	26
2.2.3 Acciones colectivas	30
III. CAPÍTULO MARCO CONTEXTUAL	32
3.1 Caracterización del Valle del Cauca	32
3.2 Caracterización del municipio.....	33
3.2.1. Dimensión Económica.....	34
3.2.2. Dimensión Socio Cultural	34
3.3 Caracterización Corporación Agroambiental Semilleros Tatayamba (COAT)	37
3.3.1 Procesos y/o proyectos base	44

IV. CAPÍTULO TRAYECTORIA DE CONFORMACIÓN DE LA CORPORACIÓN AGROAMBIENTAL SEMILLEROS TATAYAMBA (COAT)	46
4.1 Colectivo Social y Cultural Tatayamba	57
4.2 Corporación Agroambiental Semilleros Tatayamba (COAT)	65
V. CAPÍTULO DINÁMICA DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA CORPORACIÓN AGROAMBIENTAL SEMILLEROS TATAYAMBA (COAT)	69
5.1 Dinámica de la estructura organizativa	86
VI. CAPÍTULO PRINCIPALES ACCIONES COLECTIVAS DESARROLLADAS EN EL CONTEXTO POR LA CORPORACIÓN AGROAMBIENTAL SEMILLEROS TATAYAMBA (COAT)	90
6.1 Tatayamba y su accionar como colectivo	97
6.1.1 Finca agroecológica El Bosque	97
6.1.2 Finca agroecológica Villa Gloria.....	98
6.1.3 Eco aldea Mayapurita.....	98
6.1.4 Finca agroecológica INKA ANAM	98
6.1.5 Mercados Agroecológicos	98
6.1.6 Capacitaciones y talleres	99
6.1.7 Cine foros o cine ambiental “viendo vamos conociendo”	100
6.1.8 Encuentros campesinos	102
6.1.9 Casa de semillas	102
VII. CONCLUSIONES.....	106
BIBLIOGRAFÍA.....	113

MAPAS Y TABLAS

Mapa 1 Departamento del Valle del Cauca.....32

Mapa 2 Municipio de Cartago33

Tabla 1 Organizaciones presentes en el municipio de Cartago36

IMÁGENES Y GRÁFICOS

Imagen 1 Logo COAT.....37

Gráfico 1 Principios COAT40

Gráfico 2 Valores COAT41

Gráfico 3 Organigrama de la Corporación Agroambiental Tatayamba72

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad del Valle, a la Escuela de Trabajo Social y a los diferentes docentes y profesionales que nos han aportado sus saberes, experiencias y dedicación a lo largo del proceso académico para formar profesionales íntegros, humanos y consientes con su realidad.

A nuestro coordinador de programa y director de trabajo de grado Mauricio Arrechea Rodríguez por su acompañamiento, dedicación, conocimientos y enseñanzas.

A Tatayamba por abrirnos sus puertas y especialmente a Omar Palacios quien con su entrega, dedicación, amor y compromiso nos enseñó el valor de la amistad, de amar a la tierra, las semillas y lo ancestral.

A nuestras familias, amigos y colegas por creer en nosotros y acompañarnos a recorrer este camino de retos, aprendizajes y sueños por fin hechos realidad.

INTRODUCCIÓN

El presente documento expone los resultados más relevantes de un ejercicio investigativo desarrollado con el fin de culminar un proceso de formación académica de pregrado en Trabajo Social. Esta pesquisa se realizó con la Corporación Agroambiental Semilleros Tatayamba (COAT)¹ ubicada en Cartago municipio del Valle del Cauca a través de una metodología cualitativa.

El interés por realizar esta investigación estuvo orientado en conocer los rasgos sobre la identidad y en identificar las características que poseen como organización, teniendo en cuenta que la identidad está implícita en cada aspecto de la cotidianidad del ser humano y vincula elementos como la cultura, el contexto, momento histórico, vivencias, similitudes, diferencias, entre otros, que permiten que los sujetos se asemejen o no con los demás y con el medio en el que se desarrollan.

Por otra parte, esta investigación resalta la importancia de conocer rasgos identitarios de la Corporación Agroambiental Semilleros Tatayamba (COAT), a partir de su creación como colectivo hasta su consolidación como Corporación, además de identificar su organización en su estructura interna, acciones desarrolladas en el contexto y de todo lo que rodea a la organización y a quienes hacen parte de la misma.

En este orden de ideas, esta investigación estará compuesta por siete capítulos. El primer capítulo presenta las consideraciones generales, donde se muestran los antecedentes más relevantes que sirvieron como referente

¹ COAT: Sigla para designar a la Corporación Agroambiental Semilleros Tatayamba.

para la construcción de la presente pesquisa, además de la pregunta de investigación, los objetivos de la misma y la metodología implementada para la recolección de la información, el método de investigación, enfoque, tiempo, técnicas de recolección y por último el muestreo.

El segundo capítulo exhibe el marco de referencia teórico, donde se encuentran las teorías, categorías y conceptos claves que guiaron este proceso de investigación. Estas categorías se realizan a partir de las perspectivas aportadas principalmente por Stuart Hall, Gilberto Giménez, Alfonso Torres Carrillo y también por autores como Claudia Bermúdez, Mary Hellen Burbano, Asael Mercado y Alejandrina Hernández, entre otros.

El tercer capítulo está orientado a plasmar el contexto en el cual se desarrolló la investigación, donde se abarcan diferentes aspectos del municipio y de la historia de la Corporación Agroambiental Semilleros Tatayamba (COAT), los cuales permiten comprender más a fondo este proceso investigativo.

El capítulo cuarto da cuenta del análisis correspondiente al primer objetivo de esta investigación, el cual hace referencia al camino recorrido por Tatayamba desde sus inicios como colectivo hasta el presente como Corporación.

En el capítulo quinto se examina el segundo objetivo específico que describe la dinámica interna de la estructura organizativa, determinando lo que se entiende por estructura organizativa y cómo está constituida al interior de la Corporación; seguidamente se realiza un análisis de lo encontrado y se analiza lo hallado en la investigación con referencia a este objetivo.

El capítulo sexto identifica el tercer objetivo específico dando cuenta de las principales acciones colectivas desarrolladas en el contexto desde su creación como colectivo hasta ser una Corporación, teniendo en cuenta que dichas acciones se han ejecutado a partir de sus objetivos, motivaciones y finalidades como organización social.

Por su parte, el capítulo séptimo presenta los principales hallazgos y reflexiones identificados a lo largo del ejercicio investigativo y contruidos en torno a los objetivos propuestos.

En la parte final se exponen las conclusiones a las que se llegó con el ejercicio de indagación y las referencias bibliográficas que fueron utilizadas en la investigación.

I. CAPÍTULO CONSIDERACIONES GENERALES

El concepto identidad proviene del latín *identitas* e históricamente ha sido ampliamente estudiado por su carácter cambiante, simbólico y propio de cada persona, pero que es al mismo tiempo compartido por todos. Así pues, resulta importante conocer para esta investigación qué se ha indagado en torno a este tema, teniendo en cuenta la voz de los investigadores que han tomado la identidad como parte de sí, de sus proyectos y de su quehacer profesional.

En este sentido, este estudio recoge tres (3) investigaciones que resultan ser las más relevantes debido a que se han desarrollado de manera reciente con una metodología cualitativa utilizando principalmente a la entrevista semi-estructurada como técnica, además cabe resaltar que han sido llevadas a cabo por mujeres y realizadas en el contexto colombiano.

De esta manera, encontramos a Hernández & Rendón (2015) quienes realizan en la ciudad de Medellín su investigación, en la cual concluyen que la identidad dentro de una organización se relaciona con características que son propias de sí mismas y que la hacen diferenciarse de otras y reconocerse en la sociedad. Siendo así, involucra aspectos como su “misión, visión, objetivos/intenciones, líneas de acción, población, estructura organizativa y normas y funciones y tareas” (p. 29).

Por otro lado, encontramos en el Norte del Valle del Cauca la investigación realizada por Burbano (2014), quien expresa que la identidad es un elemento que unifica a las personas y a los grupos sociales y aunque existen diferentes tipos de identidad, éstos se encuentran entrelazados entre sí por estar presente en todas las dimensiones de las personas y de sus procesos.

Además expresa que las principales características de la identidad en organizaciones se presentan cuando confluyen tres (3) condiciones: la primera es que se reconozca una necesidad en el contexto; la segunda, que existan oportunidades para la vincular a la sociedad civil y que el Estado se retire o reduzca su intervención directa; Y la tercera, que exista voluntad de participación a partir de las dos condiciones anteriores. Así pues, la identidad de las organizaciones estudiadas se ha constituido a partir de las acciones que desarrollan y son asumidas como formas de acción colectiva que se movilizan a partir de un problema específico dado en su contexto, lo cual permite ver que son guiados por el hacer y no tanto por el ser organizacional.

Siguiendo la misma línea de esta autora, en donde considera diferentes tipos de identidad, encontramos a Angarita (2015) quien realiza su investigación en la ciudad de Bogotá y expresa que la identidad puede darse de manera colectiva y que en la organización se da como un proceso en permanente construcción que “surge a partir de la interacción entre las personas, los discursos que se han aprehendido, la apropiación social del espacio, los sentimientos generados, la identificación con un líder y el referente simbólico” (p.79).

Por otro lado, permite dar sentido a las interacciones de quienes conforman una organización ya que genera una adaptación positiva a la misma en medio de la adversidad configurándose como uno de los pilares de resistencia colectiva, siendo soporte y fortaleza al sentirse como parte de quienes conforman una organización.

De esta manera es posible examinar que en las tres (3) investigaciones presentadas el elemento identidad está vigente en todos y cada uno de los procesos que se presentan en las organizaciones, grupos o asociaciones

que exhiben las autores, ya que tienen en cuenta elementos que hacen parte tanto a nivel interno como externo de la organización y de cada uno de sus integrantes.

Por consiguiente es posible expresar que a partir de lo manifestado por las investigaciones, la noción de identidad tiene diversas aristas que se encuentran en constante relación e interacción con las personas y los procesos dados en sociedad, y aunque posea múltiples dimensiones sigue siendo una misma sin perder su carácter mutable según el lugar donde se desarrolla, por lo que adquiere mayor sentido en tanto se relaciona con un contexto caracterizado por procesos culturales, sociales, organizacionales con sentido por la acción colectiva y la suma de esfuerzos guiados por un objetivo en común que ha sido construido y compartido por quienes hacen parte de un proceso y que buscan la transformación de sí mismos y de su medio a través de sus acciones colectivas.

En este sentido la identidad funciona como un lazo, un nudo o una red que permite unificar a las personas entre sí y formar o hacer posible la unión de éstas hasta construir grupos ya sean sociales o de otros ámbitos en torno a situaciones o gustos a fines o necesidades compartidas. Esta relación se construye de forma permanente a partir de las interacciones internas y externas, los discursos, la apropiación del espacio, sentimientos, actitudes y demás aspectos que permiten dar sentido a las interacciones y acciones que realiza. Todo lo anterior se da como un pilar o columna de resistencia colectiva generando a la organización una adaptación positiva ante las adversidades o las situaciones que se presenten.

A partir de lo expuesto es posible decir que la identidad en las organizaciones posee varios elementos que están relacionados y que interactúan de forma permanente en todos y cada uno de los procesos de la organización y del individuo. En este sentido, el elemento cultural está expresado en los conocimientos, ideas, tradiciones, costumbres y demás que permean tanto a la organización como a sus integrantes, pues va a determinar en gran medida sus acciones y las formas de expresarse y movilizarse en sociedad.

Otro aspecto que se encuentra anclado al anterior es el ambiental o del entorno, ya que se presenta alrededor de las organizaciones y de quienes hacen parte de la misma influyendo positiva o negativamente según sea el caso, ya sea en la organización y/o a nivel personal de sus participantes trayendo a su paso consecuencias de cualquier tipo. Siguiendo en la misma línea se encuentra el elemento social, que tiene en cuenta al contexto y a la población que hace parte del entorno de la organización, este aspecto posibilita la creación de vínculos ya sea con otras personas o con otros grupos sociales que se sientan identificados o compartan la filosofía de la organización, permitiéndoles crear una red de colaboradores que con el tiempo se expanda y quizás permitan el fortalecimiento de la organización y de sus procesos.

El aspecto organizacional tiene en cuenta lo propio de cada organización, es decir lo interno de sí y que ha sido construido gracias a la suma de los esfuerzos de quienes la integran, de esta manera características como misión, visión, objetivos, líneas de acción, normas, funciones, tareas, estructura organizativa y demás permiten generar identidad en la organización y en sus miembros pues se crean formas de ser y hacer en el contexto, sociedad y cultura de la que hacen parte. Otro elemento que hace

parte de la identidad en las organizaciones es lo personal es decir lo propio de cada individuo y que tiene en cuenta las particularidades de todos aquellos que integran la organización, así pues involucra aspectos como: sentimientos, actitudes, percepciones, aprendizajes, experiencias, interacciones con los demás y con su entorno, entre otros, que estarán en constante interacción y transformación con la organización y con su identidad.

Siendo así, el proceso de indagación de antecedentes permitió comprender la amplitud y complejidad de los diversos elementos que comprende la identidad de las organizaciones, además, dio elementos teóricos para complementar las categorías de análisis de esta investigación. Adicional a ello, metodológicamente aportaron elementos clave para la estructuración de los instrumentos de investigación, siendo importante este proceso de indagación para la estructuración de este estudio.

1.1 Justificación

Esta investigación se presenta como una oportunidad para conocer y aprender a cerca de la realidad la Corporación Agroambiental Semilleros Tatayamba (COAT), ya que permite documentar información propia de la organización y también de las experiencias de algunos de sus integrantes dentro de la misma desde su inicio hasta el presente, facilitando el registro documental y las fuentes de información primaria de la organización y de sus procesos.

Además resulta significativo para otras organizaciones, pues les permitirá reconocer la importancia de vincular a la academia en sus procesos, examinando desde otra experiencia todo lo que implica conformar y ser una organización y la necesidad de reconocer constantemente sus fortalezas, debilidades y los retos que debe asumir como organización con el fin de mejorar tanto interna como externamente, y que esto se vea reflejado a futuro.

De igual forma, desde el Trabajo Social se considera importante esta investigación ya que permite indagar e implementar de manera teórica y metodológica acerca de la realidad de una organización social, específicamente una Corporación que ha atravesado por diversas situaciones para realizar su acción. Además permite pensar en nuevas formas de intervención que estén construidas con base a las características del contexto y de las demandas que éste posea, teniendo en cuenta las diversas situaciones, oportunidades, problemas, grupos poblacionales y demás. Asimismo, esta investigación podrá aportar a futuros estudios que abarquen el tema de la identidad en procesos organizativos ya que tiene en cuenta elementos culturales, ambientales, ancestrales, sociales y políticos, propios de nuestra cultura y que, así como la identidad son elementos que unifican, son compartidos universalmente y transforman sociedades.

Por otro lado esta investigación posibilitará la reflexión desde la academia acerca de las acciones y las prácticas que Tatayamba ha realizado con el fin de preservar la cultura y todas las prácticas ancestrales que han sido heredadas por sus antepasados y compartidas de generación en generación hasta el presente y que gracias a la Corporación han sido difundidas al contexto cartagüense y a sus alrededores mediante diversas estrategias a lo largo de su trayectoria.

Esta investigación permite conectar lo ancestral de su historia y de sus prácticas con lo moderno de la investigación, los aportes de la academia y los constructos teóricos de los diferentes autores visibilizando el pasado, reflexionando sobre el presente y pensando en nuevas formas de acción desde el Trabajo Social para intervenir en escenarios culturales y ancestrales que se resisten a morir y que desde la profesión estamos llamados a preservar y cuidar.

En este orden de ideas a continuación se presentarán la pregunta de investigación y los objetivos que guiaron el presente documento:

1.2 Pregunta de Investigación

¿Cuáles son los rasgos de la identidad de la Corporación Agroambiental Semilleros Tatayamba (COAT) del municipio de Cartago-Valle?

1.3 Objetivo General

Analizar los rasgos de la identidad de la Corporación Agroambiental Semilleros Tatayamba (COAT) del municipio de Cartago-Valle.

1.4 Objetivos Específicos

- Reconstruir la trayectoria de conformación de la Corporación Agroambiental Semilleros Tatayamba (COAT) del municipio de Cartago (V).
- Describir la dinámica de la estructura organizativa de la Corporación Agroambiental Semilleros Tatayamba (COAT) del municipio de Cartago (V).

- Identificar las principales acciones colectivas que desarrolla en el contexto la Corporación Agroambiental Semilleros Tatayamba (COAT) del municipio de Cartago (V).

1.5 Metodología

Este estudio se realizó bajo el método cualitativo ya que posibilitó conocer las percepciones, experiencias y opiniones desde la voz de las personas que conforman la organización, teniendo en cuenta lo subjetivo de sus experiencias resaltando sus cualidades, significados, símbolos, creencias, entre otros aspectos que resultan importantes para las personas y por ende para esta investigación.

En este sentido, la investigación cualitativa para Hernández, Fernández y Baptista (2010) “proporciona profundidad a los datos, dispersión, riqueza interpretativa, contextualización del ambiente o entorno, detalles y experiencias únicas. También aporta un punto de vista “fresco, natural y holístico” de los fenómenos, así como flexibilidad” (p. 17).

El enfoque empleado es el histórico-hermenéutico pues “busca reconocer la diversidad, comprender la realidad, construir sentido a partir de la comprensión histórica del mundo simbólico” (Cifuentes, 2011, p. 30) ya que esta investigación busca comprender la realidad, indagar en las situaciones, percepciones y demás aspectos que son propios de la organización permitiendo comprender e interpretar su realidad en el medio social en el cual desarrollan su acción.

En cuanto al tiempo del estudio, éste es diacrónico debido a que el interés se centra en identificar los rasgos de la identidad desde el momento de la construcción y constitución como organización hasta la actualidad, lo cual permitirá conocer el proceso histórico por el cual ha atravesado, expresado a través de sus acciones tanto al interior como al exterior de la organización y además reconocer el impacto que han generado a lo largo de su trayectoria. Lo anterior implica además reconocer la relevancia que el nombre Tatayamba ha tenido para la misma Corporación y para los procesos realizados, ya que les ha dotado de identidad evidenciada a lo largo de sus procesos.

Se considera que la profundidad de la investigación es de tipo descriptiva, pues se pretende identificar los rasgos de la identidad y describir aspectos clave de los mismos, más no se pretende explicar o analizar más a fondo su surgimiento o mantenimiento en el tiempo.

A partir de lo anterior, es importante mencionar que para las técnicas de recolección de la información fueron pensadas varias actividades (tales como grupos focales, encuestas, técnicas interactivas y populares, entre otras) a realizar con los miembros de la Corporación, sin embargo, por inconvenientes presentados a lo largo de esta investigación relacionados con el tiempo, disponibilidad y distancia (ya que algunos miembros de la Corporación trabajan, tienen ocupaciones personales o viven en otros municipios), sólo fue posible la realización de cuatro (4) entrevistas semi-estructuradas construidas a partir de las categorías de los objetivos planteados, así pues tres (3) de ellas fueron realizadas vía skipe y solo una (1) fue elaborada presencialmente con uno de los miembros de la organización, de esta manera tres (3) de ellos fueron miembros fundadores y sólo uno (1) ingresó al poco tiempo de iniciar la Corporación.

En este sentido es posible entender la entrevista como “una conversación sistematizada que tiene por objeto obtener, recuperar y registrar las experiencias de vida guardadas en la memoria de la gente. Es una situación en la que, por medio del lenguaje, el entrevistador pregunta acerca de sucesos, situaciones” Benadiba y Plotinsky (citado en Sautu, Boniolo, Dalle y Elbert, 2005, p. 48).

En este orden de ideas, la entrevista semi-estructurada a partir de Díaz, Torruco, Martínez y Varela (2013) se define “como una "conversación amistosa" entre informante y entrevistador, convirtiéndose este último en un oidor, alguien que escucha con atención, no impone ni interpretaciones ni respuestas, guiando el curso de la entrevista hacia los temas que a él le interesan” (p.164).

A partir de la entrevista se posibilitó el acercamiento a la creación de la Corporación y de cómo ha venido desarrollando procesos a lo largo de su trayectoria con la población del Norte del Valle y sus alrededores.

Además de lo anterior también se realizó una revisión documental de algunos elementos que hacen parte de la Corporación, con el fin de complementar la información obtenida y así indagar sobre aspectos que son propios de la organización y que han estado a lo largo de sus procesos.

II. CAPÍTULO MARCO DE REFERENCIA TEÓRICO

El presente capítulo abordará conceptos teóricos que resultaron claves para la realización de esta investigación y así poder unificar los elementos de la identidad que se presentan en una organización social y en las acciones que llevan a cabo en el contexto.

2.1 Sobre el concepto de identidad

A partir de lo anterior, se encontró que la identidad ha sido vista desde distintos autores y para efectos de esta investigación se tuvo en cuenta a tres (3) de ellos que plantean sus argumentos desde el contexto europeo, latinoamericano y por último, colombiano.

En este orden de ideas, se encontró a Hall y Du Gay (1996) quien considera que la identidad:

Es el punto de encuentro, el punto de sutura entre, por un lado, los discursos y prácticas que intentan «interpelarnos», hablarnos o ponernos en nuestro lugar como sujetos sociales de discursos particulares y, por otro, los procesos que producen subjetividades, que nos construyen como sujetos susceptibles de «decirse». De tal modo, las identidades son puntos de adhesión temporaria a las posiciones subjetivas que nos construyen las prácticas discursivas. (p.20)

Otro aporte que resulta importante para esta discusión es el de Giménez (2009) quien manifiesta que la identidad:

Está relacionada con la idea que tenemos acerca de quiénes somos y quiénes son los otros, es decir, con la representación que tenemos de nosotros mismos en relación con los demás. Implica, por tanto, hacer comparaciones entre las gentes para encontrar semejanzas y diferencias entre ella. Cuando creemos encontrar semejanzas entre las personas, inferimos que comparten una misma identidad que las distinguen de otras personas que no nos parecen similares (p.11)

Por otro lado, Torres (2007) expresa una perspectiva de identidad la cual será la que se tomará para fines de esta investigación. Este autor manifiesta que la identidad puede asumirse “como un cúmulo de representaciones sociales compartidas que funciona como una matriz de significados para definir un conjunto de atributos idiosincráticos propios, los cuales dan sentido de pertenencia a sus miembros y les permite distinguirse de otras entidades colectivas” (p.157).

Así pues, la identidad para estos autores tiene en cuenta elementos propios de cada ser humano tales como las características personales, creencias, filosofía de vida, entre otros, y a su vez de la sociedad en la que está inmerso como la cultura, costumbres, lenguaje, grupos sociales y demás, que se encuentran en un contexto determinado.

En este sentido, la identidad consigue unificar tanto los elementos internos como los externos de los seres humanos, formando una especie de sutura entre éstos con el fin de definir o más bien de construir y reconstruir constantemente a los individuos, permitiendo clarificar quién es el otro y quien es él (es decir el individuo) y cuáles son las características que hacen parte de sí y de los demás; y al tener en cuenta ambos puntos de vista es posible denotar quien es el otro en relación al individuo y quien es el individuo en relación a él. De esta manera, la relación del otro y el individuo se presenta como un juego constante en donde ambos poseen un papel principal y al mismo tiempo secundario dependiendo de la posición en la cual se enmarque el individuo.

