



**APOORTE DE LA CONFERENCIA NACIONAL DE ORGANIZACIONES  
AFROCOLOMBIANAS A LA TRANSFORMACIÓN DE REALIDADES Y  
CONSTRUCCIÓN DE PAZ MEDIANTE EL FORTALECIMIENTO A  
ORGANIZACIONES AFROCOLOMBIANAS EN BOGOTÁ DE 2017 A 2019**

**ANYI YULISSA HINESTROZA CÓRDOBA  
AUTORA**

**UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL  
BOGOTA D.C  
2021**



**APORTE DE LA CONFERENCIA NACIONAL DE ORGANIZACIONES  
AFROCOLOMBIANAS A LA TRANSFORMACIÓN DE REALIDADES Y  
CONSTRUCCIÓN DE PAZ MEDIANTE EL FORTALECIMIENTO A  
ORGANIZACIONES AFROCOLOMBIANAS EN BOGOTÁ DE 2017 A 2019**

**ANYI YULISSA HINESTROZA CÓRDOBA**

**AUTORA**

**TRABAJO PRESENTADO COMO REQUISITO PARA OPTAR AL TÍTULO  
PROFESIONAL DE TRABAJADORA SOCIAL**

**CAROLINA CRUZ ROMERO**

**TUTORA**

**UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**

**PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL**

**BOGOTÁ D.C 2021**



**APORTE DE LA CONFERENCIA NACIONAL DE ORGANIZACIONES  
AFROCOLOMBIANAS A LA TRANSFORMACIÓN DE REALIDADES Y  
CONSTRUCCIÓN DE PAZ MEDIANTE EL FORTALECIMIENTO A  
ORGANIZACIONES AFROCOLOMBIANAS EN BOGOTÁ DE 2017 A 2019**

**ANYI YULISSA HINESTROZA CÓRDOBA**

**AUTORA**

**TRABAJO PRESENTADO COMO REQUISITO PARA OPTAR AL TÍTULO  
PROFESIONAL DE TRABAJADORA SOCIAL**

**MARÍA RUTH HERNÁNDEZ MARTÍNEZ  
RECTORA**

**DORIS ASTRID GONZÁLEZ LÓPEZ  
DECANA**

**CAROLINA CRUZ ROMERO  
TUTOR**

**UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL  
BOGOTÁ D.C.**

**2021**

## **RESUMEN**

Este documento da cuenta del proceso investigativo realizado sobre las acciones de fortalecimiento organizacional de la Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas a organizaciones en el Distrito Capital. Con el fin de conocer los aportes del proceso de fortalecimiento a la construcción de paz y transformación de realidades desde la perspectiva de los líderes y lideresas representantes de las organizaciones, siendo esto el objetivo principal de las instituciones. Adicionalmente se hace reconocimiento de cómo fue la implementación del fortalecimiento mediante la participación en las sesiones del mismo, para así conocer la metodología utilizada y los cambios producidos al interior de las instituciones..

## **ABSTRACT**

This document gives an account of the investigative process carried out on the organizational strengthening actions of the National Conference of Afro-Colombian Organizations to organizations in the capital district, in order to know the contributions of this to the construction of peace and transformation of realities from the perspective of the leaders and female representatives of the organizations, this being the main objective of the institutions. In addition, recognition is made of how the strengthening implementation was through participation in its sessions in order to recognize its methodology and the changes that occurred in the functional environments.

**Palabras Claves:** Fortalecimiento organizacional, Construcción de paz, Transformación de realidades, comunidades negras.

**Key Words:** Organizational Strengthening, Peace Building, Transformation of Realities, Black Communities.

¡UBUNTU!  
“SOY PORQUE SOMOS”

## DEDICATORIA

*A Dios por permitirme cumplir uno más de mis logros y renovar mis fuerzas ante cada situación*

*Para mi madre quién desde su amor incondicional ha motivado este camino de saberes*

*A mi hijo, Samuel Matías. Mi motivación, la razón de querer levantarme, seguir luchando y avanzando*

*Para mi hermana que desde su cariño y conocimiento me ayudó a reconstruirme, y ser mejor persona cada día*

*¡A mi profe Carolina! Por ser guía y consejera en este proceso de descubrimiento, y autoreconocimiento*

*A la Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas y la CEPAC, por el apoyo brindado durante el proceso. Por permitirme hacer parte de ellos y redescubrir mis raíces.*