Lo anterior da cuenta, que si bien la identidad puede clarificar diferencias entre los individuos, también permite conocer las semejanzas existentes entre ellos, permitiendo que se unan gracias a características que sean

compartidas y que se agrupen para perseguir en conjunto un objetivo, y como lo expresó Torres (2007) puedan distinguirse de otros al compartir un “cúmulo de representaciones sociales” (p.157), es decir, de compartir una misma identidad.

Si bien la identidad puede comprenderse como un todo, hay autores que plantean que ésta posee distintas dimensiones entre las cuales se encuentran:

2.1.1 Identidad individual para Giménez (2010) es un proceso subjetivo y a menudo de autorreflexión en donde cada sujeto puede diferenciarse de otros y de su contexto teniendo en cuenta las características sociales y culturales de su entorno y que han sido establecidas a lo largo del tiempo (p. 4)

2.1.2 Identidad cultural desde Morante y Ramírez (2016) es la suma de “conocimientos, normas, hábitos, costumbres, valores, formas de pensar y aptitudes socialmente aprendidos por los sujetos durante su vida las cuales constantemente guían sus acciones; y son aprendidas y compartidas por una colectividad permitiendo la constitución de las relaciones sociales” (p.10).

2.1.3 Identidad social para Tajfel (citado en Mercado y Hernández 2010) es la relación psicológica que une a todos los individuos que hacen parte de una colectividad; y para lograr dicha unión se debe de tener presente: el hacer parte del mismo, tener la conciencia que se le asignará un calificativo ya sea positivo o negativo y finalmente, sentir afecto por ser parte del grupo (p.4)

2.1.4. Identidad colectiva desde Torres (2007) “no son la sumatoria de identidades individuales; se trata de entidades relacionales constituidas por individuos vinculados entre sí por un sentimiento de pertenencia, compartir un núcleo de símbolos y representaciones, una orientación común a la acción.” (p.157). Este término de identidad colectiva será el que permitirá orientar el presente proceso de investigación.

Ahora bien, a partir de lo expuesto, es posible denotar que la identidad se encuentra anclada a todos y cada uno de los procesos que hacen parte de la cotidianidad, y por ende también está presente en los diferentes escenarios organizacionales en los que se desenvuelven los individuos, permitiéndoles construir experiencias colectivas que los vinculan a relaciones interpersonales y a procesos identitarios en torno a un determinado fin, resultando beneficioso no sólo para quienes hacen parte de ello, sino también para las organizaciones ya que forja una cultura que actúa como tejido², haciendo que sus miembros se integren y compartan una serie de valores, símbolos, creencias, representaciones, entre otros, con el fin de construir y darle sentido a su acción y a sus fines.

En este sentido lo anterior se presenta como el concepto de tejido social, el cual a partir de Dágner (2011) se expresa como “un grupo de individuos (...) que se identifican y se relacionan entre sí por medio de una forma de vida que han creado a partir de su participación en la construcción del espacio que habitan, (...) pertenecen, apropian y transforman” (p. 23). Por tanto lo anterior implica que más allá de ser un grupo de personas reunidas en torno a una situación, éstas logran trascender su participación y acción debido a

² Este concepto se realiza a partir de elaboración de las autoras.

que se integran a profundidad con un espacio y proceso específico, ya que se identifican con un estilo de vida guiado por sus motivaciones y los lazos forjados con los demás, logrando de esta manera tejer relaciones con otros y moldeando cierta identidad en la organización.

Así pues, las organizaciones permiten que la identidad se dé en su máxima expresión al interior de éstas, ya que integra todos los elementos que componen la misma, pues tiene en cuenta las características particulares, sociales y culturales de sus integrantes a fin de construir una colectividad, o más bien una identidad colectiva. Por su parte, así como estos procesos identitarios se dan al interior de la organización, su impacto trasciende a escenarios externos a la misma, haciendo que se forje un proceso en dos sentidos, donde por un lado, permite que la organización sea reconocida, y por el otro, que logre distinguirse de otras organizaciones y que pueda conservarse y consolidarse a lo largo del tiempo.

De esta manera, hablar de las organizaciones devela la incidencia que posee en la construcción de identidad de sus integrantes y al mismo tiempo de su propia identidad como organización, ya que al momento que una de éstas crece, la otra progresa, pues ambas comparten vivencias, relaciones, recursos, símbolos, lenguajes, valores, significados, procesos, entre otros y con ello que compartan la identidad tanto de una como de otra.

Si bien lo anterior permite crear identidad tanto a la organización como a sus integrantes, es importante mencionar que para que se siga configurando su identidad es necesario dar continuidad e ir fortaleciendo con el tiempo dichos procesos, con el fin de que crezca no solo la organización sino también sus integrantes y que más allá de diferenciarse de otras organizaciones aporten a la construcción de sociedad y le confieran su identidad.

2.2 Sobre las organizaciones

Para continuar con esta investigación, se encuentra la categoría de **organizaciones** en donde se indagó a partir de Torres (2007) que éstas son:

Espacios de cristalización e institucionalización de formas de solidaridad social presentes en la cotidianidad popular, son nudos del tejido local popular, desde las cuales los pobladores alcanzan un nivel de actores colectivos y capacidad de ser y reconocidos y de negociar con otros actores urbanos (p. 93).

Así pues, estos espacios (que se dan al interior de las organizaciones) dados en la cotidianidad se caracterizan independientemente de su naturaleza, por estar orientados a normas y por perseguir intereses y/o fines que son compartidos por todos los miembros que participan, y que están encaminados a dar respuesta y/o solucionar las demandas o necesidades que se pueden presentar en un contexto.

Burbano (2014) manifiesta que existen diferentes tipos de organizaciones y que éstas “se caracterizan por que son privadas, no gubernamentales, autogobernadas, de adhesión voluntaria, poseen fines y objetivos y no son lucrativas” (p. 39).

Para esta investigación se entiende a las organizaciones sociales desde Burbano & Naranjo (2014) quienes las definen como:

Un conjunto de actores (personas naturales o jurídicas, o de ambos tipos) que, compartiendo de manera más o menos consciente un propósito, una demanda una necesidad o un problema, coordinan y despliegan acciones (colectivas e individuales) sostenidas en el tiempo para hacer frente a situaciones problemáticas que esperan transformar, o para sacar adelante iniciativas de construcción de nuevas realidades (p. 306).

En este sentido es Bermudez (2010) identifica siete grandes grupos de actividades que realizan las organizaciones sociales, en donde se encuentran: la prestación de servicios, actividades de formación, generación de recursos mediante actividades, rescate de saberes ancestrales, reconocimiento del territorio, proyección comunitaria y alianzas con otras organizaciones.

Por lo tanto es importante mencionar que la organización social que citamos para efectos de esta investigación, realiza varias de las actividades y señaladas previamente, además de que ejecuta acciones de carácter ambiental y que en palabras de Burbano (2014) estas acciones:

Son vehículo para la democratización y transformación cultural, y por consiguiente para la transformación, no solo de los comportamientos ciudadanos, sino también de comportamientos políticos de los ciudadanos quienes la conforman, aunque en países como el nuestro su meta sea paliar o resolver los problemas más acuciantes en materia ambiental (p. 41).

A partir de lo anteriormente expuesto, es posible decir que existen tres (3) componentes de las organizaciones sociales que se encuentran fuertemente entrelazados con la identidad, ya a que a través de estos elementos las organizaciones manifiestan sus rasgos más distintivos y característicos de sí ante los demás y que han resultado significativos desde su conformación hasta el presente.

Así pues, para Torres (2007) “en la configuración de una identidad colectiva confluyen las narrativas autobiográficas que los grupos producen sobre sí mismos, los rasgos idiosincráticos que los distinguen de otros y las redes personales y sociales en las que se involucran” (p.157). Teniendo en cuenta que éstas hacen parte de las organizaciones y vincula aspectos tanto

internos como externos de la misma, permitiendo la construcción y consolidación de la organización y de su identidad.

De esta manera la primer dimensión hace alusión a las **narrativas autobiográficas** que los grupos producen sobre sí mismos; estas son referidas a los relatos que configuran su origen, a los lugares que dieron comienzo a su accionar, a las motivaciones que tienen como organización, también a los mitos y fechas importantes para éstos, personajes claves, y otros aspectos históricos que hacen parte de la organización y de sus integrantes. Conocer lo anterior permite entender la importancia que tiene para una organización sus inicios, y también reconocer el lugar que sus miembros le asignan a los eventos que hicieron posible la conformación y consolidación de una colectividad. Y asimismo se presenta con mayor trascendencia si son los mismos miembros quienes relatan lo que ha sido y han significado sus procesos, ya que permite identificar aquellos rasgos distintivos de cada integrante del grupo y también exponer la dinámica de las relaciones que se establecen al interior de la organización.

A partir de lo anterior, se encuentra que los **mitos fundacionales** hacen parte de las narrativas de las organizaciones ya que posibilita conocer los inicios y lo que les ha permitido ser como organización, así pues los mitos dan a conocer el momento exacto de su conformación, la llegada de sus fundadores reunidos en torno a la solución de un problema, la búsqueda de un territorio para su acción, las motivaciones expresadas como ideales de transformación y la red de historias que se van dando a lo largo de sus procesos y que dotará de sentido la acción de la organización y será un referente para quienes poco a poco se vinculen con la misma.

Otro aspecto que hace parte de las narrativas son los **hitos históricos** referidos a las crisis, rompimientos, transformaciones y demás que han marcado a la organización ya sea en su estructura, devenir, miembros, entre otros. Algunos de éstos son: “1) La crisis del metarelato utópico; 2) La muerte de uno de los iniciadores; 3) El retiro de los miembros fundadores o de algunos integrantes; 4) La pérdida de la sede; y 5) Los eventos donde se toman “grandes decisiones” (Torres, 2007, p.163).

Las **movilizaciones** también hacen parte de las narrativas que menciona el autor, ya que son los momentos o sucesos de protesta en los cuales ha participado la organización y que han sido importantes para éstos. Estas movilizaciones hacen alusión a diferentes acontecimientos que impactan a nivel nacional o local y usualmente tienen en cuenta a otras organizaciones para su participación.

La segunda dimensión que plantea Torres (2007) se refiere a los **rasgos idiosincráticos** que los distinguen de otros, éstos son aquellas características y elementos tales como los ritos, símbolos, costumbres, posturas éticas y filosóficas que son propios de la historia y de la cultura que define la identidad de la organización, permitiendo que pueda distinguirse de otras y al mismo tiempo ser reconocida por los demás.

En este sentido, el *rito* cumple una doble función tanto a nivel interno como a nivel externo de la organización pues permite el auto-reconocimiento y al mismo tiempo el reconocimiento de la organización ante la sociedad, siendo éste un elemento de reflexión y transformación. Así pues, el autor menciona que dentro de éste se encuentran los ritos de gran formato que involucra a celebraciones enormes que propicia el encuentro y la interacción con la comunidad.

Por otra parte, también se encuentran las *actividades ritualizadas*, las cuales son las que se presentan en la cotidianidad y de forma constante en la organización pero que sólo ésta la realiza de una determinada manera y ello permite que se distinga de otras, ya que poseen un valor que resulta significativo para sus miembros, tales como reuniones, celebraciones, encuentros, entre otros.

Los *modos cotidianos de hacer y relacionarse* también forman parte de esta dimensión ya que se presentan como “las prácticas y relaciones administrativas de las organizaciones, qué las caracteriza y en torno a cuál afirman su identidad frente a otras formas de gestión dentro del campo social” (Torres, 2007, p. 171).

Así pues estas prácticas permiten que se definan objetivos a corto, mediano y largo plazo a partir de sus acciones y de su apuesta política permitiendo la continuidad de sus procesos y la formación de quienes hacen parte de los mismos.

La tercera dimensión que plantea el autor se refiere a las **redes personales y sociales en las que se involucran**. Esto hace alusión a las alianzas o confrontaciones que efectúan con otras organizaciones y/o sujetos, con el fin de construir procesos conjuntamente que pueda distinguirse de otros. Lo anterior, da cuenta de la importancia de reconocer el valor que poseen otras organizaciones, de los aportes que se pueden generar tanto a nivel interno como externo y que las alianzas fortalecen los vínculos de manera solidaria, permitiendo que la colectividad esté por encima de la individualidad.

Así pues estas relaciones reconocen las diferencias existentes entre una y otra organización, pero más que separarlas o dividir las, permite que conozcan los alcances de una y otra y se complementen sus acciones para lograr resultados en conjunto.

En este sentido para efectos de este trabajo serán entendidas con categorías como:

2.2.1 Trayectoria de conformación

Para dar inicio a esta categoría es importante mencionar que, si bien este concepto no ha sido estudiado como tal, en la literatura escrita se encuentran diversos significados que permitieron el acercamiento teórico a la construcción de un concepto propio coherente con los fines de esta investigación y que se presenta al final de este apartado; y para ello se desglosarán los conceptos de esta categoría con el fin de comprender cada uno de sus componentes.

Así pues **trayectoria** para la Real Academia Española viene del francés *trajectoire* y significa un “curso que, a lo largo del tiempo, sigue el comportamiento o el ser de una persona, de un grupo social o de una institución” (RAE, 2017).

Por otro lado, The Free Dictionary describe trayectoria como “dirección que sigue el desplazamiento de una persona o cosa” y presenta un segundo concepto, el cual es la “evolución de una persona o grupo en el desarrollo de sus actividades” (2013).

Otro significado encontrado es el que realiza Ucha (s.f), el cual precisa a la trayectoria en el plano social como un término usado cotidianamente para dar cuenta de lo realizado por un individuo a lo largo de su vida y que es reconocido por su medio y por la sociedad en la que interactúa. De esta manera, este concepto se encuentra fuertemente relacionado con la evolución y con el desarrollo ya que ambos son aspectos que tienen en cuenta los conocimientos y las experiencias vivenciadas por los individuos y que están dirigidos a la transformación del mismo.

Por otro lado, se encuentra el término **conformación** que proviene del vocablo latino *conformatio* donde Pérez (2016) expresa que “alude a la disposición y la organización de los elementos que componen un conjunto (...) por lo tanto, está vinculada a cómo se ordenan o se distribuyen las diferentes partes de un conjunto o de una unidad” en este orden de ideas, este término se refiere también al inicio o la formación, ya sea de un acontecimiento o proceso que ha sido estructurado y desarrollado generalmente por un conjunto de individuos que se organizan y se ordenan entorno a un objetivo, una meta o un fin y que es compartido y reconocido por los mismos.

A partir de lo anteriormente expuesto se construyó el siguiente concepto de trayectoria de conformación:

Proceso continuo dado en una organización desde su inicio hasta el presente y que involucra a personas que se encuentran identificadas con un objetivo en común ya sea de carácter social, cultural, ambiental o político y que gracias a la suma de sus esfuerzos, experiencias y conocimientos han logrado consolidarla a través del tiempo (Morante y Ramírez 2017)³

³ Este concepto es creado por las investigadoras a partir de lo expuesto con anterioridad.

Esta perspectiva toma elementos que son propios de los contextos en los cuales se enmarcan los individuos y tiene en cuenta la historicidad, esfuerzos, aciertos y desaciertos por los que ha pasado la organización y que han aportado a que se conforme y consolide en el presente.

2.2.2. Dinámica de la estructura organizativa

Para entender esta categoría se realizó una compilación de cada uno de los aspectos que giran en torno a ésta y a partir de ellos se construyó un concepto propio que se presenta al final de este apartado.

De esta manera Torres (2007) habla acerca de las **dinámicas organizativas** y expresa que éstas inciden en lo personal de quienes hacen parte de una organización, siendo así, distingue cuatro formas de afectación, las cuales tienen que ver con: el ámbito cognoscitivo que tiene relación con la capacidad de adaptarse y rehacer nuevas experiencias e ideas, el segundo es el plano axiológico que hace referencia a valores trascendentales para quienes conforman una organización y que deben ser asumidos por sus integrantes; el tercero es la capacidad de ser y apropiarse como sujeto; y el cuarto se refiere a las transformaciones que se dan a futuro en la cotidianidad de una organización (p.180).

Por otro lado, se encontró a Sánchez (2002) que habla sobre la **estructura** de una organización y que ésta se refiere “a la coordinación y distribución de los elementos que componen el grupo, así como a su consistencia, estabilidad y al patrón de relación entre ellos” (p.265). Así pues la estructura se da a partir de una interacción la cual permite estabilizar al grupo, ya que regula y controla las relaciones entre sus miembros, evitando cualquier clase de tensión o conflicto; ésta se realiza de forma periódica y permanente a lo

largo del tiempo y se va regulando a la vez que configura los roles y normas del grupo. En este orden de ideas este mismo autor expresa que la estructura de un grupo tiene cuatro (4) principales elementos que permiten su configuración, los cuales son:

- **Estatus:** entendido como un conjunto de pautas que marcan las conductas de cada individuo en el grupo o en la sociedad y que tiene en cuenta aspectos como la posición que ocupa el individuo dentro del grupo, los derechos y las obligaciones que tiene allí. Por ende el estatus hace referencia a la jerarquía de posiciones que expresa la distribución de poder existente, dado a partir de las características de los individuos, donde quienes tienen atributos positivos poseen mejores expectativas y son asignados con estatus más altos que los demás. De esta manera, el estatus se encuentra fuertemente relacionado con las expectativas que poseen los miembros de un grupo, ya que altas expectativas conllevan a un mayor grado de compromiso entre los miembros hacia las metas que tienen, haciendo que se eleve su estatus y que pueda perdurar en el tiempo. Por ende cuando el compromiso de un miembro es alto o se encuentra altamente identificado con el grupo, sus conductas dependerán poco del estatus del grupo (es decir, que a mayor identificación existe mayor acercamiento y similitud grupal). Pero quienes no estén tan identificados o comprometidos con el mismo, estarán dispuestos a estarlo cuando su estatus sea más elevado (es decir, que en la medida que exista una menor identificación habrá mayor aislamiento y diferencia grupal entre sus miembros).

- **Roles:** Para Sánchez (2002) posee dos dimensiones: la dimensión situacional en la cual el rol “es considerado como un conjunto de expectativas vinculadas a una determinada posición. Es decir, las expectativas son *independientes* de la persona que desempeña el rol, o de otra forma, la existencia de las expectativas es anterior al individuo” (p.273). Por otro lado se encuentra la dimensión personal que hace alusión a “las características personales en el desempeño del rol” (p. 275) y se encuentra relacionado a las actitudes que desarrolla el individuo frente a los demás miembros de un grupo.

Por consiguiente, este autor plantea que las dos dimensiones poseen un lazo de interdependencia y reciprocidad ya que los diferentes roles que se dan en un grupo tendrán relación directa y estarán en función de las expectativas de los demás miembros (objetivos, necesidades del grupo, entre otros) y de las características personales (valores, aptitudes, etc.) de ellos.

- **Normas:** Sánchez (2002) plantea que “significan las elecciones conductuales, proporcionan la dirección y la motivación, organiza las interacciones y hacen predecibles las respuestas de las otras personas” (p.282). Para este mismo autor, las normas cumplen varias funciones: una función cognitiva que sirve como referencia para interpretar al mundo. Como funcionamiento eficaz del grupo son necesarias para coordinar lo que cada integrante del grupo debe realizar, es decir sus tareas, de manera que actúa como distribuidor de las fuerzas ya que equilibra las acciones de forma equitativa para sus miembros.

Otra función que desempeña se refiere a la emocionalidad del grupo ya que ayuda a dar más seguridad a sus miembros en sus comportamientos y simultáneamente los regula, atenuando además los conflictos entre sus miembros. Por último, las normas sirven para asegurar la distintividad social demarcando a quienes hacen parte del grupo de los que no, definiendo así la identidad social del mismo. Todo lo anterior permite que el grupo tenga claridad sobre él mismo, eviten conflictos, definan sus relaciones y que pueda prevalecer en el tiempo.

- **Cultura de grupo:** Sánchez (2002) manifiesta que cada grupo u organización posee su propia cultura y tiene en cuenta los aspectos personales de cada sujeto tales como la edad, contexto, personalidad, que configuran aspectos grupales como la homogeneidad, cohesión y estabilidad grupal. Por tanto, la cultura del grupo para este mismo autor, se presenta como un sistema de normas que domina los significados que se presentan en los grupos, desarrollado a través de su historia y mantenido por el mismo grupo.

Por otro lado, es importante mencionar que la cultura de los grupos se compone de las costumbres que son propias del mismo, tales como actividades cotidianas que son tradicionales del grupo, frases, gestos y demás que tengan un significado para los integrantes, rituales, celebraciones o eventos importantes y símbolos que sean compartidos y significativos para el grupo.

A partir de lo expuesto, se construyó el siguiente concepto de dinámica de la estructura organizativa, la cual:

Se refiere a todos los procesos dados al interior de una organización, involucra por un lado, aspectos relacionados con la personalidad y con las interacciones de los integrantes tales como: comunicación, formas de resolver los conflictos, relaciones entre los miembros, entre otros. Y por otro lado tiene en cuenta el lugar o posición que ocupan sus integrantes en relación a las interacciones que se construyen allí, tales como la estructura organizativa, número de sus miembros, sentimiento de pertenencia, edades, normas, roles, valores, creencias, ritos, entre otros que se dan allí y que van a configurar e incidir en cada uno de sus miembros y en la misma organización (Morante y Ramírez, 2017).

Esta definición como su nombre lo indica toma aspectos internos y estructurales de la organización que han sido definidos mediante la interacción de sus integrantes y también de lo que se ha pautado por los mismos a partir de experiencias previas y expectativas futuras en pro de que la organización y todo lo que tiene que ver con ésta pueda funcionar y se transforme con el tiempo.

2.2.3 Acciones colectivas

Melucci (citado en Torres 2007) plantea que ésta es definida como “la conjunción de individuos que se unen para actuar unitariamente por alguna razón o persiguiendo un fin; es decir, como un sistema de relaciones que liga e identifica a aquellos que participan en él” (p. 68).

Desde este planteamiento, quienes hacen parte de una organización son personas que sin que los una algún vínculo, se encuentran identificados con un pensamiento en común, y debido a esto deciden unirse y organizarse para llevar la realización de sus decisiones, metas, fines, entre otros, pero con una coherencia en su mentalidad y sus acciones para hacer que éstas generen un mayor impacto y así poder lograr en conjunto sus objetivos.

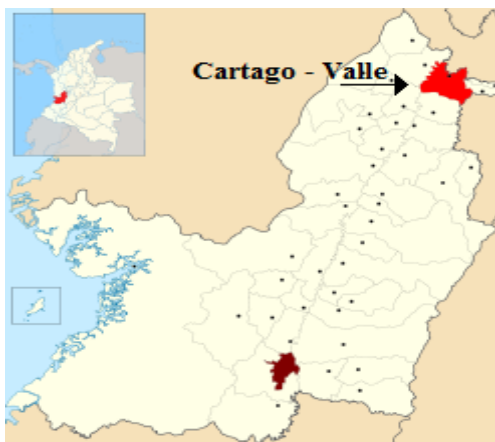
A partir de lo expuesto es posible decir que la **identidad en las organizaciones** desde Torres (2007) “es una construcción de índole histórica y cultural que da fortaleza, distinción y continuidad a las organizaciones populares, en cuanto da sentido a sus orientaciones y a sus acciones y a sus relaciones internas con el mundo exterior” (p. 177).

Lo anterior da cuenta que la identidad en una organización es el origen de sí misma, y es la suma de todas y cada una de las características de quienes la conforman, de su cultura, creencias, historia, formas de ser, deseos, anhelos, expectativas, experiencias vividas, entre otras, que se convierten en el alma de la organización, es decir, su esencia. En este sentido, los procesos dados al interior de las organizaciones construyen y reconstruyen tanto al individuo, a su estructura interna, a las acciones que lleva a cabo en el contexto, a la población a la que atiende y a todas y cada una de las organizaciones que se encuentran vinculadas a la organización ya que la identidad es un elemento unificador, una sutura que une, crea y transforma.

El Valle del Cauca es uno de los 32 departamentos de Colombia, el cual se encuentra situado al Occidente del país, se compone por 42 municipios y se constituyó tras la unión de los departamentos de Cali y Buga y gran parte del departamento está entre la Cordillera Occidental y la Cordillera Central de los Andes, en el valle geográfico del río Cauca, de donde proviene su nombre. Limita al Norte con Chocó y Risaralda, al Sur con Cauca, al Este con Quindío y Tolima y al Oeste posee costas sobre el océano Pacífico, zona conocida como la Región Pacífica del Valle del Cauca, teniendo bajo su jurisdicción la Isla de Malpelo; el resto del departamento forma parte de la región Andina y su capital es Santiago de Cali.

3.2 Caracterización del municipio

Mapa 2
Municipio de Cartago



Fuente: Wikipedia

Cartago es uno de los 32 municipios de Valle del Cauca y es el tercer departamento más poblado de Colombia, cuenta con 134.963 habitantes para el 2019 según las proyecciones del DANE (2005) y es el vigésimo segundo más poblado en extensión (22.195 km²). Se encuentra localizada en

el extremo Norte del departamento Valle del Cauca a orillas del río La Vieja, limitando al Norte con el municipio de Pereira, al Sur con el municipio de Obando, al Oriente con Ulloa, Alcalá y Quimbaya y al occidente limita con Ansermanuevo y Toro.

Según el Plan de Desarrollo Municipal de Cartago 2016-2019 cuenta con una extensión aproximada de 260 Km². El área urbana del municipio está dividida en siete comunas urbanas, cada uno de éstos con múltiples barrios; además cuenta con un área rural dividida en los corregimientos de la Grecia, Zaragoza, Cauca, Piedra de Moler, Coloradas y Modín.

3.2.1. Dimensión Económica

En el aspecto económico de Cartago, la Cámara de Comercio (2019) destaca que éste se encuentra caracterizado con diversas actividades económicas, entre las cuales se destaca con un 21,32% el sector industrial y con un 20,89% el de servicios, seguido por el sector financiero con un 20,9%, el comercio con 13,43%, además del sector de transporte, almacenamiento y comunicación con un 7,92%, el sector de construcción equivale al 6,98%, el agropecuario al 5,23%, el sector electricidad, gas y agua con 3,02%, y finalmente el sector de minerías y canteras con 0,31% (2019, p.31).

3.2.2. Dimensión Socio Cultural

En esta dimensión se hace presente aquellas características y actividades que destacan al municipio, entre las cuales es posible encontrar a partir de Laguna y Valencia (2013) diversas edificaciones que son consideradas como patrimonio arquitectónico del municipio. Así pues entre éstas se encuentran algunos templos católicos como la iglesia San Francisco construida por los

franciscanos y en honor al santo que lleva dicho nombre, la iglesia Guadalupe y San Jorge edificadas en 1808, las iglesias de San Jerónimo y santa Ana construidas en 1691, la catedral nuestra señora del Carmen construida en el año 1944 como una réplica de la basílica de San Pedro en Roma y además estas edificaciones son destacadas por conservar en la mayoría de éstas un estilo colonial además de cuadros, vitrales, figuras y elementos decorativos originales de las épocas de sus construcciones. Así mismo se encuentra además edificaciones como el conservatorio de música Pedro Morales Pino ubicado dentro de la casa del Virrey, su construcción se terminó en el año de 1770 y sobresale por ser un referente turístico y arquitectónico representativo del municipio.

Por otro lado, otro aspecto que pertenece a esta dimensión y que resulta importante conocer para el desarrollo del presente capítulo, hace referencia al aspecto organizacional del municipio, es decir a identificar de manera general a aquellas organizaciones, asociaciones, fundaciones y/o grupos que realizan acciones en ámbitos sociales, culturales, ambientales, entre otros.

En este sentido, para lograr lo anterior fue necesario realizar una exploración a modo general con diferentes fuentes institucionales que operan en el contexto, tales como la CVC, la Casa de la Cultura, el Grupo de Promoción y Desarrollo Comunitario, la Secretaría de Gobierno, y diversas fuentes digitales e informantes claves que aportaron a la construcción de la información presentada a continuación⁴

⁴ Solo serán mencionadas algunas debido al gran número de organizaciones encontradas y a la poca información existente sobre éstas.

Tabla 1

Organizaciones presentes en el municipio de Cartago

Tipos de Organizaciones	Organizaciones
Organizaciones ambientales y/o ecológicas	• GEOMA (Grupo Ecológico Oriente Movimiento Ambiental) • Fundación Social Ambiental y Ecológica Cartago Verde C.V. • CIDEA (Comité Interinstitucional de Educación Ambiental) • CVC (Corporación Autónoma Regional del Valle) • EPA (Escuela de Pensamiento Ambiental) • EcoFocus • Fundación Ambiental Agua y Bosque • Corporación para la Recuperación, Conservación y Desarrollo Integral de la Cuenca Hidrográfica del río La Vieja • Fundación Jardín Botánico "Refugio Ecológico" del Norte del Valle • Asociación Bioambiental del Café • CORPODESA (Corporación Para la Promoción y Desarrollo de Proyectos Sociales y Ambientales)
Organizaciones sociales	• Fundación Social y Ambiental Libélula
Organizaciones Comunitarias	• ASOCAVE (Asociación Campesina Veredal de Cartago) • Las 135 JAC (Juntas de Acción Comunal) • Las 7 JAL (Juntas de Acción Local) existentes en el municipio
Organizaciones políticas, culturales y/o artísticas	No se encontró información acerca de alguna organización en el contexto.
Organizaciones sin identificación	• Corporación Emas • Fundación de Renovación Social • CAVAME (Asociación Carlos Ariel Vargas Mena) • Fundación Tierra Nueva • Fundación Cielos Abiertos • Fundación Vivienda y Trabajo Lucrecia Jaramillo de Uribe • "VITRA" • Fundación Comité Cívico Amor Por Cartago

Fuente: Elaboración propia 2018.

Así pues, si bien cada una de éstas tiene su accionar específico en el contexto, es posible decir que no se limitan únicamente a las áreas encontradas sino que pueden vincular otros aspectos para complementar su quehacer, situación que presenta la Corporación Agroambiental Semilleros

Tatayamba (COAT) la cual se identifica como una Corporación que articula aspectos sociales, ambientales y comunitarios que posibilitan un acercamiento más integral a la comunidad y a los procesos que desarrolla.

3.3 Caracterización Corporación Agroambiental Semilleros Tatayamba (COAT)

Imagen 1
Logo COAT



Fuente: Página de Facebook COAT

Ahora bien teniendo en cuenta que la Corporación actualmente no posee mayor información ni en versión escrita ni digital que dé cuenta los procesos que llevan a cabo, se realizó un acercamiento a dos miembros de la Corporación a través de dos entrevistas informales en las que se recolectó y se organizó de manera sistemática la siguiente información:

La Corporación nace entre el año 2013 y 2014 de la articulación de diferentes personas que pertenecían a diversos procesos de base, campesinos, colectivos sociales, estudiantes de universidades, entre otros, que hacen parte del norte del Valle del Cauca y de otras regiones cercanas.

Quienes formaban parte de estos procesos pertenecían a organizaciones como el Congreso de los Pueblos, Consejo Nacional Agrario y una red de escuelas campesinas de agroecología desarrolladas a nivel nacional pero que tienen sede en municipios a nivel local. Así pues estas personas tienen la iniciativa de ir más allá de ser procesos de base que se encuentran aislados unos de otros, y deciden unirse entre sí con el fin de crecer, fortalecerse y que se amplíe su impacto en el contexto.

Este proceso se constituye inicialmente como un colectivo social y cultural debido al interés de sus miembros de unificar por un lado lo social, que encierra el trabajo con la sociedad teniendo dentro de sí iniciativas por lograr un impacto positiva al contexto, apoyo a población campesina mediante la agroecología, la producción de cultivos limpia, banco de semillas, formaciones, entre otros. Por otro lado, tiene que ver con lo cultural, por su iniciativa al diseño de estrategias donde se promueve la cultura, el arte, y otras estrategias regidas por organizaciones vinculadas interesadas en esta propuesta. Uno de los principales personajes que contribuyó a la conformación de la organización fue Ricardo Cardona o “Ricardo Semillas” (q.e.p.d.) quien fue parte vital en la articulación de la Corporación debido a que él hizo posible que el ideal que se tenía fuera coherente con el nombre que recibiría y con el contexto en el cual nació el proceso.

Un hecho de vital importancia para la organización, se da a partir de elegir el nombre que llevaría la Corporación, realizado mediante un proceso de investigación con historiadores quienes encontraron una leyenda sobre el río que hace parte del municipio de Cartago, y se indagó que ésta nace a partir de la conquista española, donde los colonizadores realizaban la exploración del río, en medio de ello se encontraron con una anciana bañándose en él, ésta se encontraba cubierta de oro y para los españoles ver dicho

acontecimiento fue sorprendente y en medio de su asombro emprendieron a atracarla despojándola de todo el oro que llevaba consigo. Algunos historiadores cuentan que en medio del atraco “la vieja” quedó mal herida, otros expresan que murió. Posterior a esto, se dieron cuenta que ella era la abuela del cacique de la región llamado Yamba, así pues la Corporación renombra al río la vieja como Tatayamba, el río de la Tata del cacique Yamba.

Ahora bien, luego de un proceso de exploración y búsqueda de un nombre acorde con la historia del contexto y con los procesos que se venían dando, nace el Colectivo Social y Cultural Tatayamba y para inicios del año 2018 se transforma a Corporación Agroambiental Semilleros Tatayamba (COAT) con NIT # 901120175-3 y que tiene como **objeto social** el desarrollarse:

En la sociedad en torno al tema agroambiental, agroecológico y vida digna en el campo como **BASE LA SEMILLA**, fomentando una economía justa y propia desde la sociedad(ciudad) y para el campo, relación equilibrada entre naturaleza-hombre como rescate de memoria agro-descendiente, memoria indígena y memoria afro-descendiente acompañada con base a la resistencia y resiliencia del norte del valle y eje cafetero, agroecología educativa, agricultura autónoma, semilla ancestral como esencia colectiva; dependencia y esencia para la humanidad. En este sentido la Corporación propende por el bienestar de la comunidad en general, especialmente las comunidades originarias (indígenas), comunidades campesinas, comunidades afro-descendiente, que podrá ejecutar todo tipo de acciones entre ellos (macro, abarcando todos los sectores) capacitar, fomentar, formar, organizar, asesorar, comercializar, contratar, podrá realizar convenios con entidades tanto públicas como privadas tendientes a desarrollar los objetivos y fines propuestos en esta misma (COAT, 2018, p.1-2).

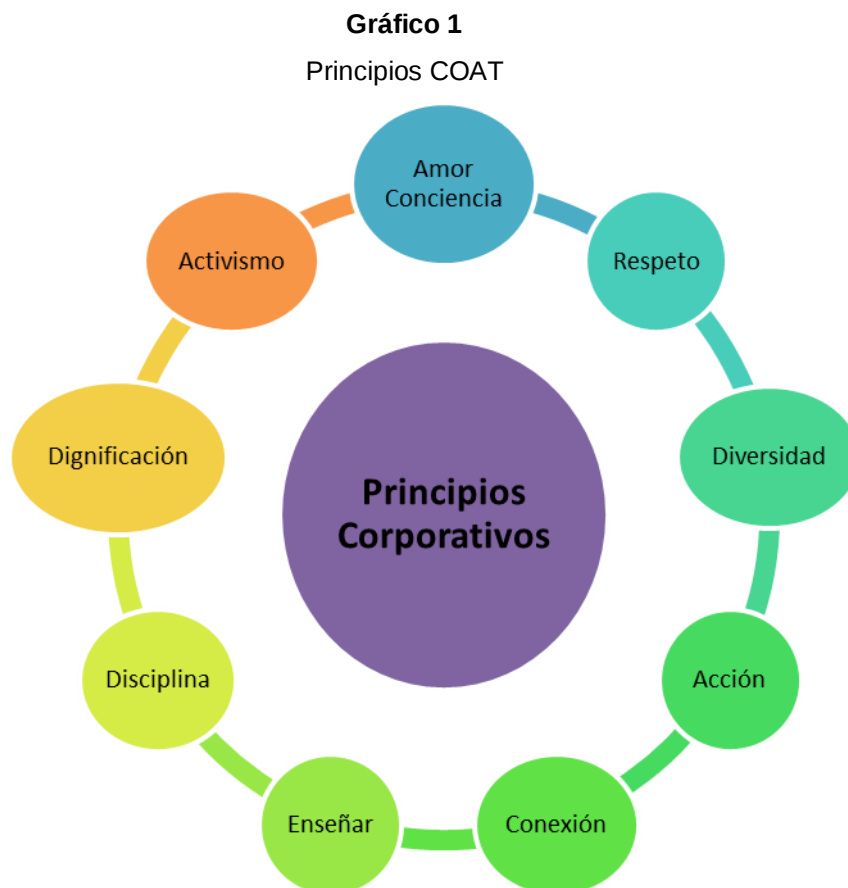
De esta manera, tiene como **misión** desarrollarse:

En un espacio campo-ciudad en el entorno a la SEMILLA y labor hacia la Agroecología, en el intercambio y custodios de las mismas para la protección en soberanía alimentaria y bosques del territorio en pro a la transformación y trascendencia del rescate ancestral de la Tierra. Lo anterior en el marco de la construcción de bienestar común para nuestra región, nuestro país y el mundo en general (COAT, 2017, p. 8).

Y como **visión** ser:

En el 2023 seremos una Corporación importante y referente en el Norte del Valle del Cauca y en la Eco-región Cafetera, logrando articular a más procesos en el territorio, encaminando todas estas propuestas dirigidas desde la agroecología hacia la construcción de una vida más Consciente, Digna y en Amor para el bienestar común de todas las comunidades(COAT, 2017, p.8).

Por otro lado a lo largo de su trayectoria de conformación se han constituido unos **principios corporativos** que rigen a sus miembros y a las acciones que desarrollan, encontrándose dentro de estos:



Fuente: Elaboración propia 2018.

A su vez han logrado consolidar unos valores corporativos, los cuales son:

Gráfico 2

Valores corporativos COAT



Fuente: Elaboración propia 2018

En cuanto a su organigrama, la Corporación no posee uno como tal ya que se manejan relaciones horizontales entre cada uno de sus miembros, de esta manera al momento de realizar alguna actividad se designan las tareas a realizar y éstas son proporcionadas de forma voluntaria y/o repartidas dependiendo del perfil que posean sus miembros. Por otro lado, este modo de relacionarse entre sí, hace que la forma en que se solucionen los conflictos que se puedan presentar, sea mediante reuniones con todos los miembros con el fin de que se pueda llegar a concertaciones entre sí.

A partir de lo anterior, se evidencia que la Corporación cuenta con entre 3 y 10 miembros de los cuales 2 han estado desde el inicio de sus procesos y se constituyen como la base de éste. Las edades de sus miembros oscilan entre los 18 y 60 años de edad y poseen un nivel de escolaridad que fluctúa entre la primaria incompleta hasta profesionales universitarios, estas personas se encuentran en áreas agropecuarias, ambientales, campesinado, estudiantes universitarios, amas de casa, comerciantes, entre otros, los cuales se han vinculado por diversos medios, principalmente mediante el voz a voz en espacios de

encuentros ya sea eventos tales como mercados agroecológicos, foros, universidades, entre otros, en donde se ha dado a conocer a la Corporación, sus procesos e ideales y se caracterizan por ser personas que comparten las mismas visiones y/o motivaciones que posee la organización.

De esta manera Tatayamba lleva a cabo actividades que se dan de forma ritualizada debido a la filosofía y/o naturaleza espiritual que la Corporación y que sus miembros poseen, todo lo anterior se da como agradecimiento a la naturaleza como forma de armonizar cada uno de los procesos que se lleven a cabo en el mismo.

Cabe mencionar que a lo largo de su trayectoria de conformación ha habido luchas y obstáculos que han dificultado el proceso, tales como falta de recursos económicos lo cual limita el accionar del mismo, por esta razón, algunos miembros aportan con sus propios recursos para que pueda llevarse a cabo cada actividad y que la Corporación continúe día tras día. Actualmente no cuenta con una sede propia por lo que las reuniones se realizan en espacios públicos tales como: casas de algunos miembros, parques o las instalaciones de la Universidad Cootecnova de Cartago. La falta de materiales e insumos y recursos financieros hace que se presenten como opción ser gestionados y/o facilitados por los mismos miembros de la organización. Una de las luchas que han tenido que emprender a lo largo de su trayectoria se debe a la búsqueda de participación comunitaria, además de obtener recursos y/o apoyo económico y material de entidades municipales, departamentales y nacionales.

Sin embargo, también existen dentro de la Corporación logros que han motivado a sus miembros a continuar con su labor, entre los cuales se encuentran la participación y alianzas con otras organizaciones e

instituciones a nivel local, regional y nacional, además de la contribución al desarrollo local del contexto cartagüense y la construcción de espacios de recreación, todo lo anterior dado mediante los espacios y procesos generados en su trayectoria. Otro aspecto positivo es el fuerte vínculo existente con otras organizaciones, los valores comunitarios tales como la solidaridad, la ayuda mutua y cooperación entre sus miembros.

Ahora bien la Corporación ha participado en diversos espacios como el comité de impulso nacional de la agricultura familiar, el Congreso de los Pueblos, el Consejo Nacional Agrario y pese a que no posee una contratación con el Estado o con entidades privadas, se encuentra que una de las organizaciones que está vinculada a Tatayamba la cual es el colectivo “tierra libre” que si desarrolla este tipo de acciones, por lo que miembros que hacen parte de la Corporación Agroambiental Semilleros Tatayamba (COAT) eventualmente son contratados por esta organización. Otras alianzas y/o vínculos existentes con otras organizaciones son la Escuela de Pensamiento Ambiental (EPA), finca agroecológica “El Bosque”, eco-aldea “Mayapurita”; Pro-pacífico, Serraniagua, el Pacto Mundial Consciente además de procesos campesinos y estudiantiles.

La Corporación presenta vínculos con otras organizaciones sociales y comunitarias y con el comercio del municipio de Cartago mediante diversos aportes a sus procesos, además no presenta vínculos ni distantes ni cercanos con la Alcaldía Municipal y con habitantes del municipio, por otro lado, la organización no presenta alianzas con instituciones como las industrias, fuerza pública, la iglesia, empresas prestadoras de servicios municipales.

3.3.1 Procesos y/o proyectos base

Los proyectos que ha desarrollado la Corporación tienen repercusiones en el desarrollo económico, social, cultural, político y ambiental, de esta manera se encuentran:

- **Finca agroecológica El Bosque:** Ubicada en la zona rural de Cartago, liderada por Omar Palacios, campesino quien posee conocimientos tradicionales de su familia basados en el manejo de agrosistemas y que son utilizados en este espacio proporcionando gran variedad de semillas, frutas, verduras y plantas medicinales que son utilizadas en los eventos y procesos.
- **Finca agroecológica INKA ANAM:** Ubicada en el municipio de El Cairo Valle, funciona como zona de reproducción y conservación de semillas nativas, procesamiento de café arábigo orgánico, módulos de gallina criolla, ente otros.
- **Finca agroecológica Villa Gloria:** Ubicada en el municipio de El Cairo Valle en donde se realiza producción y conservación de semillas, frutas, verduras y plantas medicinales que son utilizadas en los eventos y procesos, proyectada como una escuela campesina de agroecología.
- **Ecoaldea Mayapurita:** Ubicada en la zona rural de Cartago es un proceso Hare Krishna donde hay producción agroecológica, recuperación y conservación de semillas nativas, servicio de voluntariados de extranjeros, hospedaje y toda una dinámica espiritual además funciona como sede de los procesos llevados a cabo con la

comunidad de Guayabito la cual se encuentra en situación de vulnerabilidad.

- **Casa de semillas:** la cual se presenta como una iniciativa para que en una comunidad exista una casa y se custodie y administre apropiadamente semillas de origen nativo, con el fin de que otras personas ya sean campesinos o pertenecientes a otras organizaciones puedan acceder a ellas.
- **La red de mercados Agroecológicos:** permite que los campesinos y demás grupos, asociaciones y colectivos que están vinculados vendan los productos que fabrican y/o cultivan, en un espacio cultural dado en la ciudad de Cartago, este espacio posibilita que quienes están integrado al mismo obtenga un crecimiento de su economía y que la interacción con los demás sea una oportunidad de expandirse y de esta manera crecer conjuntamente con los demás procesos.

Estos proyectos van en conjunto con actividades que se realizan de manera esporádica, tales como formaciones, participación y encuentros con otras organizaciones y espacios tales como las reuniones cada quince (15) días, reuniones navideñas y de cumpleaños y los mercados agroecológicos llevados a cabo una (1) vez al año por la Corporación, entre otros espacios de reunión e interacción que tienen como propósito generar un espacio de integración, información y participación con personas que están dentro de la Corporación y personas externas a éste.

IV. CAPÍTULO

TRAYECTORIA DE CONFORMACIÓN DE LA CORPORACIÓN AGROAMBIENTAL SEMILLEROS TATAYAMBA (COAT)

El presente capítulo que se desarrollará a continuación contiene el análisis correspondiente al primer objetivo específico de la investigación, el cual relata el camino que ha recorrido la Corporación Agroambiental Semilleros Tatayamba (COAT) desde sus inicios como colectivo hasta el presente como Corporación.

En este sentido para lograr lo anterior, a continuación se dará a conocer a los entrevistados que hicieron posible esta investigación:

Omar o “el tío” tiene 63 años de edad, es campesino y desde pequeño trabajó en el campo en compañía de sus hermanos y de su madre quien fue que le enseñó todo lo que sabe. Vive en el municipio de Cartago Valle con su esposa, tiene tres (3) hijas, dos (2) hijos y es abuelo de ocho (8) nietos. Actualmente tiene una finca ubicada en el corregimiento de Villa Rodas Valle en la cual cosecha los alimentos que comercializa para el sustento de su familia, además de dictar múltiples charlas en escenarios culturales y ambientales y de acompañar a varios procesos de campesinos en la región.

Daniela tiene 24 años de edad, vive en Cartago Valle y desde pequeña sintió una cercanía con la tierra gracias a que su abuela tiene una finca en la ciudad y le enseñó a cultivar y a cuidar la tierra. Es profesional en Administración de Empresas, y además es tecnóloga comercial y financiera. Actualmente está vinculada a la red de mujeres del pacífico en el municipio de El Cairo Valle y trabaja directamente con una comunidad campesina de mujeres de dicho municipio.

Jhoan tiene 23 años de edad, desde hace aproximadamente cinco (5) años empezó a trabajar con comunidades campesinas desde sector estudiantil enfocado hacia la recuperación de saberes y trabajo con comunidades rurales. Tiene una hija de tres (3) años de edad y actualmente es estudiante de Administración Ambiental en la Universidad Tecnológica de Pereira.

Camila vive en Cartago Valle con su hija de tres (3) años de edad. Es Ingeniera Agrónoma de la universidad de Caldas, actualmente está terminando una maestría en Ciencias Ambientales en la Universidad Tecnológica de Pereira. En la actualidad es docente de la Institución Educativa Gabo en el área de ciencias naturales.

La descripción de los entrevistados permite evidenciar que estos se encuentran en un contexto en común: el municipio de Cartago (V) y que gracias a su historia, sus inclinaciones personales y a su formación profesional han estado ligados al campo, a procesos ambientales y culturales los cuales continúan aún en el presente de los mismos.

En este sentido, resulta importante indagar en aspectos que giren en torno a la conformación de los procesos organizativos y de esta manera determinar los elementos que se encuentran presentes con el fin de analizarlos y contrastarlos con la realidad de la Corporación.

En este orden de ideas, resulta significativo precisar que entre el 2013 y 2014 Tatayamba nace como un colectivo social y cultural⁵ en la ciudad de Cartago y que por aproximadamente tres (3) años realizaron acciones utilizando dicho nombre; el cual es modificado a principios del año 2018,

⁵Dicho nombre es designado de ésta manera por los miembros fundadores.

pasando a ser llamado y registrado ante Cámara de Comercio como Corporación Agroambiental Semilleros Tatayamba, nombre que se conserva hasta el presente.

Así pues la Corporación nace a partir de que diversas personas presentaran inclinaciones de carácter personal, laboral y profesional y que éstas participaran en varios espacios y escenarios del contexto colombiano, dándoles la oportunidad de interactuar, conocerse y de identificarse con objetivos en común o en este caso con una serie de necesidades que se presentaban en la región y que resultaban importantes para quienes se encontraban allí.

En relación a esto Jhoan expresa lo siguiente:

“En esas andanzas (...) al poder interactuar con la zona rural, el hecho de yo haber ido hasta esa finca tan lejana y ver con mis propios ojos los problemas, porque pues son campesinos, allá que en realidad tienen la tierra pero pues no hay trabajo, sufren de hambre, donde hay desertión de los estudiantes, de los jóvenes, hay migración de los jóvenes a las zonas urbanas, de que no hay posibilidades, pues yo dije: (...) yo tengo que hacer algo (...) entonces se me iba abriendo como el panorama (...) me di cuenta que había que formar organización.”

Lo anterior denota la realidad evidenciada por el entrevistado, la cual estaba caracterizada por muchas problemáticas que se presentaban y que afectaban tanto directa como indirectamente a un sinnúmero de personas que hacían parte de este contexto, generando en él una conmoción y una intención por aportar a dicha población mediante la creación de una organización. Al respecto Rodríguez (1978) expresa que “la asociación con otros tendría un carácter meramente instrumental, encaminado a la

satisfacción de necesidades y deseos no capaces de ser satisfechos a no ser a través de la conducta gregaria” (p. 290).

Lo anterior enuncia que la problemática le permitió entender al entrevistado que si bien era importante dar su aporte, éste debía ser mediante la creación de un grupo (o en palabras del mismo) “formar organización”, ya que se presentaría como el medio más eficaz para aportar a las necesidades evidenciadas y para satisfacer sus deseos por contribuir a dicha causa.

Por su parte Omar expresa lo siguiente con respecto a la conformación de la Corporación:

“Yo hago parte de esa fundación del colectivo (...) pues ya nos habíamos encontrado lo que era la parte académica, la parte citadina con la zona rural, entonces nos fuimos dando la tarea como de hablar de colectivo”.

Lo anterior da cuenta que las necesidades que percibía Jhoan, también eran vistas por Omar y posteriormente por otras personas, por lo que se empezó a compartir una intensión que tomaba forma en la medida en que participaban de los diversos espacios académicos, citadinos y rurales que se daban en el contexto.

De igual forma Camila expresa en relación a los antecedentes de Tatayamba:

“En esos entornos me empecé a encontrar con gente que también sentía la necesidad de generar un proceso de articulación que permitiera la formación en términos de agricultura sustentables, el acompañamiento, el fortalecimiento y la generación de un espacio, principalmente de un espacio de comercialización alternativo, (...) entonces pensándonos esas ideas y encontrando (...) puntos en

común fue que empezamos a encontrarnos esos procesos (...) tratando de proyectarnos surge la idea de generar el colectivo Tatayamba.”

En este sentido, lo expresado por la entrevistada pone en evidencia la misma necesidad que Jhoan había percibido, y que además de ello poco a poco se encontraba con personas que se sentían identificadas con la intención de mejorar las condiciones de ésta población, pero a diferencia de Jhoan, la entrevistada más que ideas, se proyectaba a la generación de acciones concretas para favorecer a los campesinos con el encuentro y unificación de todos los que habían sido partícipes de los mismos entornos y procesos y así conformar algo que fuera compartido por todos.

En este orden de ideas los entrevistados dan cuenta de la intención por crear algo en común para todos, que expresara la unificación de varias personas reunidas en torno a un objetivo común, así pues de crear un colectivo⁶, término que para Robertis y Pascal (2007) “se lo ha empleado para designar las necesidades o los problemas que atañen a más de una persona, y se habla entonces de “necesidades colectivas” y de “problemas colectivos” (p. 33). De esta forma dicho concepto se ajusta a la realidad que expresan los entrevistados, ya que compartían el mismo sentimiento por la situación del campesinado, lo cual les llevó a buscar unificarse y así guiarse a partir de un objetivo en común.

Por consiguiente continuando en esta misma línea, Jhoan manifiesta que:

“Entonces con Omar que (...) es la persona más sabia que tenemos y la que puedo afirmar es la que he aprendido todo (...) se nos planteó la necesidad de empezar a crecer, de tener una organización que pudiera tener estudiantes, que pudiera tener profesores, pero al

⁶Esta denominación se da a partir de la intencionalidad explícita por parte de dos entrevistados (Omar y Camila) por ser llamados de esta manera.

mismo tiempo más campesino, o sea generar movimiento, un movimiento de gente que apoyara lo rural, entonces empezamos (...) empezamos a apostarle y (...) nos íbamos (...) a trabajar, a aprender, y mientras eso nos iba instruyendo el tío Omar.

De esta manera, lo anterior da cuenta del papel tan importante que tiene Omar, ya que como lo expresa el entrevistado, es de quien ha aprendido lo que sabe y además reconoce que éste posee la experiencia y el conocimiento para instruirlos en el proceso. Por otro lado también expresa la necesidad y la trascendencia de crear una organización y de crecer poco a poco, vinculando a personas de diversas clases, edades, profesiones, oficios y saberes que estuvieran identificados con sus ideales y dispuestos a aprender y a trabajar en conjunto.

En este sentido Gil y Alcover (1999) expresan que la formación de los grupos no se da en un momento determinado, sino que es un proceso que se realiza a lo largo del tiempo. Además estos autores se basan a partir de Moreland (1987) para enunciar que un grupo se forma en la medida en que se dan los cuatro tipos de integración social, siendo éstos un conjunto de relaciones de tipo ambiental, comportamental, afectivo y cognitivo que unen a quienes hacen parte de un grupo.

Por lo tanto la integración ambiental puede darse cuando el entorno proporciona los medios particulares, económicos, temporales, entre otros; para que varias personas puedan construir un grupo. El entorno físico propicia la formación del grupo debido al nivel de cercanía entre los miembros y las redes sociales construidas con las demás personas que comparten un mismo espacio e incidiendo también en su formación, debido a que el hacer parte de un entorno en común genera oportunidades para establecer contactos interpersonales, haciendo que las relaciones se vuelvan

más cercanas y que se genere un apoyo entre sus miembros. El entorno cultural también tiene que ver en la formación de los grupos ya que el compartir con culturas colectivas facilitará la asociación y la formación de los mismos.

Por otro lado, la integración comportamental se produce cuando existe entre las personas una relación cercana y una interdependencia para satisfacer sus necesidades, y además el hacer parte de un grupo les permite a sus miembros acomodarse de manera más positiva al entorno y obtener, de forma ya sea consciente o inconsciente, ciertas recompensas para cada uno de sus miembros, tales como información valiosa acerca de ellos y su entorno, la creación de marcos de referencia, poder hacer frente a conflictos personales o de identidad, entre otros más.

Así mismo la integración afectiva se da en la formación de los grupos cuando éstos comparten sentimientos, es decir cuando sienten una atracción por alguna razón y se da un proceso de <<encadenamiento>> que puede darse ya sea por atracción física, actitudes o personalidades semejantes, nivel económico o competencia, raza, sexo, entre otros; o también que sean las personas las que se sientan atraídas por el mismo grupo, ya sea por sus actividades, metas, creencias, etc. Otro factor que puede incidir en este tipo de integración es un proceso llamado “cristalización” el cual explica que la formación de un grupo se da en función del atractivo y la fascinación que el líder ejerce en sus miembros. Otro componente que también puede influir en ese enfoque es que se presente un sentimiento lo suficientemente fuerte como para provocar la formación de un grupo, sin embargo, para que esto sea posible es importante que se compartan las mismas emociones independientemente de su tipo.

Finalmente se encuentra la integración cognitiva que se produce cuando las personas identifican que comparten características personales importantes y además que existe entre ellos una conciencia de que son similares, generando que se perciban entre sí como un grupo.

A partir de lo anterior es posible decir que si bien Tatayamba no es definido en esta investigación como un grupo, es importante retomar lo que expresan los autores en lo referente a la formación de éstos, ya que existe una intencionalidad por parte de los miembros por conformar algo colectivo o compartido por distintas personas, trazado por un objetivo y buscando el bienestar de una población determinada. Lo antepuesto se asemeja a la definición dada por Robertis y Pascal (2007) en donde manifiesta que el grupo se define “como un conjunto de individuos (colectivo) y como una unidad en sí, siendo el grupo algo más que una suma de los miembros que lo componen” (p.33) por lo que es posible decir que grupo y colectivo pese a que puedan tener orientaciones diferentes, poseen estructuras que se asemejan y a la luz de estos autores es posible ver que la formación tanto de uno como del otro pasa por cada una de estas etapas.

En este sentido relacionando lo expresado anteriormente con la Corporación, es posible percibir que la integración ambiental se presenta en el proceso de su conformación, ya que ésta tuvo lugar en un contexto específico: el municipio de Cartago y en los distintos escenarios, actividades y procesos en los que sus miembros fueron partícipes, creando así una cercanía no sólo en términos del espacio sino también en las relaciones que establecieron con otros.

El segundo aspecto se refiere a la integración comportamental que puede verse anclada a la anterior, ya que hacer parte de un mismo entorno, escenario o proceso, propició que sus miembros empezaran a relacionarse unos con otros y a compartir sus necesidades; en el caso específico de la Corporación las necesidades que se presentaban en el sector rural y que habían sido vivenciadas y/o conocidas por los miembros de la misma. En este orden de ideas el formar relaciones con los demás, los aproximó a la conformación de Tatayamba, el cual resultaría ser el medio para buscar alcanzar la satisfacción de esa necesidad y al mismo tiempo obtener recompensas quizás de tipo personal, social y profesional.

El tercer aspecto describe la integración afectiva que también se desarrolla unida a los procesos ya mencionados, ya que el compartir experiencias con los demás generaba en sus miembros una serie de semejanzas que resultarían ser compartidas por éstos. También es posible identificar que la conformación de Tatayamba fue posible gracias a que estas personas compartieron un sentimiento en común (el de querer ayudar al campesinado), que fue lo suficientemente fuerte como para motivarlos a emprender acciones para buscar concretar los inicios de la Corporación.

Además de lo anterior, es posible decir que se presentó en uno de sus miembros un proceso de cristalización, ya que es Jhoan quien relata que Omar fue un referente para sí mismo, y si bien éste no se presenta para el momento como un líder, es posible inferir que por ser campesino y por su gran experiencia y trayectoria en estos procesos, tenía un reconocimiento por parte de los demás y que de una u otra manera influyó en los inicios de la Corporación.

Por último, el cuarto elemento se refiere a la integración cognitiva la cual se identifica también en los inicios de Tatayamba, pues como se mencionó previamente, los miembros a lo largo de sus procesos y de los espacios de interacción, fueron compartiendo aspectos de sí mismos con los demás, propiciando el encuentro compartido de sentimientos, semejanzas, entre otros; que fue afianzando a través del tiempo una cercanía hasta finalmente la construcción de un nosotros. Es importante aclarar que esta última integración hasta este momento no se había consolidado en su totalidad, sino más bien se encontraba en formación, ya que la creación de un grupo (o en este caso de la Corporación) se presenta como un proceso que exige tiempo, por lo que ésta última integración se verá desarrollada posteriormente.

En este sentido, este proceso de conformación requería la unión de varias personas reunidas en torno a un objetivo común y a partir de ello construir algo colectivo o compartido por todos. Al respecto, Jhoan plantea lo siguiente:

Entonces (...) surgió la necesidad (...) de crear una organización porque ya estábamos teniendo de cierta manera una imagen, estábamos construyendo ya proceso, porque ya empezamos a asistir a espacios de formación a nivel regional, alcanzamos a llegar a espacios de formación a nivel nacional a reunirnos con más organizaciones campesinas, (...) a tener encuentros juveniles y entonces surgió esa necesidad de crear organización (...) llegamos a un punto de tener una identidad que no solo sea la finca sino que sea un movimiento social, que sea una organización social."

A partir del relato se denota la premura de crear una organización, de darle nombre, estructura e identidad a las acciones que estaban realizando y además vincular a las comunidades, grupos y demás personas con los cuales se habían relacionado. De esta manera Gil y Alcover (1999) plantean

que “el hecho de formar parte de un grupo implica que los miembros, al tener relaciones entre ellos, compartir objetivos, realizar conjuntamente tareas, etc; se perciban como un grupo” (p.84). Siendo así, el participar de los diferentes espacios de formación y encuentro, de interactuar entre sí y de percibir una misma necesidad, poco a poco les permitió la asociación de todos y la conciencia por mostrar la identidad que estaban construyendo en sus procesos, todo lo anterior dado a través de la conformación de una organización social.

En este sentido, Gil y Alcover (1999) plantean que “la pertenencia a un grupo tiende a provocar la percepción y la definición de sus miembros como grupo, es decir, construyen y comparten cierta identidad común” (p. 85). De esta manera, el asociarse y formar una organización social sería la oportunidad para mostrar la identidad que para este momento empezaba a configurarse y que con el paso del tiempo les haría diferenciarse de los demás grupos, asociaciones, Corporaciones, etc.

Al existir un interés por parte de los miembros de Tatayamba por conformar una organización social, resulta importante definir dicho concepto, ya que es posible decir que ésta es la intensión hecha realidad que tienen sus integrantes para darle forma a las acciones que se plantean con los demás miembros de la organización, y que están orientadas a cumplir los objetivos y metas en común que son compartidas por los mismos. Así pues en palabras de Escobar (2010) las organizaciones sociales son “un espacio de interrelación y trabajo compuesto por un grupo de individuos que se identifican con determinados intereses y que deciden actuar en común acuerdo, con el propósito de defenderlos y desarrollarlos, y resolver de manera colectiva problemas compartidos” (p.124).

Por su parte Rodríguez, Bermúdez y Espinel (2009) expresan que la organización social es un proceso que:

No se define desde el cálculo racional sino desde una red de relaciones sociales que transforma un conglomerado de individuos o una sumatoria de individuos en sujetos que pertenecen a una red de relaciones, de igual manera el proceso implica creencias y orientaciones compartidas (p. 129).

Lo anterior indica que las organizaciones sociales no están definidas desde una estructura formal, es decir que no se configuran a partir de lógicas estructurales, sino que se establecen desde la unificación de personas que han construido una serie de relaciones sociales gracias a que tienen en común creencias y orientaciones y que deciden compartirlas con los demás; en este sentido, el compartir estas acciones permite crear un sentimiento de cercanía y construir una red de relaciones que permiten la configuración de la organización social.

Para finalizar, es importante aclarar que si bien Tatayamba no es definida en esta investigación como una organización social, se puede inferir que para sus miembros ésta denominación representó ser la aproximación a la ejecución de las acciones que se habían planteado en un inicio, y a partir de ello pasar a denominarse como colectivo, el cual será presentado a continuación.

4.1 Colectivo Social y Cultural Tatayamba

Como se indicó al inicio del presente capítulo, Tatayamba atraviesa por dos momentos que resultan significativos: el primero es la conformación del mismo como un colectivo, del cual se hablará a continuación y el

segundo momento es el paso a ser una Corporación que será mencionado posteriormente.

En cuanto a la conformación del colectivo, Camila expresa lo siguiente:

“Hay muchos colectivos que trabajamos con las comunidades desde lo social y también colectivos que trabajaban con expresiones artísticas, de música, de arte; entonces colectivo social y cultural Tatayamba. Así entonces lo fundamos como un espacio donde convergían individuos con estas características (...) con esta intensidad del trabajo de las agriculturas alternativas y con colectivos (...) u organizaciones que también ya existían (...) entonces ahí se juntaron varias intensiones y surge Tatayamba como colectivo.”

Lo anterior da cuenta que Tatayamba desde sus inicios vinculaba tanto a personas, colectivos y comunidades que realizaban sus acciones desde lo artístico, cultural y social, con el fin de sumar fuerzas, aportar a nuevas formas de hacer agricultura y buscar maneras alternativas para resolver las necesidades planteadas, de esta manera nace el colectivo social y cultural Tatayamba.

Por otro lado, Jhoan manifiesta que:

“En un primer momento se habló fue de colectivo o sea un colectivo social y cultural, o sea no habíamos pensado en tener una representación legal sino una figura, de tener una identidad colectiva. Entonces en ese sentido, pues uno de los primeros espacios (...) que tuvimos (...) fue hacer el mercado agroecológico en Cartago, (...) para que los cartagüeños (...) conocieran esta historia tan magnífica que recuerda lo que es la historia nuestra. (...) trajimos campesinos que trajeron sus productos directamente o sea sin intermediarios, o sea productor - consumidor; en ese momento se hicieron denuncias, hubo espacios culturales, hubo espacios de denuncias de problemáticas de los campesinos; y es muy bonito ese encuentro donde el campesino y consumidor dialoga (...) o sea se hace intercambio de saberes entre el

productor y el campesino productor y el consumidor. (...) también se hizo un momento que fue como para reactivar la memoria, (...) a partir de la música y ofrendas, entonces se ofrendó al río unas flores, unas semillas, como en sentido (...) de hacerle un homenaje al río, (...) y desde ese momento ahí a los presentes a los que pudieron conocer el espacio les dijimos: desde este momento se deja de llamar el río la vieja para muchos y vamos a generar la identidad del río Tatayamba”.

Así pues lo expresado por el entrevistado permite ver que el definirse como colectivo era necesario para adquirir internamente cierto carácter formal, con el fin de poder organizarse en torno a los objetivos que tenían planteados. Además el término colectivo también indica cierta informalidad (a nivel externo) manifestado en querer tener una figura, más no una representación legal.

Por consiguiente esta figura está asociada con tener una identidad colectiva expresada mediante acciones concretas y no a través de estructuras formales y legales, por tanto es posible inferir que al constituirse de esta manera, los miembros de Tatayamba asumieron que a nivel interno tendrían cierto orden, lo cual les haría organizar a sus miembros, fines, tareas y demás, pero que a nivel externo no tendrían que cumplir con un compromiso legal, sino que podrían enfocarse en tener una identidad colectiva y así realizar las acciones que se habían planteado.

De esta manera, dicha identidad colectiva es presentada ante su contexto a través de un espacio cultural creado por sus miembros, en el que dejan entrever las problemáticas que perciben y que buscan dar solución como colectivo. Dicho espacio es nombrado “mercado agroecológico”⁷ el cual tiene lugar en algún parque representativo de Cartago y tiene como finalidad que

⁷Este término será desarrollado posteriormente en el presente capítulo.

los campesinos de las zonas rurales aledañas al municipio expongan los productos que son cosechados y/o producidos por ellos, y que puedan ser comercializados directamente por éstos sin ningún intermediario.

Dicho evento también cuenta con la participación de otras organizaciones, artesanos, músicos, poetas, muestras teatrales, entre otros, que acompañan dicho evento y que también exponen sus diferentes artes ante los participantes generando así toda una muestra cultural en el contexto y aportando principalmente a campesinos y residentes de las zonas rurales. A partir de lo anterior se perciben elementos culturales y ancestrales que giran en torno al río y a la representación que tiene para el colectivo, para los campesinos y para las organizaciones que estaban presentes en dicho encuentro, dotando a Tatayamba con una identidad relacionada a lo ancestral, lo cultural y lo social.

Por otro lado, retomando nuevamente a la creación del colectivo, resulta importante conocer las dinámicas que sus miembros constituyeron a nivel interno, por lo cual Camila expresa lo siguiente:

“Al comienzo cuando fundamos el colectivo fue un colectivo totalmente horizontal, lo fundamos (...) con esos principios de horizontalidad, de tenernos en cuenta a todos, opinión de todos, participación y voto de todos para la toma de decisiones, así se trabajó y la verdad en términos generales siempre se ha trabajado así.”

Lo expuesto por la entrevistada da cuenta del tipo de relaciones que se establecen al interior del colectivo, en el que no se denotan jerarquías o estructuras internas desde sus inicios, sino que se da de forma horizontal en

el que todos tienen la oportunidad de expresar sus opiniones, participar y votar.

De esta manera resulta importante mencionar que frente a los colectivos, Garcés (2010) plantea que:

Los colectivos representan agrupaciones con determinado posicionamiento cultural e, incluso, de política local. Los colectivos tienen una definida y anunciada identidad grupal, implican la presencia de algún consenso básico, y conservan el desapego respecto a las formalidades innecesarias. Su discurso revela de modo prominente el carácter democrático-participativo de los colectivos: todos sus miembros piensan, deciden y actúan; no hay censura, no hay jefes, la representatividad se limita a los que quieren participar; es decir, la participación subordina la representatividad (p.70).

Siendo así, es posible decir que las dinámicas del colectivo estaban arraigadas a partir de lógicas informales y que éste representaba para sus miembros el posicionarse en el contexto como una apuesta política orientada a la recuperación de saberes ancestrales, con la defensa del campesinado, conservación del medio ambiente, entre otros más, que no estaba orientada a algún grupo político sino que era propia de sí mismos y que pretendía dar un aporte que beneficiara principalmente a la población campesina.

Se puede inferir que dicha apuesta política se realiza como una forma de resistencia al sistema y a las políticas que el Estado ha creado y que de una u otra forma han invisibilizado o minimizado el papel tan importante que tienen el campesinado y los saberes ancestrales, por lo que Tatayamba ha aportado a dicha problemática desde lo local, llevando a diferentes espacios la oportunidad retornar a las prácticas de los antepasados, es decir, a la horizontalidad de relaciones entre campesinos y población en general con la comercialización de sus productos, trayendo de esta forma las prácticas ancestrales y con ello su recuperación y la transmisión a la población.

Adicionalmente, su apuesta también estaba orientada a la realización de acciones viables para la conservación de la flora y fauna y la implementación de prácticas amigables para el medio ambiente, todo ello con el fin de aportar a las problemáticas que éstos habían evidenciado y así contribuir a su contexto y a su población.

En este sentido, el colectivo demuestra y posesiona su identidad en el contexto a través del espacio creado por quienes hacían parte del mismo, es decir, el mercado agroecológico (que es mencionado por uno de los entrevistados) el cual tenía características culturales, ancestrales y sociales; de este modo, lo anterior permite ver en el colectivo una horizontalidad en sus discursos, prácticas y dinámicas que determinarán las relaciones tanto al interior como al exterior del mismo.

Teniendo en cuenta lo evidenciado con anterioridad, el colectivo demuestra que posee algunos rasgos que resultan ser distintivos y en cierta medida divergentes, ya que logra fusionar elementos artísticos, culturales, musicales, rurales, históricos, ancestrales, horizontales con rasgos urbanos, sociales, ambientales, formales, tecnológicos, etc; es decir fusionando lo tradicional con lo moderno.

Lo expresado previamente hace alusión al término *hibridación* el cual es expresado por García (citado en Moebus, 2008) como “procesos socioculturales en los que [algunas] estructuras o prácticas discretas, que existían de forma separada, se combinan para generar nuevas estructuras, objetos y prácticas” (p. 38). Por consiguiente, la hibridación se refiere a los elementos tradicionales o ancestrales propios de una cultura, que son mezclados o combinados con lo moderno o con elementos nuevos de un contexto específico, dando como resultado la creación de nuevas prácticas y

nuevas representaciones que están acomodadas a partir de las exigencias del entorno.

Por tanto la construcción de una *hibridación cultural* o de una *cultura híbrida*⁸ “no designa un vacío, una grieta en el proceso de transición, sino la materia misma de una cultura, de su vitalidad y su fuerza de invención singularizada y en disipación” (García, 1989, p. 362), por lo que es posible decir que este término va a la par con el desarrollo de un entorno, ya que pese a tener características tradicionales camina hacia la modernidad y va adquiriendo elementos de ésta para su configuración, la de su entorno, y la de quienes hacen parte de éste y crean nuevas formas de ser y relacionarse.

Así pues como se ha mencionado previamente, el colectivo presenta cierto carácter informal que se denota en su estructura interna al mantener una horizontalidad en sus relaciones y en sus dinámicas, y a nivel externo al tener una figura y no una representación legal; por lo que resulta significativo indagar en lo formal e informal y de esta manera establecer qué elementos o rasgos se encuentran presentes en el colectivo y en su trayectoria.

De esta manera Furnham (2001) basado en Gray y Starke permite distinguir las diferencias entre los grupos informales de los formales; en cuanto a los primeros (es decir los grupos informales) manifiesta que el origen de su estructura se da de carácter espontáneo y posee características dinámicas, sus miembros participan a partir de funciones, las personas se distinguen por tener una posición de poder que va de forma ascendente hacia quienes se caracterizan dentro del grupo por algún rasgo distintivo y que resulta significativo para los miembros y además los canales de comunicación se

⁸Términos establecidos por García (1989)

dan de manera clandestina. Por otra parte, el origen de la estructura del grupo formal se da de manera planeada con características estables y la posición de sus miembros al interior es dada a través de un puesto y mediante la autoridad que puedan tener sus miembros, por lo que se da de manera descendente en relación a quienes tienen más autoridad frente a quienes no la tienen o resulta ser más limitada y finalmente la comunicación entre sus miembros se da de manera formal (p. 456).

Si bien Tatayamba es un colectivo y no es asumido como un grupo en esta investigación, lo anterior tiene relevancia y concordancia con éste en lo relacionado a su carácter informal ya que estos grupos pueden incluir además a personas con características diversas ya sea personales, laborales, económicas, entre otras, pero que tengan en común su participación. Otra característica que resulta compartida entre la estructura informal de un grupo y Tatayamba se refiere a que la motivación para realizar sus acciones se da por el sentimiento de cercanía y/o amistad que se construye entre los miembros, lo cual permite crear en ellos un sentido de pertenencia por el grupo (o colectivo) y por sus fines; la forma de organizarse a nivel interno estará quizás motivada por las relaciones cercanas que han construido durante su proceso, lo cual indica que es posible que se generen relaciones de horizontalidad sin que exista la posibilidad de una organización jerárquica o estructurada, así pues los grupos informales pueden presentarse como independientes ya que poseen cierta autonomía para tomar sus propias decisiones.

De esta manera lo anterior expresa unas dinámicas que se establecieron en el colectivo por alrededor de cuatro (4) años, en donde la identidad de Tatayamba giraba en torno a ser un colectivo y a identificarse como tal en cada uno de los espacios de los cuales fueron partícipes. Sin embargo,

debido a varias circunstancias que vivenciaron sus integrantes, a finales del 2017 vieron la necesidad de empezar un proceso de formalización el cual exigía una inscripción ante la Cámara de Comercio y cumplir con una serie de requisitos y obligaciones legales, y para principios del año 2018 y pasan a llamarse Corporación Agroambiental Semilleros Tatayamba (COAT), la cual se desarrollará a continuación.

4.2 Corporación Agroambiental Semilleros Tatayamba (COAT)

Para inicios del año 2018 Tatayamba pasa a ser una Corporación la cual es definida como una entidad “que surgen de la unión permanente o estable de dos o más personas naturales o jurídicas, con fines altruistas o benéficos y sin ánimo de lucro, para una comunidad, gremio o grupo social en particular” (Cámara de Comercio de Medellín, 2018).

En este sentido, este proceso de legalización y formalización permite que Tatayamba cree unos estatutos que serán las normas que sus integrantes deberán cumplir. Así pues el Artículo 5 contempla los fines de la Corporación los cuales estarán orientados a que se desarrolle:

En torno al tema agroambiental, agroecológico y vida digna en el campo como base la semilla, fomentando una economía justa y propia desde la sociedad (ciudad) y para el campo, relación equilibrada entre naturaleza-hombre como rescate de memoria agrodescendiente, acompañada con base a la resistencia y resiliencia del norte del valle y eje cafetero, agroecología educativa, agricultura autónoma, semilla como esencia colectiva; dependencia y esencia para la humanidad (COAT, 2018).

Lo anterior permite que la Corporación pueda llevar a cabo capacitaciones, asesoramientos, realizar programas o proyectos, ejecutar convenios con entidades tanto públicas como privadas, desarrollar mecanismos para su autofinanciación, forjar alianzas con otras organizaciones, entre otros, con el fin de propender por el bienestar tanto de la Corporación como de su contexto.

Por otra parte es posible observar como Tatayamba lograba transformarse a través del tiempo, tal como Camila lo expresa:

“Con el paso de un colectivo de hecho a un colectivo (...) más de derecho que es pues la Corporación, que creo (...) ya hay establecidos unos roles jerárquicos, sobre todo pues porque la Corporación y el papeleo y el protocolo lo demanda entonces hay un representante legal, hay pues un tesorero, hay una junta, entonces creo que pues ya los roles están establecidos. (...) Teníamos unas normas, nosotros hicimos varios encuentros para estructurar el colectivo en sí, entonces en esos encuentros (...) lo que hicimos fue tratar de darle una estructura (...) al colectivo.”

Lo indicado con anterioridad, da cuenta de que pese a que Tatayamba pasó a ser una Corporación aún persiste en la entrevistada el término colectivo, reconociendo que éste ahora posee derechos y que esta transformación trae consigo características como la creación de roles jerárquicos, asignación de un representante legal, un tesorero, una junta, entre otros, pero que son requeridos más por un asunto legal que por la necesidad de que exista en la Corporación.

Por su parte, Omar plantea lo siguiente:

“las funciones como tal acá digamos que esta (...) que la secretaria, (...) vicepresidenta, lo que es la tesorera, el fiscal, pues en sí como tal dieron su aval para que se diera una Corporación”.

Así pues este entrevistado también enuncia que ser una Corporación requería de una organización en su estructura interna y la asignación de funciones para cada uno de sus miembros, lo que quizás resultó ser un proceso complejo ya que cuando eran un colectivo no tenían roles o cargos al interior del mismo, sino que se relacionaban de manera horizontal. En este sentido, es posible decir que la transformación a Corporación permitió que

existiera un cambio tanto a nivel interno como externo en Tatayamba, intentando cambiar de informal a formal.

Por otro lado en lo relacionado a los procesos organizativos Camila expresa que:

“Los procesos organizativos (...) tienden a ese tipo de situaciones, a activarse por unos momentos, luego se desactivan (...) y más si no hay (...) un apoyo financiero porque finalmente todos (...) los que hacemos posible ese colectivo damos tiempo, damos (...) conocimiento, entregamos muchas cosas y de tanto entregar no le podemos entregar todo porque también tenemos que trabajar y hacer otras cosas y finalmente pues a uno como que lo va absorbiendo a uno mucho los espacios que le generan a uno lo laboral, más que esto que es muy vocacional, (...) muy voluntariado y si no hay como una cuestión fija ahí para el (...) el auto-sostenimiento del colectivo, entonces finalmente se va, se va, se va ralentizando el proceso y a veces se acaba y pues yo espero que no, que no se acabe este proceso”.

Lo anterior revela lo que ha significado para la entrevistada su participación en los procesos organizativos, manifestando que en cualquier momento la Corporación puede pasar por diversas situaciones y es posible que éstas logren fortalecerlos, disolverlos, desactivarse o reactivarse nuevamente, entre otras situaciones, expresando tal vez una fragilidad o una inestabilidad, si Tatayamba no se encuentra soportada en sus integrantes, proyectos, un sostén financiero, organización, entre otros aspectos que puedan aportarle estructura a la Corporación. Por lo que devela que los procesos organizativos de éste o en palabras de la entrevistada del *colectivo* se han construido gracias a su tiempo, conocimientos y la entrega de muchas otras cosas más que finalmente no se ven reflejados en los resultados; y que así como hacen parte de estos procesos, sus miembros también están en otros espacios que requieren de sí (como lo familiar, laboral, proyectos personales, entre otros),

que hacen que sus miembros tengan que elegir entre uno y otro, logrando que lo personal esté por encima de los procesos organizativos y que en algún momento éstos lleguen a su finalización.

Teniendo en cuenta lo anterior, se puede evidenciar que Tatayamba ha logrado transformarse en el tiempo, y partir de esto, si bien la Corporación está inmersa en un carácter formal a partir de sus estatutos y su formalización, es posible inferir que ésta es una formalidad institucionalizada, ya que se realiza ante Cámara de Comercio y ante los requisitos que ha establecido para ello y además presenta una informalidad en su estructura, es decir, en su dinámica interna y en las formas de relacionarse entre sus miembros. Si bien, lo anterior puede parecer un poco confuso o indefinido hay que mencionar que (como se ha indicado previamente) cada organización, grupo, asociación, colectivo o Corporación se da como un proceso en el que es necesario que pase por diversas situaciones las cuales aportarán a que se construyan sus propias pautas de acción e interacción.

Para concluir, se puede decir que Tatayamba ha pasado por diversos factores que le han permitido mantenerse a través del tiempo, pues como organización tienen clara una necesidad colectiva o problema colectivo que permitió inicialmente que sus integrantes se adhirieran, lo que posteriormente redundó en una serie de lazos afectivos que fue fortaleciendo su causa. No obstante, en su paso a Corporación, se puede evidenciar que al cambiar sus contextos, necesidades y afectividades este colectivo, ahora Corporación, comienza a contemplar una desintegración, lo cual, también se ha visto mediado por los cambios en el contexto mismo del municipio, del estilo de vida de sus integrantes y las presiones económicas y sociales que se dan en el proceso.

V. CAPÍTULO
DINÁMICA DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA
CORPORACIÓN AGROAMBIENTAL SEMILLEROS TATAYAMBA
(COAT)

El presente capítulo contiene el análisis que corresponde al segundo objetivo específico de esta investigación, el cual describe la dinámica de la estructura organizativa de la Corporación. En un primer momento se hablará acerca de qué se entiende por estructura organizativa y cómo está constituida en la misma. Seguidamente se realizará el análisis de lo encontrado y se dará paso a examinar la dinámica en la estructura organizativa de Tatayamba desde sus inicios como colectivo hasta el presente como Corporación.

Para dar inicio a este apartado, es importante conocer el concepto de estructura organizativa, el cual a partir de Zerilli (citado en Gonzales, s.f.) se refiere a “un instrumento eficaz para responder a las demandas, necesidades y objetivos de la organización” (p. 2). En este sentido es posible entrever que si bien Tatayamba no es nombrada en esta investigación como una organización, dicho término se da a partir de la denominación que sus miembros le dieron a la ejecución de las acciones que se plantearon en un inicio.

De esta manera, lo expresado por el autor se ajusta a la realidad de Tatayamba ya que ésta se organizó principalmente en torno a las problemáticas que expresaba el campesinado y que además fueron evidenciadas por quienes hacían parte de la Corporación en ese momento. A partir de lo anterior, surge la necesidad de organizarse para dar soluciones o acciones inmediatas efectivas para dicha población. Así pues surge Tatayamba inicialmente como colectivo buscando responder a las demandas

y a las necesidades identificadas en el contexto con el fin de cumplir los objetivos propuestos a través de diversas acciones y así aportar al bienestar de la comunidad.

Por otro lado, es importante clarificar el sentido de constituirse como Corporación, ya que además de legalizarse ante Cámara de Comercio, “se constituye como una entidad sin ánimo de lucro, de carácter permanente, independiente y autónomo y de utilidad común” (COAT, 2018, p.1). Lo cual indica que podrá desarrollar sus propias actividades y convenios con entidades sin ánimo de lucro, organizar cualquier clase de eventos para que se cumpla su objeto social, diseñar estrategias para la financiación y sostenimiento de la Corporación y de todo lo referente a ésta (tales como programas y/o actividades) con cualquier medio, efectuar actividades que sean acordes al objeto social de Tatayamba y al bienestar de quienes hacen parte de ésta, además de poder realizar alianzas con Organizaciones No Gubernamentales (ONG’S) o cualquier tipo de sociedad u organización del sector privado y público, con el fin de beneficiar a la Corporación y a quienes hacen parte de la misma (COAT, 2018, p. 2-3).

Por tanto ser Corporación le da la posibilidad de acceder a nuevos espacios con otros actores de su contexto local, nacional e internacional, además de postularse a convocatorias de proyectos y así visibilizarse como una Corporación formal ante la sociedad y así responder con mayor capacidad a las demandas del contexto.

Por otra parte, retomando lo referente a la estructura organizativa, ésta se puede interpretar a partir de características dadas a nivel externo de cada Corporación tales como las acciones, programas y/o proyectos que realizan, es importante indicar que la estructura organizativa también se configura a

nivel interno de ésta, puesto que es precisamente al interior donde se organizan las acciones, objetivos, miembros, dinámica, entre otros elementos propios de una Corporación.

En este sentido para efectos de esta investigación, al hablar de estructura organizativa se hará referencia a todo lo relacionado con el interior de la Corporación, es decir a la dinámica entre sus miembros y la manera en cómo se encuentra estructurada y configurada a nivel interno.

De esta manera, resulta significativo mencionar que si bien Tatayamba se consolidó como una Corporación ante Cámara y Comercio a principios del año 2018, sus actividades culminaron en dicha fecha debido a diferentes circunstancias de sus miembros; de manera que no fue posible recolectar mayor información acerca de la Corporación a partir de su formalización; por consiguiente lo expuesto en este capítulo es producto de lo recolectado a lo largo de toda la investigación.

Ahora bien como se mencionó en el capítulo anterior, Tatayamba pasó a ser una Corporación a través de un proceso de formalización, lo cual trajo consigo la creación de roles jerárquicos y la asignación de diferentes funciones que les permitió formar una organización en su estructura interna.

De esta manera dentro de los estatutos presentados para su legalización se encuentra en el Capítulo Tercero: Asociados, Derechos, Deberes y Prohibiciones, en su Artículo #7 las tres (3) clases de asociados presentes en la Corporación, las cuales son:

Son Asociados Fundadores (...) las personas que idearon, promovieron, convocaron, generaron la creación de la CORPORACIÓN e hicieron los primeros aportes para su conformación. Para efectos de los presentes estatutos, se

consideran asociados fundadores quienes suscribieron los presentes estatutos, el acta de constitución y realizaron su aporte de ingreso.

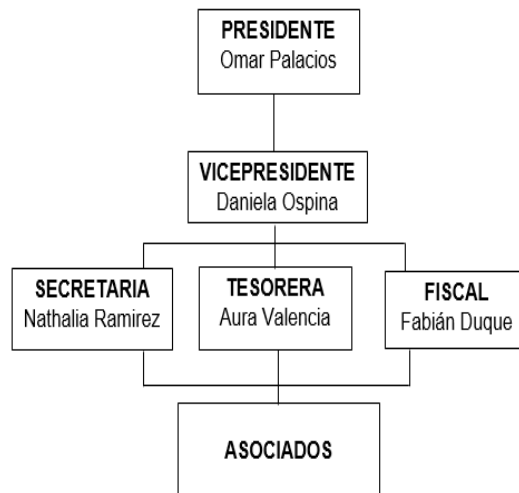
Son Asociados Adherentes (...) las personas naturales y jurídicas que con posterioridad a la firma del acta de constitución, sean admitidas como tales de conformidad con estos estatutos y reglamentos correspondientes y cancelen el aporte que para tal efecto fije la Junta Directiva con base en el estatuto marco que apruebe la Asamblea General.

Son Asociados Honorarios (...) las personas naturales y jurídicas que por sus actividades y aportes científicos, tecnológicos, culturales, sociales y/o económicos, contribuyan de manera significativa al cumplimiento del objeto social de la institución. Su exaltación se hará cumpliendo la reglamentación que la Junta Directiva expedida al respecto. (COAT, 2018, p. 3-4)

Sin embargo debido a la realidad actual de la Corporación solo fue posible la conformación de los asociados fundadores, los cuales se encuentran designados según sus estatutos de la siguiente manera:

Gráfico 3

Organigrama de la Corporación Agroambiental Tatayamba



Fuente: Elaboración propia 2018.

Lo anterior evidencia la estructura interna designada por los miembros para la conformación de la Corporación la cual quedó registrada en los estatutos presentados ante Cámara y Comercio, sin embargo, como se mencionó anteriormente, no fue posible conocer la dinámica de dicha estructura a partir de su legalización.

En este sentido, resulta importante analizar a la luz de la teoría lo referente al tipo de estructura que presenta la Corporación, de manera que se encontró a Gonzales (s.f.) quien presenta varios tipos de estructuras que se hallan en las organizaciones, de esta manera es posible mencionar que Tatayamba se encuentra según esta clasificación como una estructura simple puesto que se caracteriza “por poseer una tecno-estructura mínima; un reducido staff de apoyo, una división del trabajo poco estricta; una diferenciación mínima de sus unidades y una pequeña jerarquía directiva. Además posee un escaso comportamiento formalizado y presenta cierta ausencia de estructura” (p.9).

Si bien la Corporación demuestra una estructura ante Cámara y Comercio, ésta fue producto de la formalización más no de su organización a nivel interno ya que se presentaba dentro de Tatayamba una horizontalidad evidenciada en sus procesos, proyectos y relaciones entre sus miembros. A partir de lo expresado hasta el momento, es posible denotar que dicha estructura simple resulta acorde con Tatayamba ya que está compuesta por un grupo reducido de personas en todos los niveles que presenta la Corporación, además que sus acciones (aún con la intención de ser formales) se siguen presentando como informales y que la coordinación se encuentre asumida por una persona. De esta manera, es posible decir que dicha estructura es producto de sus miembros y de su búsqueda para ser asumidos con una estructura formal pero con una realidad de informalidad.

En este sentido, autores como Gonzales (s.f.) expresan la relación que existe entre estructura formal e informal indicando que:

Por lo general en las organizaciones coexiste una estructura formal y una informal; la primera consiste en un sistema deliberadamente establecido de coordinación de las personas, mientras que la indicada en segundo lugar surge de la existencia de afinidades profesionales, sociales culturales o personales entre los individuos. De hecho, la estructura real de la organización, la que funciona en la práctica, resulta de la mancomunidad entre ambas (p. 1).

De esta manera, lo planteado por el autor manifiesta la relación entre lo formal y lo informal, en donde puede decirse con relación a la Corporación que en ésta coexisten ambas estructuras, ya que por un lado lo formal se encuentra presente en su intencionalidad por legalizarse y por establecer o coordinar entre sus miembros dicha formalidad; por otro lado, lo informal se haya a nivel interno, debido a su dinámica al interior de la Corporación y a las formas cercanas de relacionarse entre sus miembros.

Por su parte, Pollo (2008) plantea con referencia a la estructura de una organización, que ésta se produce a partir de las relaciones que se constituyen en una organización, siendo el resultado de las interacciones de quienes hacen parte de la misma. Además, muestra que en la estructura formal se presentan aspectos como las normas y pautas prescritas en la organización generando formalidad para cumplir con los objetivos de la misma. De otro lado, expresa que la estructura informal se refiere a las relaciones interpersonales que afectan las decisiones a nivel interno de la organización y que determinan positiva o negativamente a la estructura formal.

Así pues, es posible relacionar lo anterior con la Corporación, debido que tanto la estructura organizacional formal como la informal se encuentran presentes en su dinámica, por lo tanto, lo formal aparece en Tatayamba en

relación con las normas, funciones y/o puestos jerárquicos establecidos para el logro de sus objetivos; por su parte lo informal se relaciona en la Corporación con los vínculos de cercanía y/o familiaridad establecidos por sus miembros y que afectan de una u otra forma tanto a sus miembros como a Tatayamba.

A partir de lo expresado es posible decir que si bien Tatayamba nació con una intencionalidad informal al ser un colectivo con una estructura horizontal, con el tiempo adquirieron un carácter de formalidad, que si bien marcó un avance significativo en su trayectoria, logró darse únicamente a nivel externo denotando una formalidad institucionalizada ya que se realiza ante Cámara y Comercio cumpliendo con los requisitos establecidos. Así mismo Tatayamba presenta una informalidad en su estructura expresada en su dinámica interna y las relaciones entre quienes hacen parte de éste.

De esta manera, desde de lo indagado, es posible mencionar que se encontró en lo expresado por sus miembros características de colectivo con intencionalidad de Corporación; es decir, que la dinámica entre sus miembros se presenta de manera informal en la forma de relacionarse entre ellos y al mismo tiempo posee algunas características de formal en cuanto a aspectos relacionados con la Corporación.

En este sentido, en cuanto a las formas de relacionarse entre sus miembros, Daniela expresa lo siguiente:

“Más que una relación de trabajo es un trato de amistad, es un trato de compañerismo, es un trato de si estas mal puedes contar conmigo (...) de que podemos contar el uno al otro, (...) pero igual nos sentimos como en familia, sentimos que somos una familia.”

Lo anterior denota la importancia de las relaciones personales y el sentimiento de familiaridad existente entre los miembros, ya que no solo se expresa una relación de compañerismo en aspectos relacionados a la Corporación, sino también relaciones de amistad, cercanía y afecto entre éstos. Así pues Torres (2006) plantea que “las organizaciones parten implícitamente de una reivindicación de lo relacional, de la construcción de redes sociales como el espacio de encuentro voluntario en el que media lo afectivo y se establecen niveles de interrelación, solidaridad, conflicto e intercambio recíproco” (p. 18).

De esta manera, tal como lo enuncia el autor, y en relación a lo expresado por la entrevistada, es posible decir que, si bien Tatayamba surge a partir de la intencionalidad unificada de sus miembros por realizar ciertas acciones a favor de una población específica, es gracias a las formas de relacionarse de sus integrantes lo que permitió la consolidación de sus acciones y de sus intenciones; es decir que gracias a ese sentimiento de cercanía, amistad y familiaridad dicha Corporación llevó a cabo sus acciones, propósitos, objetivos y demás, propiciando no solo relaciones labores o referentes a Tatayamba, sino también a relaciones a modo personal y afectivo entre sus miembros.

Por su parte Omar expresa en cuanto a las relaciones con los miembros de la Corporación que:

“Las relaciones son buenas, (...) no dejamos de reconocer de que tenemos unos de compromisos cada uno de nosotros, las relaciones son buenas, (...) no sé qué perciban de allá hacia acá pero para mí honestamente les estoy altamente agradecido”.

Lo expresado por el entrevistado denota la cercanía en las formas de relacionarse entre los miembros de Tatayamba, sin dejar de lado el reconocimiento de las responsabilidades o “compromisos” (como lo enuncia el entrevistado) asumidos por sus integrantes, con lo cual se puede decir que la consolidación de la Corporación se dio a la par con las relaciones de amistad y/o familiaridad entre sus miembros.

Continuando en esta misma línea, Jhoan expresa lo siguiente:

“En realidad hay mucha solidaridad, si porque pues en realidad como esto es un trabajo con la gente, para la gente (...) hay mucha solidaridad porque pues una de las cosas que nos ha enseñado pues el tío es eso, esa amabilidad tan grandiosa (...) muy típico de los campesinos”

Lo anterior permite ver que este miembro de la Corporación reconoce la existencia de la solidaridad en las relaciones con los demás al interior de Tatayamba, además de exaltar que ésta es una cualidad enseñada por otro integrante de la Corporación, denotando así la cercanía, familiaridad y respeto hacia dicho miembro.

En este sentido, lo anterior permite que al interior de la Corporación se construyan vínculos comunitarios, los cuales son para Nisbet (citado en Torres, 2006) “relaciones caracterizadas por un alto grado de intimidad personal, profundidad emocional, compromiso moral, cohesión social y continuidad en el tiempo. (...) la comunidad es una fusión de sentimiento y pensamiento, de tradición y compromiso, de pertenencia y volición” (p. 18).

De esta manera se puede expresar que las relaciones construidas en torno a la Corporación posibilitaron en sus miembros la consolidación de lazos afectivos y solidarios dados a medida que Tatayamba realizaba sus acciones, fusionando de esta manera el sentimiento hacia la realización de sus objetivos como Corporación, con las relaciones de amistad, apoyo y fraternidad con los demás miembros; por lo que se puede decir que se cohesionan sus sentimientos personales con sus proyecciones como Corporación.

A partir de lo anterior se infiere que dicho enlace se produce fuertemente ya que para ese momento Tatayamba se encontraba como colectivo, y como se mencionó en el capítulo anterior, existía en sus miembros la intención de informalidad u horizontalidad por lo que primaban en sus miembros la construcción de buenas relaciones entre éstos, y no de estructuras formales - y quizás- rígidas o menos cercanas y fraternas que pudieran fracturar o impedir sus acciones y propósitos como Corporación.

Por otro lado, Camila manifiesta el cambio que se dio en Tatayamba al pasar de ser colectivo a ser Corporación:

Entonces líderes sí muchos, pero lo hacíamos más de manera horizontal pero con el paso de un colectivo de hecho a un colectivo (...) más de derecho que es pues la Corporación, (...) ya hay establecidos unos roles jerárquicos, sobre todo pues porque la Corporación y el papeleo y el protocolo lo demanda entonces hay un representante legal, hay pues un tesorero, hay una junta, entonces creo que pues ya los roles están establecidos.

Lo anterior denota que al ser colectivo su estructura interna se daba de manera horizontal, es decir que el liderazgo se ejecutaba de manera conjunta, donde todos los miembros realizaban las mismas funciones y acciones; por otro lado, se observa que colectivo está asociado para la

entrevistada con el término *hecho*, lo cual puede expresar acción o ejecución. En este sentido, Garcés (2010) manifiesta que “los jóvenes privilegian participar en «redes informales», construidas para fines concretos e inmediatos, más que a través de organizaciones formales y fuertemente estructuradas” (p. 66). Lo anterior tiene relación con lo expuesto por la entrevistada, ya que el ser colectivo les permitió buscar soluciones y acciones para las problemáticas evidenciadas por sus miembros, dejando de lado el formalizarse y legalizarse como Corporación ya que (como lo manifiesta la entrevistada) está asociado a protocolos y formalidades que los alejaba de sus intencionalidades de ser y hacer por la comunidad. Sin embargo debido a varias circunstancias que vivenciaron sus integrantes vieron la necesidad de pasar a ser Corporación y con ello la creación de roles establecidos para cada uno de sus miembros y así poder formalizarse y transformarse.

En este orden de ideas, la misma autora plantea también que “la organización juvenil pone en evidencia sus niveles de formalización, con intención clara de contar con personería jurídica para obtener una interlocución más válida y legítima con otros actores políticos y sociales” (Garcés, 2010, p. 69) De esta manera, es posible relacionar lo expresado previamente por la autora con lo indicado por la entrevistada, ya que al ser Corporación pasan a la formalización de sus intenciones y acciones por medio de la creación de una personería jurídica y con ello la creación en Tatayamba de roles tales como el representante legal, secretaría, tesorería, asociados y demás, que permitirán en Tatayamba una distribución equitativa de responsabilidades y a su vez el acceder a nuevos escenarios sociales, políticos, culturales, entre otros.

Por otro lado, con el paso de colectivo a Corporación, surgen roles jerárquicos y la asignación de funciones con el fin de formar una organización en su estructura interna, así pues Jhoan expresa que:

“En ese sentido el tío quedó como presidente, como representante legal (...) pero el tío es eso, es la brújula por decirlo de alguna manera porque es el que más experiencia tiene, el que más conocimiento tiene, el tío es el que va adelante, es (...) Omar Palacios.”

Así mismo el entrevistado reconoce el conocimiento y la experiencia que posee quien tiene el rol de representante legal, lo cual indica la importancia que tiene dicho miembro, no sólo para el entrevistado sino también para la Corporación. En este sentido como lo expone Sánchez (2002, p. 275) “el desempeño de los distintos roles en el grupo estará en función de las expectativas de los miembros (objetivos y necesidades grupales) y de las características personales (aptitudes, valores, etc.) de cada uno de ellos”.

Ahora bien, relacionando lo anterior con lo expresado por el entrevistado, se infiere que Omar se presenta como un referente tanto para Jhoan como para los demás miembros de Tatayamba, ya que es elegido para ser el presidente y el representante legal de la Corporación, destacándose (a partir de lo expresado por el entrevistado) por ser *la brújula* o quien ha orientado el proceso y al mismo tiempo ha guiado a los miembros de Tatayamba.

Por otro lado, es importante mencionar que al ser Tatayamba una Corporación legalmente consolidada y con la distribución roles concretos en sus miembros, el establecimiento de normas o reglas para dar continuidad a su estructura organizativa resultaba importante en dicho proceso, por lo que tal como lo expresa Camila:

“Teníamos unas normas, nosotros hicimos varios encuentros para estructurar el colectivo en sí, entonces en esos encuentros (...) lo que hicimos fue tratar de darle una estructura (...) al colectivo”.

En correspondencia a lo enunciado Gil y Alcover (1999) plantean que:

Tras su formación, se configuran las pautas de interacción que conducen al establecimiento de (...) estructura grupal, es decir, los acuerdos acerca de la definición de las relaciones de estatus y roles, del sistema de normas y reglas, de las relaciones de influencia y de poder, y de los procedimientos utilizados en la realización de las tareas. (p. 113).

Así pues esto tiene relación a lo anteriormente expuesto ya que a partir de configurarse como Corporación, Tatayamba transformó sus pautas de interacción en lo relacionado a su estructura organizativa, ya que pasaron de realizar acciones de manera informal para formalizarse y constituirse legalmente ante Cámara y Comercio lo cual trajo consigo el establecimiento de roles jerárquicos y de responsabilidades a cada uno de sus miembros según la función o rol adquirido, y además la instauración de normas y/o acuerdos relacionados con su participación tanto al interior como al exterior de la Corporación, además de las formas de llevar a cabo sus tareas o acciones en la misma, con el fin estructurarse internamente y de trascender a nivel externo.

En este orden de ideas, es importante mencionar a partir de Gil y Alcover (1999) que “en muchos casos la norma emerge a través de la influencia recíproca de los miembros del grupo” (p. 283). Lo cual indica que no siempre las normas son impuestas por agentes externos, sino que la norma se da en muchos casos a partir de una construcción conjunta de sus miembros, en este caso de la Corporación según lo expresado por sus miembros.

En este sentido, Daniela manifiesta algunas de las normas establecidas por los miembros de Tatayamba, las cuales se daban:

“Desde la parte de los valores el respeto, la solidaridad, la comprensión, la tolerancia, el ser, el hacer, el saber, la reflexión. Algunas (...) de las exigencias era no beber o no llegar a ninguna reunión o algún taller o algún proceso, hacer un juramento y respetarse a usted mismo y a los demás dentro de los territorios étnicos, campesinos, indígenas o afrodecendientes, (...) el respeto y la aceptación dentro de los territorios étnicos, la protección y la conservación de la semilla y algunos otros.”

Lo expresado por la entrevistada denota, por un lado, aspectos personales referentes a comportamientos o formas de ser y actuar en sociedad, es decir, conductas que deben darse en situaciones cotidianas y que los demás esperan que se den, y por otro lado, compromisos personales que cada miembro está dispuesto a asumir, se infiere entonces que ambos aspectos se realizan con el fin de contribuir a la Corporación.

En conexión con lo descrito Torres (2006) manifiesta que:

“En la medida en que los miembros activos de las organizaciones y colaboradores (...) permanentes van interiorizando estos valores e ideologías, asimismo van asumiendo roles y compromisos mayores dentro de los programas y proyectos, participan en la toma de decisiones y en las acciones de movilización, van generando un nuevo sentido de pertenencia en torno a la organización misma, a su campo de acción” (p.21).

En este sentido, se puede decir que la construcción de las normas que menciona la entrevistada se realiza a partir de la interacción, experiencias y objetivos que han tenido los miembros de Tatayamba a lo largo de su trayectoria y lo cual les ha permitido poner sus intenciones en acciones concretas y expresarlas como normas o valores con el fin de estructurarse internamente. Siendo así, las normas que son mencionadas con anterioridad, permiten que quienes hacen parte activa de la Corporación (como lo expresan los autores) incorporen dichas normas, reglas y/o valores a sí mismos y puedan asumirlas con un mayor grado de compromiso y así

puedan fortalecer a la misma en la medida en que sean partícipes de ésta y de sus acciones.

Por otro lado es posible decir que la construcción de dichas normas se realizó a través de los diferentes encuentros entre sus miembros, por lo que Camila manifiesta lo siguiente:

En las reuniones (...) siempre teníamos un orden del día, entonces (...) al principio de año tratábamos de las primeras reuniones definir lo que íbamos a hacer en el año. Lo definíamos pero no siempre lo cumplíamos, es muy difícil a veces cumplir (...) y más cuando hay cosas que juegan en contra como la deserción de algunos compañeros, como los pequeños problemas que puedan suceder al interior y como la falta de apoyo, (...) es difícil que se genere una solidez en el transcurrir y en la dinámica del colectivo.

Lo expresado por la entrevistada indica lo realizado en las reuniones llevadas a cabo por la Corporación en las cuales se trataban diferentes temas y actividades para efectuar con sus miembros, sin embargo, manifiesta que no siempre se llevaba a cabo su ejecución a causa de diferentes limitaciones dadas tanto al interior de Tatayamba con la salida de algunos miembros y al exterior de la misma con la falta de apoyo hacia ésta, afectando la dinámica de la Corporación y su permanencia en el tiempo. Puede decirse a partir de lo anterior, que las diversas situaciones que evidencia se presentaban a través de toda la trayectoria de su proceso, pero que por su horizontalidad eran situaciones que no resultaban ser relevantes, sin embargo, al pasar a ser Corporación y al instaurarse una dinámica más formal estas situaciones se tornaron como obstáculos para su proceso y para los miembros que permanecían constantes en la misma.

En este orden de ideas Camila expresa nuevamente con relación a lo desarrollado en las reuniones que:

“Aun así (...) priorizábamos algunas actividades, decíamos que íbamos a hacer, a qué le íbamos a apostar, a qué le íbamos a decir que no; incluso (...) en el último plan de acción que participé decidimos priorizar la actividad, la acción, el fortalecimiento al interior del colectivo y el mercado y por ejemplo decirle no a todas las invitaciones externas que nos llegaban, porque tuvimos un año en el que nos la pasábamos viajando (...) donde habían (...) capacitaciones que (...)enriquecían mucho, pero que finalmente hacían que el tiempo se nos fuera en eso”.

De esta manera se puede decir desde lo anterior que pese a las diferentes dificultades que pudieran presentarse al interior de Tatayamba las reuniones lograban llevarse a cabo y además se priorizaba en el fortalecimiento del colectivo (en palabras de la entrevistada) a nivel interno y de su principal actividad: los mercados agroecológicos⁹ que fueron dejados de lado a causa de las diferentes actividades y capacitaciones que se presentaron en diferentes lugares. Sin embargo lo anterior evidencia que si bien dichas actividades enriquecían a sus miembros, también hacían que se alterara la dinámica de la Corporación, puesto que se infiere que se priorizaba en este tipo de actividades y capacitaciones, y los temas referentes a Tatayamba, a sus proyectos, objetivos y demás eran pausados o desatendidos, lo cual les llevó a priorizar en dichas actividades y a tener que desistir de otras.

Por otro lado se encontró que Gil y Alcover (1999) manifiestan la existencia de la conformación de grupos permanentes los cuales logran mantenerse por largos periodos de tiempo y son reconocidos por su estabilidad y por ser los que se encargan de realizar las tareas cotidianas con el fin de que éste pueda conservarse y funcionar a lo largo del tiempo. En este sentido los autores plantean que “este tipo de grupos asumen, en los diferentes niveles en los que operan, las responsabilidades acerca de las actividades de una

⁹ Dicho término se ahondará en el capítulo siguiente.

organización: reúnen información, la transmiten, asignan, supervisan y realizan el trabajo, además de solucionar problemas y tomar decisiones” (p.94).

Así pues, a partir de lo expuesto por los autores es posible expresar, que si bien la Corporación existe desde hace poco tiempo, la dinámica de Tatayamba como colectivo se da con cierta permanencia en el tiempo con lo cual indica que se presenta con las características de grupo permanente que plantean los autores, ya que se han encargado de realizar distintas actividades y acciones con el fin de que pueda funcionar y mantenerse en el tiempo, y como Corporación han asumido las responsabilidades que aunque fueron asignadas en algún momento a sus miembros, por diferentes circunstancias (tales como la desertión de algunos miembros, entre otros problemas dados al interior de la Corporación) han dejado de asumirlas, buscando que aún en medio de las dificultades que se presenten a nivel interno y externo, se preserve la Corporación y sus acciones y se generen estrategias para el fortalecimiento de la misma.

En este orden de ideas Camila manifiesta algunas de las dificultades que ha vivido la Corporación a lo largo de su trayectoria, en donde expresa que:

“Las relaciones humanas pues son complejas, (...) pues primero los (...) problemas que aparecen creo que son los normales a todas las organizaciones que son conflictos (...) por falta de comunicación asertiva, conflictos por a veces superposición de liderazgo, pero finalmente (...) como el colectivo tiene una esencia tan bonita, tan humana, llena de valores que intenta rescatar, pues se resuelven la verdad fácilmente, (...) a partir del dialogo, del encuentro con la argumentación, entonces se han podido resolver. (...)Es difícil también pues cuando se empiezan a alejar algunos compañeros por situaciones sobre todo académicas, laborales, que es lo que (...), más hace (...) que deserten (...) del proceso, entonces esos momentos son difíciles cuando uno siente que se va quedando como solito”.

Lo enunciado por la entrevistada pone en evidencia algunos de los problemas por los que ha pasado Tatayamba a lo largo de su trayectoria y que de una u otra forma han afectado a sus miembros y a la dinámica de su estructura organizativa. Así pues, teniendo en cuenta que estos problemas aparecen en todas las organizaciones y que para el caso específico de la Corporación han sido por falta de comunicación asertiva, posiciones de liderazgo auto-asumidas por parte de algunos miembros, deserción de algunos miembros a causa de diferentes situaciones, entre otras. Sin embargo, resalta que finalmente gracias a las experiencias y a lo que ha construido la Corporación logran resolverse con facilidad; pero finalmente generan en la entrevistada (y quizás en los demás miembros que siguen haciendo parte de Tatayamba) que ésta se sienta con falta de apoyo por parte quienes ya no hacen parte.

En este sentido, Garcés (2010) manifiesta que “un joven solo o una agrupación juvenil «informal», difícilmente logran interlocutar con la institucionalidad adulta” (p. 74). Lo anterior se encuentra evidenciado en la actual realidad de Tatayamba, ya que si bien ésta se inscribió a partir de estructuras formales, fue su mismo carácter de informalidad lo que ocasionó la terminación de sus acciones, en el sentido de que su horizontalidad no logró trascender las exigencias y demandas externas de formalizarse y de inscribirse en nuevas prácticas de ser y hacer como Corporación.

5.1 Dinámica de la estructura organizativa

A partir de lo expresado en el apartado anterior, es posible decir que la estructura organizativa de la Corporación gira en torno a la formalización de los roles que son requeridos por Cámara y Comercio para que Tatayamba pueda darse de manera formal, es decir que dicha estructura que se

evidencia en su documentación legal no es posible visualizarla en su realidad institucional, ya que como bien se expresó con anterioridad, tanto sus miembros, acciones e intenciones siguen orientadas a partir de ser un colectivo, limitando en cierta medida al futuro de la Corporación.

Igualmente puede decirse que la búsqueda de estrategias por hacer que Tatayamba siguiera funcionando como Corporación no resultaron ser efectivas, ya que muchos de sus miembros desertaron en diferentes momentos a causa de razones personales tales como cambio de residencia a otra ciudad o país, exceso de carga laboral, acompañamiento a otros procesos, falta de tiempo, entre otros; lo cual que trajo consigo la desmotivación de los miembros que continuaron en la Corporación y se infiere que dicha desmotivación pudo llegar a presentarse también en quienes se desvincularon de la misma.

Así pues se puede decir la estructura organizativa es construida desde lo interno de la organización, pero es alentada a ser fundada a partir de elementos externos tales como demandas, expectativas, posibilidades, entre otros; que pueden facilitar la construcción de oportunidades y/o realidades para la Corporación o pueden llegar a disolverla fácilmente. En este sentido la identidad aparece como la oportunidad para cimentar dicha posibilidad ya que ésta se da a nivel externo como un elemento diferenciador de otros procesos, grupos y demás y a nivel interno siendo éste unificador de quienes hacen parte del mismo, de sus expectativas, y de sus formas de hacerlo posible.

Es posible evidenciar una la relación entre la identidad y la dinámica de la estructura organizativa, puesto que como se ha expresado a lo largo del presente capítulo, pese a que la estructura se configura al interior de cada

Corporación, tiene una relación directa y unificada con su exterior ya que éste permite que se efectúen relaciones con otros actores y contextos haciendo que se evalúe (directa e indirectamente) lo estructurado a nivel interno por miembros. Siendo así, lo que se muestra en evidencia, es decir, lo construido, hace referencia a la identidad que posee cada Corporación en sí misma y que ha sido creada internamente por sus integrantes, intensiones, acciones y demás; y a nivel externo ha sido moldeada y evaluada tanto por la Corporación, como por sus miembros, contexto y quienes le rodean.

En este sentido “se asuma la identidad como proceso abierto hacia un horizonte indefinido” (González, 2007, p. 186) expresando así, que puede darse de cualquier forma y ser creada según las necesidades o intensiones de (en este caso) cada Corporación. Así pues la identidad es lo que se crea dentro de ésta y desde allí tiene la posibilidad de ser moldeada a partir de la estructura interna y de las exigencias dadas externamente ya sea por otros actores, instituciones, entre otros que demanden algo en específico.

Por otro lado, se encuentra a partir de Yañez (1997) que expresa lo siguiente:

Podemos hablar de identidad a propósito de un individuo o de un grupo, pero en los dos casos encontramos estos tres elementos: permanencia y continuidad de un sujeto (individual o colectivo), más allá de los cambios en el tiempo y de las adaptaciones al ambiente; afirmación de la diferencia; autoreconocimiento y heteroreconocimiento(p.29).

Por consiguiente es posible relacionar lo anterior con Tatayamba ya que tanto a nivel individual entre sus miembros como a nivel grupal o de la Corporación, los elementos que evidencia el autor se hacen presentes, ya que específicamente haciendo referencia a este último (la Corporación) en la dinámica de la estructura organizativa la permanencia y la continuidad se hace presente en los entrevistados, ya que éstos han realizado un

acompañamiento a lo largo del proceso desde Tatayamba como colectivo hasta el presente como Corporación, afirmando que dicho proceso ha participado de diversos ambientes y reconociendo y asumiéndose como miembro de la misma, de esta manera la identidad permite el reflexionar tanto del ser en la organización como del hacer en la ejecución.

VI. CAPÍTULO

PRINCIPALES ACCIONES COLECTIVAS DESARROLLADAS EN EL CONTEXTO POR LA CORPORACIÓN AGROAMBIENTAL SEMILLEROS TATAYAMBA (COAT)

En este capítulo se analizarán las acciones que ha venido realizando la Corporación Agroambiental Tatayamba, además de los aspectos más relevantes implicados durante el tiempo que ésta ha llevado ejecutando sus acciones en el contexto.

Por otra parte para llevar a cabo lo anterior es importante mencionar que la existencia de los grupos u organizaciones sociales se encuentra influenciada por una multiplicidad de factores que se relacionan entre sí, uno de éstos se refiere a las huellas, marcas o acciones que los grupos realizan, siendo éstas parte de su memoria histórica ya que dejan en evidencia sus múltiples actividades, así como también los logros, el alcance de metas y las vivencias aprendidas a través del tiempo.

En este sentido aquellas acciones son consideradas como un resultado de la combinación de un conjunto de recursos, lo cuales se construyen a lo largo de cada proceso, por tanto resulta importante recordar que las acciones colectivas giran en torno a la unión de un grupo de individuos los cuales interaccionan y se interrelacionan de manera voluntaria con la intencionalidad de conseguir o alcanzar diversos logros, los cuales les permitan satisfacer aquellos interés y/o necesidades, proporcionando a su vez la existencia de las motivaciones individuales.

A su vez, aquellas acciones colectivas que han venido surgiendo tienden a adaptarse con el paso a la modernidad y los múltiples cambios sociales que se han presentado, generando alternativas cuyos propósitos proporcionen impactos significativos para el proceso en que se encuentren agenciando los diversos grupos sociales, culturales, ambientales, entre otros.

Una vez referido lo anterior, se profundizará en lo relacionado con las acciones realizadas por Tatayamba, con la claridad que ésta una vez formalizada como Corporación, tuvo como intencionalidad continuar agenciando sus procesos sociales, culturales y ambientales como son los mercados agroecológicos, los talleres, capacitaciones, cine foros, encuentros con campesinos, casa de semillas, entre otros.

Sin embargo, a la luz de lo planteado por los entrevistados, a partir de su formalización hasta la fecha, no se han llevado a cabo actividades, debido a que algunos de los integrantes se han alejado del proceso ya sea de forma permanente o esporádica a causa de diversos motivos de carácter tanto personal como laboral, lo cual ha imposibilitado la realización de más acciones en el contexto.

Al respecto, Camila menciona lo siguiente:

“Es difícil también pues cuando se empiezan a alejar algunos compañeros por situaciones sobre todo académicas, laborales, que es lo que más hace que (...) deserten las personas del proceso, entonces esos momentos son difíciles cuando uno siente que se va quedando como solito. Y sobre todo así lo más difícil, es que el proceso ha sido muy bello, y lo que se ha hecho ha sido muy bello y fue muy bello porque ha generado esperanza en los productores, ha generado transformaciones con los procesos productivos, ha generado el proceso con organizaciones”

Como se mencionaba al comienzo del capítulo, es claro que al pertenecer a un grupo, el sujeto comparte con unos y otros que a su vez poseen ideas e intereses similares o intereses colectivos pero sin dejar de lado los propios, por tal motivo, la ausencia de los miembros de un grupo u organización se encuentra sujeta a los múltiples proyectos individuales que estos posean, ya sean de carácter laboral, académico, personal u otros.

Relacionado a lo anterior, un aspecto que cabe resaltar es el factor tiempo, debido a que éste puede intervenir ya sea de forma directa o indirecta sobre la pertenencia al grupo, pues no solo se requiere de la organización de los integrantes al interior del colectivo, sino también de tiempo del que disponga cada uno de éstos y el que pueda establecer en pro de la agrupación para desarrollar y llevar a cabo las diferentes actividades entre sí, ya que las personas tienden a priorizar e interponer sus propias necesidades acorde con sus intereses motivacionales.

Así pues aquellas necesidades que posea cada individuo, pueden ser las básicas (alimentación, salud, seguridad, escolaridad, saneamiento básico, entre otros) o materiales ya que ambas permiten el desarrollo personal y social.

A partir de lo anterior Pereira (2009) menciona que:

La motivación es un aspecto de enorme relevancia en las diversas áreas de la vida, entre ellas la educativa y la laboral, por cuanto orienta las acciones y se conforma así en un elemento central que conduce lo que la persona realiza y hacia qué objetivos se dirige (p. 153).

Sumado a lo anterior, otro de los factores que han influenciado en la poca o nula ejecución de las actividades ejecutadas por Tatayamba en el contexto, ha sido la falta de apoyo que ha recibido la Corporación por parte de entidades del Estado, expresado así por Camila:

“Ha generado incluso mucho más el apoyo de organizaciones fuera de la ciudad y del municipio; en cambio aquí en el municipio el apoyo ha sido completamente difícil porque (...) yo me he reunido con la secretaria de agricultura, me he reunido con la secretaria de medio ambiente, he tenido reuniones con la alcaldía, (...) hemos enviado correos, hemos pedido permiso, entonces para todo acá en términos locales ha sido muy difícil, muy difícil el apoyo pese a pues que a veces (...) ni siquiera les pedimos dinero entendiendo que ya muchas veces nos han dicho que no y que aun así es difícil el apoyo y pues da mucha tristeza que sea tan difícil pues porque son procesos muy bonitos y que antes de restarle al municipio la intensión es de fortalecer algunos aspectos acá locales fortalece y mejoramos el asunto, pero pues (...) le cierran todas las puertas y al final no pasa nada, porque aquí en Cartago no se mueve el asunto, no es sustentable, no se fortalece la alimentación saludable, no se fortalecen esas propuestas que está más que demostrados por las investigaciones, por la academia que mejora lo local que son procesos de adaptación y de mitigación del cambio climático, que son procesos de prevención de enfermedades por ejemplo, esto tiene que ver con todo: que le generan salud a las personas, que le generan un quehacer, donde hay tantas potencialidades que hay que trabajarle, pero nos cierran mucho las puertas; yo creo que esos han sido los momentos más difíciles. Siendo situaciones que pasan al interior del colectivo lo más difícil es el trabajo pues de apoyo y de que se nos vayan a abrir puertas para poder trabajar con la gente, yo creo que eso ha sido lo más, lo de mayor dificultad”

Frente a lo anterior, es posible decir que los grupos humanos poseen una forma particular de actuar y ver el mundo debido a sus costumbres, creencias, normas y valores ya internalizados e institucionalizados en un contexto que cuenta con un espacio-tiempo determinado, pero se ha evidenciado que es a través de la modernidad y los cambios que han venido

surgiendo a nivel tecnológico, que la sociedad actual se ha modificado no sólo en cuanto a los procesos productivos, sino también en las relaciones entre los individuos en la sociedad; así pues estos cambios han ido ocasionando la disminución de lo tradicional y el aumento de lo moderno, transformándose así en una sociedad industrializada, pues no solo la sociedad se encuentra en una evolución continua sino que también se tiene presente a los sujetos pertenecientes a esta.

En conjunción con lo enunciado anteriormente Parra (2004) expresa que:

Actualmente, en las sociedades modernas, especialmente en los países en vías de desarrollo y bajo las presiones de la dinámica del crecimiento económico y los éxitos organizativos del Estado, la modernización social penetra cada vez más profundamente en las relaciones interpersonales, en los valores, en las familias, en todas las esferas de la comunicación humana, y naturalmente, en las relaciones de trabajo. La modernización dice relación con los permanentes cambios socioeconómicos que experimentan las sociedades modernas (p. 8).

En este orden de ideas es posible expresar que a diferencia de lo tradicional, la modernidad hace referencia a la evolución, el cambio en donde se encuentran factores como la libertad, el crecimiento, la autonomía y la capacidad para asumir retos y tomar decisiones por cuenta propia, es decir de carácter individual, permitiendo obtener un ideal de vida y desarrollo sostenible.

Por otro lado, así como ha venido surgiendo la modernidad y los cambios tecnológicos beneficiosos para la sociedad, no se pueden ignorar ni dejar pasar por alto aquellos efectos negativos de estas actividades industriales, tal como lo plantea Moller (2010):

Durante casi la totalidad de la historia humana se pensó poder ignorar los efectos negativos de estas actividades, por la supuesta abundancia de los recursos naturales y espacio suficientemente grande disponible para la cantidad de los residuos. Y en caso de problemas se esperaban soluciones mediante nuevas

tecnologías. Este optimismo tecnológico ha desaparecido. Problemas como el calentamiento global, la contaminación del aire en las ciudades, del agua de los mares y ríos, el previsible fin de algunos recursos naturales no renovables (por ejemplo, el petróleo y el gas natural), dejaron en claro que ya no se pueden ignorar los límites físicos de nuestra tierra (p. 102).

Es por lo anterior que la Corporación pretendía con el desarrollo de sus objetivos, intervenir en la sociedad con la intención de dejar una semilla en el mundo moderno, ya que este aún cuenta con recursos naturales renovables como los bosques, el suelo, el agua, la fauna que pueden ser recuperados con una adecuada intervención del hombre, por tanto las acciones desarrolladas por Tatayamba se encontraban enmarcadas en un orden de tipo social, cultural, agroecológico y ambiental, entre otros; optando por la preservación de la cultura y los saberes ancestrales. No obstante, a través del tiempo esas formas de organización y participación se han visto influenciadas y a la vez diezmadas por la cultura socio-económica moderna y la falta de oportunidades brindadas en el municipio.

Así pues, Jorge manifiesta lo siguiente.

“Es difícil acceder a recursos nacionales o internacionales o regionales, locales porque como sabemos todo este tipo de recursos que existen para estos procesos (...) son dirigidos o canalizados hacia otros lados, hacia otras cosas (...) entonces. Yo diría que este debería ser como el central, porque el manejar recursos es saber usted manejar un proceso, porque el mantener procesos como este requiere de gastos administrativos como de personas que están ahí dedicadas y que se necesita de tiempo para fortalecer a estos procesos”

Por otra parte, aquellos procesos y actividades como los mercados agroecológicos, talleres, casa de semillas, entre otros, se encontraban enfocados hacia la comunidad y al mejoramiento de la producción económica auto sostenible, siendo un apoyo significativo para la sociedad, mediante la

producción de cultivos agroecológicos los sujetos beneficiarios de estos procesos creaban o generaban formas de sustento para sus hogares gracias a la obtención de ingresos tanto alimenticios como económicos.

Frente a lo anterior, Omar menciona que:

“Yo sembraba cilantro que era el cultivo más inmediata para yo echar plata al bolsillo, yo hacía me huertas ya madrugada acá estamos ubicados por los lados de San Jerónimo y yo por ejemplo sembraba mi cilantreras y yo sabía que en 35, 45 días yo ya tenía mi cultivo allá y (...) yo mismo lo vendía, yo mismo recogía mis semillas y las tenía allí”

De esta manera se infiere que lo que caracterizaba a la población a la cual se encontraban dirigidas las acciones de la Corporación era la posibilidad de crear su propia autosuficiencia alimentaria y económica, a partir de cultivos sin químicos evitando los riesgos a causa de impactos ambientales negativos por el uso de insecticidas y la contaminación del aire y aguas.

Así pues, el entrevistado pone en evidencia el desarrollo del cultivos para la venta y (quizás) para su consumo, realizando de esta manera prácticas de auto sostenibilidad, entendido este término como aquel que reconoce la importancia de la naturaleza para el bienestar humano con el fin de promover la autosuficiencia y disminuyendo los daños causados en el ecosistema a causa de la industria, mejorando así la calidad de vida. Así pues tal como lo menciona Moller (2010) “la satisfacción justa de las necesidades humanas en la tierra, pensando especialmente en la justicia entre las generaciones actuales y futuras” (p. 103).

Por tal motivo, el desarrollo auto sostenible denota nuevas formas de crecimiento económico sin alterar negativamente el ecosistema, siendo esto una alternativa que permita la recuperación de una manera progresiva del ecosistema, donde los grupos, en este caso la Corporación, desarrolla su accionar, pues lo que se pretende con esta alternativa de desarrollo es buscar una relación equilibrada y no tan fragmentada entre la naturaleza, los sujetos y la economía.

6.1 Tatayamba y su accionar como colectivo

Teniendo en consideración lo mencionado hasta el momento, se contempla entonces la idea de abordar las actividades realizadas por la Corporación Agroambiental Semilleros Tatayamba cuando aún era un colectivo social y cultural, resultando éste ser un aspecto relevante para la investigación.

Así pues mediante una revisión de los documentos de Tatayamba, se evidenció que entre los procesos realizados a como colectivo se encontraron proyectos, procesos y/o acciones tales como:

6.1.1 Finca agroecológica El Bosque

Esta finca proporciona la mayor cantidad de semillas nativas que se usan durante los procesos y eventos realizados por Tatayamba ya que allí se han custodiado variedades de plantas medicinales y semillas. A su vez en el lugar se llevaron a cabo talleres de transformación de alimentos y el reconocimiento de plantas artesanales y su respectivo uso.

6.1.2 Finca agroecológica Villa Gloria

Esta es una finca ubicada en El Cairo Valle y es productora de frutas y plantas medicinales la cual a su vez custodia una variedad de semillas y se proyecta como una escuela campesina de agroecología.

6.1.3 Eco aldea Mayapurita

Ubicada en El Cairo Valle en donde se llevan a cabo producciones agropecuarias, recuperación y conservación de semillas nativas, de igual manera, se adelantaban diversos talleres, cine foros y reuniones propias de Tatayamba.

6.1.4 Finca agroecológica INKA ANAM

Al igual que la Ecoaldea Mayapurita en esta se llevaban a cabo procesos de conservación de semillas nativas y se desarrollaban mingas de trabajo.

6.1.5 Mercados Agroecológicos

Son espacios de intercambio de productos agropecuarios entre productores campesinos agroecológicos de la región cafetera (quienes desarrollan herramientas propias para una agricultura ecológica sustentable) y habitantes urbanos. Dichos mercados permiten el intercambio de saberes frente a los alimentos cultivados y los diversos productos llevados del campo a la ciudad con el fin de posibilitar la auto sostenibilidad de sus productores y un comercio libres de terceros o intermedios entre el campesino cultivador y comprador.

Frente a lo anterior, Daniela evidencia que:

“El proceso de Tatayamba realizó 3 mercados agroecológicos en Cartago”

En este sentido, la agroecología en palabras de Castillo (2002):

“Es un enfoque transdisciplinario científico que define, clasifica y estudia los sistemas agrícolas desde una perspectiva agronómica, ecológica y socioeconómica, étnica y sociocultural; se considera el fundamento científico de la agricultura sustentable, ya que brinda conceptos y principios ecológicos para analizar, diseñar, administrar y conservar recursos de sistemas agrícolas. La agroecología integra saberes tradicionales (indígenas, campesina) con el conocimiento técnico moderno para obtener métodos de producción que respeten el ambiente y la sociedad, de modo de alcanzar no sólo metas productivas, sino también la igualdad social y sustentabilidad ecológica del agroecosistema” (p.28)

Lo anterior evidencia cómo interactúan los diferentes componentes del agroecosistema, buscando con estas prácticas obtener sistemas agrícolas sostenibles. Las transformaciones en los procesos acorde a las exigencias presentadas en el transcurrir de los distintos métodos productivos que han surgido con el pasar del tiempo, centrándose en principios vitales para el ecosistema, pues indaga no solo el aspecto biológico/ecológico sino también las relaciones socio-económicas vistas como un cumulo de saberes. La agroecología, posee entonces una mirada colectiva que integra no solo al ecosistema sino también al entorno social, en busca de sistemas que presenten optimización en la producción de los productos y en la estabilización de los mismos buscando una justicia social e identidad cultural, es allí donde se gestan las producciones de alimentos caracterizados por ser más saludables basados en tecnologías limpias, es decir sin efectos secundarios para el ambiente.

6.1.6 Capacitaciones y talleres

Enfocados no solo a la enseñanza a estudiantes de colegios, universidades y la comunidad en general frente a la realización de huertas y abonos sino también talleres de formación política, técnica certificada en el ámbito agroecológico, los cuales se realizaban en la Eco-aldea Mayapurita y en las diferentes fincas agroecológicas vinculadas a sus procesos tales como la

finca El Bosque, INKA ANAM, Villa Gloria, entre otras, las cuales se encontraban en la zona rural del municipio de Cartago.

Algunos de estos talleres son:

-Taller práctico de huertas urbanas. En este se abordaban temas relacionados con el ciclo lunar y la elaboración de abonos sólidos y líquidos.

- Taller huertas urbanas civilitos. Estos se realizaban en articulación con la Defensa Civil como alternativa que permitió interaccionar con esta institución, en estos talleres, se abordaban temas afines a las semillas, su siembra y cuidados.

Al respecto de las capacitaciones y talleres Camila menciona lo siguiente:

“Los talleres que realizábamos en torno a los fundamentos de las agriculturas alternativas, herramientas, técnicas, tecnologías para el uso en las fincas y en los sistemas de producción alternativos campañas también en términos de la alimentación saludable, el cuidado del medio ambiente”

6.1.7 Cine foros o cine ambiental “viendo vamos conociendo”

El cine foro es a partir del Ministerio de Cultura (2006):

Una herramienta metodológica que facilita y enriquece el diálogo entre el espectador y la obra audiovisual. La orientación del foro puede responder a una diversidad de temáticas, que deberán ser propuestas por quien lo conduzca o a partir de las expectativas propias del público. (...) para lograr un espacio efectivo de encuentro y reflexión.

De esta manera, en los cines foros realizados por Tatayamba, se vinculaba a la comunidad para discutir acerca de diversas problemáticas de carácter ambiental, temas críticos como la mega minería, crisis alimenticias y diversas vivencias que podían compartir los asistentes con el fin de interactuar entre

los actores sociales así como la discusión de lo planteado en las presentaciones.

Así pues Camila expresa que:

“Desempeñamos también por un tiempo un cine foro tratando de fortalecer como un espacio para las personas para lograr identidad con lo del tema de las problemáticas ambientales y también para difundir toda esta propuesta de una agricultura pues como para la vida”.

De acuerdo a lo anterior se puede decir que la socialización, al ser una característica a través de la cual se tienen en cuenta diversos atributos los cuales otorgan identidad a los grupos, permite que se presente la construcción de sentido pues esta posee características que otorgan la comprensión al conocimiento e identificación propia y del otro, generada por el mismo sujeto a fin de construir su identidad.

Por su parte, Jhoan expresa con relación a los temas dados en los cine-foros que éstos:

“También concientización de alimentación, concientización ambiental, entonces son procesos de educación ambiental para que los pelaos y las personas que llegaban se enamoraran del espacio.”

Así pues se pretende con este enfoque el uso racional de los recursos naturales y conservación del medio ambiente, mediante el cambio de comportamientos y actitudes en los diferentes momentos de la vida frente a problemáticas presentadas. En la medida en que se tiene mayor acceso al consumismo y facilidad para la adquisición de elementos y alimentos se tiende más a desechar. La toma de conciencia ante el consumismo es necesaria para evitar el desabastecimiento en comunidades apartadas.

6.1.8 Encuentros campesinos

Estos encuentros se realizaban con la finalidad de generar espacios para la preservación de los saberes ancestrales de la comunidad en general y campesina donde se concientizara frente a aspectos como la alimentación y lo ambiental, siendo entonces procesos de educación ambiental, los cuales a su vez permitían la articulación con otras organizaciones afines. En palabras de uno de los entrevistados.

Frente a lo anterior, Jhoan evidencia que:

“Otro de los procesos que se hacían eran (...) los encuentros campesinos (...) invitábamos a gente desde la ciudad de Cartago a que fuéramos a el bosque a hacer talleres, en ese sentido hicimos talleres de transformación de alimentos, hicieron talleres de agricultura ancestral, de agricultura campesina.”

Por tanto estos espacios efectuados por el Tatayamba permitieron la articulación campo-ciudad, pues se lograban intercambiar experiencias y saberes entre habitantes de la ciudad y campesinos, dando a conocer alternativas para la transformación de alimentos lo cual permitía el crecimiento cultural de ambas partes.

6.1.9 Casa de semillas

Se presenta como una iniciativa la cual permitiera que en una comunidad existiese una casa que custodiara y administrara apropiadamente semillas de origen nativo, con el fin de que personas ya sean campesinos o pertenecientes a otras organizaciones puedan acceder a ellas.

En este orden de ideas, todas las actividades realizadas por el colectivo, permitían no solo el encuentro con otros agricultores, sino también con diversas organizaciones e instituciones tanto del contexto (siendo el caso de

la Corporación de Estudios Tecnológicos) como de otras regiones (como la Universidad Tecnológica de Pereira) en la gestión ambiental donde se apoyaban procesos de tipo agroecológico y se certificaba a productores que se desempeñaban en su labor con procesos orgánicos.

En este sentido, en palabras de Camila:

“Participamos de los talleres, de los encuentros de líderes de mercados a nivel regional, de los encuentros de trabajadores y de semillas criollas y nativas para la producción orgánica. Entonces digamos que en torno al mercado y a las tareas que surgía del mercado de acompañamiento a los procesos productivos, a los campesinos de capacitaciones y de generar vínculos con otras organizaciones afines, pues en ese terreno se movían como todas las actividades”

De esta manera los procesos que agenciaba Tatayamba se encontraban influenciados por diferentes aspectos que ha traído consigo la modernidad pues implicaba pensarse nuevas formas de actuar sin dejar de lado lo tradicional y los saberes ancestrales, por tanto esa mezcla de saberes hace referencia a la hibridación cultural.

Para hablar de ello, se tomó como referencia a García (2001) el cual hace insistencia en el proceso por el cual atraviesan las culturas durante su transición de lo tradicional a lo moderno, donde se va estableciendo una mezcla que permite hablar del término hibridación o hibridación cultural, ya que no hay culturas puras en su totalidad, y además cabe anotar que este término no hace alusión únicamente a la mezcla o fusión de algo en específico sino que también da cuenta de algunas particularidades que se presentan en la multiculturalidad e interculturalidad. “procesos socioculturales en los que estructuras o prácticas discretas, que existían en forma separada, se combinan para generar nuevas estructuras, objetos y prácticas” (p.14).

La hibridación entonces, puede ocurrir de manera planeada o como resultado de imprevistos de procesos de intercambios comunicacionales y culturales, pero por lo general, esta surge debido a la creatividad individual y colectiva.

En síntesis, en Tatayamba se agrupaban unos intereses cuyas motivaciones guiaban su accionar dependiendo de la manera por la cual este asumía la realidad. Es posible expresar que las acciones que agenciaba el colectivo, traían consigo impactos positivos no solo para el medio ambiente del contexto en el cual llevaban a cabo sus procesos, sino también en la sociedad y en el colectivo mismo, pues estos procesos permitieron el relacionamiento con otros grupos, asociaciones y organizaciones logrando que Tatayamba se diera a conocer no solo por su nombre sino también por las acciones.

De igual manera, Tatayamba movilizó su accionar hacia la transición de lo tradicional a lo moderno sin dejar de lado este, pues pretendía la conservación de diversos factores como los ancestrales, ambientales, culturales y sociales debido a la llegada de las nuevas tecnologías e industrias al contexto.

Por otro lado para finalizar este capítulo, cabe resaltar la importancia de conocer la relación existente entre las acciones colectivas adelantadas por Tatayamba y la identidad, ya que como se ha mencionado anteriormente durante las acciones emprendidas por los sujetos en interacción con unos otros, se presenta la socialización de ideas y conocimientos los cuales permiten que los individuos participen de aquellos espacios, se sientan o no identificados con las acciones y los temas a tratar, puesto que la participación en estos, depende fuertemente de los intereses que posean los sujetos.

En conjunción con lo enunciado, Mercado y Hernández (2010) refieren lo siguiente:

En razón de las necesidades e intereses propios (...) empiezan a integrarse a una variedad de grupos, la socialización implica el aprendizaje de formas culturales y sociales heterogéneas, y además la aceptación de éstas más que emocional es racional. Los sujetos pueden cambiar de un grupo a otro sin tanta dificultad (p.236).

Así pues, las acciones desarrolladas por la Corporación hacen referencia a la unión de aquellos intereses y necesidades de cada integrante, siendo la identidad colectiva de Tatayamba una acumulación estos, pues cada uno de sus miembros ha aportado a la configuración de lo que es Tatayamba y las acciones que ha desempeñado a lo largo del tiempo.

VII. CONCLUSIONES

Las reflexiones que a continuación se presentan se abordarán a la luz del tema expuesto y de los objetivos planteados, la relevancia que posee la identidad en los procesos organizativos, sociales, ambientales y culturales, dados en la Corporación Agroambiental Semilleros Tatayamba.

En este sentido, resulta importante expresar que si bien Tatayamba posee características y objetivos similares a otras organizaciones, es pertinente enunciar que cada una de éstas se torna de forma diferente, ya que no se encuentran guiadas bajo las mismas motivaciones, realidades, posibilidades, demandas, recursos, contextos, etc. Por lo que se hace necesario hablar acerca de esta Corporación en específico, ya que puede verse a lo largo de toda la investigación que Tatayamba se da como una organización que ha tenido un proceso desde cero, es decir que ha sido gestado y construido a partir del interés, voluntad, deseo y realidad de un grupo reducido de personas residentes principalmente en Cartago y motivadas hacia prácticas más conscientes por lo humano, la naturaleza y el entorno.

Además de lo anterior, poder conocer a Tatayamba posibilitó el acercamiento a las diferentes realidades que presentaban sus miembros, los grupos que se han vinculado en algún momento con la Corporación, la población que motiva sus acciones y el contexto en el cual se desarrolla su acción, visibilizando una serie de acontecimientos de gran impacto como lo son las prácticas hacia la tierra, la producción y consumo de alimentos que generan en el ser humano y en su medio consecuencias expresadas en síntomas, enfermedades, dolencias que no sólo afectan su salud, sino también el bienestar y la calidad de vida de sí mismo y de quienes le rodean.

Otro gran acontecimiento evidenciado en esta investigación, hace referencia a las difíciles realidades con las cuales (principalmente) el campesinado tiene que enfrentar diariamente y que ha generado que ésta población cree alternativas diversas para su existencia y lucha para poder subsistir en el campo y no en la ciudad, relacionado a este estudio se ve reflejado en que Tatayamba surge a partir de que sus miembros evidenciaron dicha realidad y que sus acciones estaban guiadas a la solución de ello. Lo anterior pone en evidencia la intencionalidad de únicamente una organización en el contexto cartagüeño con lo cual resultaría valioso que futuros estudios identificaran qué otras acciones o actores de la sociedad buscan acciones efectivas para mediar en dicha problemática.

Otro aspecto complejo se refiere a las condiciones y restricciones con las cuales deben existir las organizaciones, grupos y asociaciones que pese a tener buenas intenciones y acciones guiadas hacia una calidad de vida para su contexto, no resultan ser suficientes o aptas para su existencia y reconocimiento ante la sociedad, ya que se presentan como informales y por lo tanto inexistentes para las ya consolidadas o formales y para la gran mayoría de la población.

De esta manera, acercarse a la realidad expresada por Tatayamba permitió ver aspectos propios de su identidad a través del tránsito de colectivo a Corporación, evidenciando sus motivaciones, características, luchas, aprendizajes, personajes, entre otros; y dejando comprender que si bien su proceso se ha construido por al redor de cuatro años (o quizás más) su identidad aún continúa en construcción debido a que como Corporación lograron construir lazos de amistad y cercanía, además que a lo largo de su proceso, sus miembros se instruyeron en temas relacionados a la Corporación y a sus acciones, a través de diferentes espacios formativos y

reflexivos dados tanto al exterior de Tatayamba como al interior de éste. Otro factor que se relaciona con la construcción de su identidad se refiere a las experiencias que a lo largo de su trayectoria vivenciaron mediante sus acciones, objetivos, actividades, relaciones con los distintos contextos de los que hicieron parte y con diferentes actores de la sociedad y de entidades, proporcionándoles conocimientos, experiencias y actitudes que se transformarían poco a poco, en la medida en que sus miembros y la misma Corporación se involucraran con éstos y lo apropiaran para sí mismos y para sus prácticas tanto al interior como al exterior de Tatayamba.

En este orden de ideas, Yañez (1997) plantea que “las identidades personales y colectivas se reconstruyen y redefinen en otros términos como resultado de decisiones y proyectos, además de condicionamientos y vínculos” (p. 31). Lo cual evidencia que independientemente de si se trata del ámbito personal o colectivo, la identidad se transforma a partir de la interacción y de la construcción de las relaciones presentadas en la sociedad, además se presenta como un elemento tan compartido que colectivos, grupos y demás lo poseen y al mismo tiempo tan único que hace parte de cada individuo y es construido por éste.

Así pues la identidad en la Corporación Agroambiental Semilleros Tatayamba (COAT) es definida no sólo a partir de sus elementos externos tales como los mercados agroecológicos y las diferentes charlas, conferencias, capacitaciones, cine foros, y demás actividades, que realizaron, sino también desde sus características internas tales como la cercanía, solidaridad y la familiaridad expresada en sus miembros, buenas intenciones para llevar a cabo sus acciones, entre otros, que llevaron a cabo a lo largo de su camino como colectivo hasta su consolidación como Corporación. Lo anterior indica que fue posible identificar que Tatayamba presenta una identidad

caracterizada por lazos de fraternidad, compañerismo y solidaridad guiados a partir de sus motivaciones internas construidas desde sus experiencias personales y colectivas; dotándoles de cierto grado afectuoso hacia sí mismos como Corporación, hacia su ser y hacer y hacia los demás sin distinguir ser un individuo o una organización.

Por otra parte, en cuanto a lo metodológico es importante mencionar que el abordaje cualitativo permitió observar más de cerca los aspectos que hacían parte tanto del exterior como del interior de la Corporación, además de permitir conocer a sus miembros y poder interactuar con éstos en espacios tanto de sus reuniones como de sus eventos y actividades. Sin embargo, si bien la metodología posibilitaba formas más cercanas de relacionarse entre los integrantes de Tatayamba y las investigadoras, la dinámica horizontal que presentaba la Corporación en su estructura, dificultó gran parte del proceso investigativo, obstaculizando la implementación de las diferentes técnicas didácticas y populares que a su momento fueron pensadas y creadas pero que por su horizontalidad y falta de organización no pudieron ser llevadas a cabo, haciendo que las investigadoras optaran por implementar técnicas más tradicionales y prácticas (entrevista semi-estructurada, revisión documental) para la recolección de la información.

Con relación al primer objetivo específico el cual se refiere a la reconstrucción de la trayectoria de conformación, se encontró que sus miembros reconocen el significado de su nombre y también la historia detrás de éste, además logran identificar los momentos trascendentales para la Corporación y los personajes que más han aportado a lo largo del proceso. Por otra parte, si bien cada uno de sus miembros relata el camino de Tatayamba a partir de sus experiencias personales, fue posible unificar dichas narraciones y de esta manera definir una historia en común, dejando

entrever que su trayectoria se ha caracterizado por abrirse paso a darse a conocer y participar en diferentes espacios a nivel local, municipal y nacional y buscar mostrar su identidad y la de quienes hacen parte de la Corporación.

En cuanto al segundo objetivo específico referente a la dinámica de la estructura organizativa, se evidenció que ésta se presentaba al interior de la Corporación relacionándose mayormente con las capacidades y potencialidades que presentaran los miembros, haciendo que sus integrantes participaran de acuerdo a sus conocimientos y aptitudes y no a partir de su organización en su estructura interna. Lo anterior se presenta a partir de su dinámica horizontal en la que sus miembros si bien no tenían tareas específicas, realizaban sus actividades acorde con sus experiencias, área de conocimiento y/o interés, evidenciando que su estructura interna no se efectuaba acorde con lo documentando en sus estatutos legales, afectando de esta manera a la Corporación, tanto a nivel interno como externo.

En este orden de ideas es posible expresar que Tatayamba es un claro ejemplo de hibridación debido a que presenta en sus dinámicas elementos personales de sus miembros tales como pensamientos filosóficos no occidentales e incorporando a su vez elementos occidentales en su práctica, mezclando lo tradicional y lo moderno, llevándolos a su estructura y a sus prácticas y/o acciones.

En lo referente al tercer objetivo específico, se identificó que las principales acciones colectivas que desarrolló en el contexto, se realizaron a partir de espacios de acción e interacción con diversos actores de la sociedad tales como campesino, estudiantes, universitarios, población en general y que se daba a partir de encuentros de discusión, dialogo, promoción y educación en temas ambientales, sociales y culturales guiados desde las motivaciones de

sus miembros y no a partir de la naturaleza de la Corporación. De esta manera lo anterior permite que Tatayamba se proyecte a nivel externo hacia diferentes sectores y contextos, ya que a través de sus acciones lograron expresar el sentido de su acción, las motivaciones que guiaban sus objetivos, sus ideales y proyecciones, trayendo para la Corporación la oportunidad de que diferentes personas y actores conocieran su labor y al mismo tiempo pudieran mostrar su identidad y la de quienes hacían parte de este proceso y con ello el ser reconocidos por su labor, por su trayectoria y propósitos.

Por otra parte, en cuanto al rol de las investigadoras, además de acercarlas hacia su título profesional, les permitió aproximarse hacia la comprensión de la importancia de la investigación ya que éste logra aportar una visión objetiva hacia la realidad poniendo en evidencia las acciones e intenciones del sujeto de investigación, en este caso de la Corporación Agroambiental Semilleros Tatayamba (COAT).

Así mismo esta investigación permitió que las investigadoras conocieran más de cerca los diferentes procesos sociales, ambientales, culturales, entre otros que se realizan día a día en el contexto cartagüense, evidenciando también que si bien son procesos contruidos en la región, muchas veces éstos no logran impactar a gran parte de la población, además estos procesos no consiguen que trasciendan sus acciones e intenciones debido a la falta de apoyo por parte de instituciones de carácter público o privado, lo cual conlleva a la desmotivación de quienes hacen parte de éstos, incluso a la búsqueda de estrategias para su autofinanciamiento, y eventualmente a la finalización de sus procesos.

El rol como estudiantes investigadoras proporcionó un acercamiento entre la academia y una Corporación, permitiendo una aproximación de los conocimientos teóricos y prácticos de la universidad pública y compartiéndolo así con un proceso organizativo gestado en el municipio, generando de esta manera nuevas alianzas y nuevos conocimientos, propiciando nuevos espacios de encuentro entre lo público y lo social.

Por otra parte, a la luz del Trabajo Social resulta significativo expresar que si bien Tatayamba no logró obtener el reconocimiento o la ejecución de todas las acciones, proyectos y metas esperadas por sus miembros, a partir de esta investigación y de sus investigadoras es posible decir que verdaderamente Tatayamba posee un papel protagónico en el contexto cartagüense, específicamente en la población que ha acompañado de cerca sus procesos y de quienes se benefician de alguna forma de éstos, ya que la Corporación posibilitó nuevos espacios de encuentro, acción e interacción entre las diferentes organizaciones, asociaciones, grupos, actores, instituciones, entre otros; facilitando así procesos con sentido social contruidos desde la gente, para la gente y por la gente, aportando al bienestar y la calidad de vida de la población que se benefició con su labor, y además acercando la brecha entre el campo y la ciudad.

Ahora bien se expresa que Trabajo Social tiene como reto a futuro que la profesión enseñe a los próximos profesionales, estrategias para el acercamiento y acción en los nuevos escenarios que emergen día a día en la sociedad y que si bien no poseen un renombre socialmente, son reconocidos por sus acciones e intenciones por la población en general, con el fin de generar o buscar pequeñas acciones pero con un gran impacto personal y social.

BIBLIOGRAFÍA

- Angarita, A. M. (2015). *La identidad colectiva en los procesos de resiliencia organizacional*. (Tesis de maestría) Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/50961/1/1098671767.2015.pdf>
- Bermudez, C. (2010). *Intervención social y organizaciones comunitarias en Cali*. Revista Prospectiva, vol. 15, p.p. 1-20. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Claudia_Bermudez_Pena/publication/255962638_Intervencion_social_y_organizaciones_comunitarias_en_Cali/links/55ceb0fe08ae6a881384a0e0/Intervencion-social-y-organizaciones-comunitarias-en-Cali.pdf
- Burbano, M. H. (2014). *Aproximaciones sociológicas a la identidad colectiva de la Corporación Ecofuturo y la cooperativa Camino Verde, organizaciones sociales del norte del Valle del Cauca*. (Tesis de Maestría). Recuperado de <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/7154/1/0462011-p.pdf>
- Burbano, M. H. & Naranjo, C. (2014). *Organizaciones sociales en la subregión del Norte del Valle del Cauca y su participación en la construcción del desarrollo local-regional*. Revista Prospectiva. No. 19 p.p 301-329. Recuperado de <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/8221/1/Prospectiva19%20Participacion-organizaciones.pdf>

- Cámara de Comercio de Cartago (04/02/2019). Cámara de Comercio de Cartago. Recuperado de <http://www.camaracartago.org/Archivos/Imagenes/informe%20economico%202018%20-%20cmara%20de%20comercio%20de%20cartago.pdf>
- Cámara de Comercio de Medellín (2018). Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia. Medellín. Recuperado de: <http://www.camaramedellin.com.co/site/Portals/0/Documentos/2018/Guias%20Registros/Guia---15---2017N--FormatoPDF.PDF>
- Castillo, R. (2002). *Agroecología: atributos de sustentabilidad*. Inter Sedes: Revista de las sedes regionales. Vol. III (5), p.p. 25-45. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=66630504>
- Cifuentes, R. (2011). *La sistematización de la práctica del trabajo social*. Buenos Aires Argentina.
- Corporación Agroambiental Semilleros Tatayamba. (2017) *De Corporación Social y Cultural Tatayamba a Corporación Agroambiental Tatayamba - norte del Valle del Cauca y Eco-región Cafetera*.
- Corporación Agroambiental Semilleros Tatayamba. (s.f.) Boletín informativo colectivo Tatayamba.
- Corporación Agroambiental Tatayamba. (2018). *Estatutos Corporación Agroambiental Tatayamba –COAT*.

- Corporación Agroambiental Semilleros Tatayamba (COAT). (11/08/2016). Tatayamba Colectivo Social y Cultural. Facebook. Recuperado de <https://www.facebook.com/Tatayamba/photos/a.1628997437367570/1742371139363532/?type=1&theater>
- Dáguer, N. (2011). El tejido social como elemento creador y transformador del centro histórico en Getsemaní, Cartagena. (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Javeriana. Recuperado de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/4120/tesis365.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Departamento Administrativo Nacional Estadístico (2005). *Proyecciones de población municipales por área 2005.2020*. DANE. Recuperado de https://www.dane.gov.co/files/.../poblacion/...20/ProyeccionMunicipios2005_2020.xls
- Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M., y Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en educación médica*, 2 (7), 162-167. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-505720130003000009&lng=es&tlng=es.
- Escobar, R. A. (2010) Las ONG como organizaciones sociales y agentes de transformación de la realidad: desarrollo histórico, evolución y clasificación (tesis doctoral). Recuperado de <http://www.unilibre.edu.co/dialogos/admin/upload/uploads/Articulo%208.pdf>

- Furnham, A. (2001). *Psicología organizacional el comportamiento del individuo en las organizaciones*. Nueva York, Estados Unidos: Alfa omega.
- Garcés, A. (2010). *De organizaciones a colectivos juveniles: Panorama de la participación política juvenil*. Última década, 18 (32), p.p. 61-83. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22362010000100004
- García, C. N. (1989). *Culturas híbridas estrategias para entrar y salir de la modernidad*. México, D.F: Editorial Grijalbo S.A.
- García C. N. (2001) *Culturas híbridas. Estrategias para entrar y salir de la modernidad*. Nueva edición, Editorial Paidós.
- Gil, R. F. y Alcover, C.M. (1999). *Introducción a la Psicología de los Grupos*. Madrid. Editorial Pirámide.
- Giménez, G. (2009). *Cultura, identidad y memoria. Materiales para una sociología de los procesos culturales en las franjas fronterizas*. Frontera norte. Vol.21 (41) p.p. 7-32 Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0187-73722009000100001&script=sci_arttext&lng=en
- Giménez, G. (2010). *Cultura, Identidad y Procesos de individualización*. Instituto de Investigaciones Sociales. p.p. 1-14.

Recuperado de
http://conceptos.sociales.unam.mx/conceptos_final/625trabajo.pdf

- Gobernación del Valle del Cauca (2018). *Mapa del Valle del Cauca* (mapa). Recuperado el 13/02/2019 de <https://www.valledelcauca.gov.co/publicaciones/60137/mapas-y-territorios/>
- Gonzales M. (s.f.). *Aproximación a la dinámica organizativa, la estructura*. Recuperado de http://viref.udea.edu.co/contenido/publicaciones/memorias_expo/gestion/aproximacion.pdf
- González, N. (2007). *Bauman, identidad y comunidad*. Revista Espiral vol. XIV (40), pp. 179-198. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13804007>
- Hall, S. y Du Gay P. (1996) *Introducción: ¿quién necesita «identidad»? En cuestiones de identidad cultural*. Recuperado de <https://antroporecursos.files.wordpress.com/2009/03/hall-s-du-gay-p-1996-cuestiones-de-identidad-cultural.pdf>
- Hernández, N. M. & Rendón I. K. (2015). *Caracterización de las organizaciones comunitarias y de base de las comunas 8, 9, y 10 del área urbana de la ciudad de Medellín*. (Trabajo de grado). Recuperado de http://200.24.17.74:8080/jspui/bitstream/fcsh/276/1/HernandezNancy_caracterizacionorganizacionescomunitariascomunas8910areaurbanaciudadmedellin.pdf

- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (Quinta edición). (2010). *Metodología de la investigación*. México D.F.: Editorial Mc Graw Hill.
- Laguna, V. P. y Valencia, A. M. (2013) *Desarrollo local en el municipio de Cartago - Valle del Cauca*. (Tesis de pregrado). Recuperado de http://bibliotecadigital.usb.edu.co:8080/bitstream/10819/2054/1/Desarrollo_Local_Cartago_Valencia_2013.pdf
- Mercado, A. y Hernández, O. (2010). *El proceso de construcción de la identidad colectiva*. Revista de Ciencias Sociales Convergencia., (53). Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352010000200010
- Ministerio de Cultura (15/02/2019). Mincultura. Recuperado de http://www.mincultura.gov.co/areas/cinematografia/noticias/Paginas/2006-03-01_7417.aspx
- Moebus, A. (2008). *Hibridismo cultural: ¿clave analítica para la comprensión de la modernización latinoamericana? La perspectiva de Néstor García Canclini*. Sociológica, Vol. 23 (67) p.p. 33-49. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/soc/v23n67/v23n67a3.pdf>
- Moller, R. (2010). *Principios de desarrollo sostenible para américa latina*. Ingeniería de Recursos Naturales y del Ambiente. (9), p.p. 101-110. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231116434012>

- Morante A. y Ramirez N. (2016). *Construcción y consolidación de la identidad del Colectivo Social y Cultural Tatayamba*. p.p. 1-32 Cartago-Colombia.
- Parra, F. (2004). *Modernidad y Postmodernidad: Desafíos*. Revista Pharos. Vol. 11 (1), p.p. 5-22. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/208/20811102.pdf>
- Pereira, M. L. (2009). *Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo*. Revista Educación. Vol. 33 (2) p.p. 153-170. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44012058010>
- Pérez, J. (2016) (09/11/17). Definición. DE. Recuperado de <https://definicion.de/conformacion/>
- Plan de Desarrollo Municipal 2016-2019. Recuperado de <http://www.siipe.co/wp-content/uploads/2014/08/Plan-Cartago.pdf>
- Pollo, M. F. (2008). Los recursos humanos.com. Recuperado de <http://www.losrecursoshumanos.com/las-estructuras-en-las-organizaciones/>
- Real Academia Española (09/11/17). Diccionario de la lengua española. Madrid. Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=aXwzDUJ>

- Robertis, C. y Pascal, H. (2007). *La intervención colectiva en trabajo social. La acción con grupos y comunidades*. Buenos Aires, Argentina. Lumen Hvmanitas.
- Rodríguez, A. (1978). *Psicología social*. México. Editorial Trillas.
- Rodríguez, A. N; Bermúdez, C; y Espinel, A. (2009). *Concepto de organización: perspectivas y tipologías*. Y Torres, L. P. y Castro G, C. (2009) *Acerca de la categoría sujeto*. En A. N. Rodríguez. (Ed. 2) *Sujetos sociales, acciones colectivas y trabajo social* (pp. 121-137). Santiago de Cali, Colombia. Universidad del Valle.
- Sánchez, J. C. (2002) *Psicología de los grupos: teorías, procesos y aplicaciones*. Madrid, España: Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- Sautu, R., Boniolo, P., Dalle, P. & Elbert, R. (2005). *Manual de metodología: construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología*. Recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/gsd/collect/clacso/index/assoc/D1532.dir/sautu2.pdf>
- The Free Dictionary. (09/11/17). The Free Dictionary. Recuperado de <https://es.thefreedictionary.com/trayectoria>
- Torres, A. (2006). *Organizaciones populares, construcción de identidad y acción política*. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, vol. 4 (Nº. 2). P. 3-22. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rlcs/v4n2/v4n2a07.pdf>

- Torres, A. (2007) *Identidad y política de la acción colectiva. Organizaciones populares y luchas urbanas en Bogotá 1980-2000*. Universidad Pedagógica Nacional.
- Ucha, F. (s.f.) (09/11/2017). Definición ABC. Sao Pablo Brasil: Red Onmidia LTDA. Recuperado de <https://www.definicionabc.com/general/trayectoria.php>
- Wikipedia.org (2011). *Mapa del municipio de Cartago, Valle del Cauca* (Colombia). (mapa). Recuperado el 13/11/2016 de [https://es.wikipedia.org/wiki/Cartago_\(Valle_del_Cauca\)#/media/File:Colombia_-_Valle_del_Cauca_-_Cartago.svg](https://es.wikipedia.org/wiki/Cartago_(Valle_del_Cauca)#/media/File:Colombia_-_Valle_del_Cauca_-_Cartago.svg)
- Yañez, C. (1997). *Identidad Aproximaciones al concepto*. Revista colombiana de Sociología - Nueva Serie - Vol. III (2). Recuperado de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/recs/article/view/8698/9342>