## **TABLA DE CONTENIDO**

CAPÍTULO I	9
1. INTRODUCCIÓN	9
1.2 LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	10
1.3 ANTECEDENTES	10
1.3.1 Fortalecimiento organizacional	11
1.3.2 Construcción de paz	17
1.3.3 Transformación de realidades	19
1.4 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	21
1.4.1 Planteamiento del problema	21
1.4.2 Pregunta de investigación	22
1.5 JUSTIFICACIÓN	22
1.6.1 General	24
1.6.2 Específicos	24
1.7 MARCOS DE REFERENCIA	25
1.7.1 Marco institucional	25
1.7.2 Marco legal	29
1.7.3 Marco conceptual	37
1.7.4 Marco metodológico	45
CAPÍTULO II	55
2.1 ANÁLISIS - INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	55
2.2 CONCLUSIONES	77
2.3 RECOMENDACIONES	83
2.4 REFERENCIAS	85
 <b>ANEXOS</b> 	
Anexo 1. Entrevistas de caracterización	95
Anexo 2. Consentimiento informado	101
Anexo 3. Transcripción de entrevistas semiestructuradas equipo técnico	108
Anexo 4. Entrevistas semiestructuradas a organizaciones	111

## **ÍNDICE DE CUADROS**

Cuadro No 1. Misión y Visión	27
Cuadro No 2. Marco Legal	30
Cuadro No 3. Matriz de categorización	55
Cuadro No 4. Matriz de codificación entrevista semiestructurada equipo técnico	56
Cuadro No 5. Matriz de codificación entrevista semiestructurada organizaciones	65

## **ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla No 1. Recursos - Presupuesto	52
Tabla No 2. Cronograma	53

## **ÍNDICE DE FIGURAS**

<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b>	<b>9</b>
Figura No 1. valores institucionales	28
Figura No 2. Taxonomía fortalecimiento organizacional equipo técnico	57
Figura No 3. Taxonomía construcción de paz equipo técnico	60
Figura No 4. Taxonomía transformación de realidades equipo técnico	62
Figura No 5. Taxonomía fortalecimiento organizacional organizaciones	67
Figura No 6. Taxonomía construcción de paz organizaciones	70
Figura No 7. Taxonomía transformación de realidades organizaciones	74

## **LISTA DE ABREVIACIONES**

1. C.N.O.A: Conferencia nacional de organizaciones afrocolombianas
2. AVRE: Corporación Avre Acompañamiento Psicosocial y Atención en Salud Mental a Víctimas de Violencia
3. CEPAC: Centro de Pastoral Afrocolombiana

## **CAPÍTULO I**

### **1. INTRODUCCIÓN**

El presente documento corresponde al proceso investigativo realizado a la Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas, sobre el fortalecimiento organizacional brindado a organizaciones de base Afrocolombianas, pertenecientes a la tonga (minga) de Bogotá. Mediante el cual se busca reconocer el aporte de las acciones de la convergencia en cuanto a construcción de paz y transformación de realidades, durante los periodos 2017 a 2019. Este proceso nace del interés de construir conocimientos desde la cuestión Afrocolombiana, el cual también, aporte al trabajo social en la implementación de estrategias tendientes a promover el bienestar social, desde la defensa y reconocimiento de los derechos de las comunidades negras del país.

La investigación consistió en primera instancia en una indagación preliminar de antecedentes, la gestión de la Conferencia y las organizaciones vinculadas, así como también la normativa jurídica que acota a las comunidades Afrocolombianas, la fundamentación conceptual que da soporte al trabajo realizado y por último el diseño metodológico. Que se llevó a cabo mediante entrevistas semiestructuradas por Google formularios, contacto telefónico, videoconferencias, Requiriendo en segunda instancia la participación en las sesiones de fortalecimiento, y así mismo la implementación de entrevistas a un miembro del equipo técnico de la C.N.O.A y líderes y lideresas de las organizaciones pertenecientes a la tonga C.N.O.A Bogotá.

#### **1.2 LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

La línea que se abordará para este proyecto de investigación será la de paz y convivencia. Que se presenta desde la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca como un eje desde el cual se propone

Identificar y analizar los factores protectores y de riesgo para la formulación de estrategias de desarrollo humano que contribuyan a optimizar la calidad de vida y la convivencia social. En la misma se proponen acciones de asesoría y consultoría a la población y comunidades circunvecinas a la Universidad, como parte integral de los

servicios y actividades de proyección social que se adelantan desde los programas académicos (Unicolmayor, 2017).

En ese orden de ideas, se aborda la línea de investigación paz y convivencia, que para este proyecto se aplica en un contexto institucional, aportando a que, desde este trabajo se dé un espacio para el reconocimiento de las acciones que organizaciones Afrocolombianas realizan. Para el conocimiento de la historia que acota a las poblaciones étnicas, el autorreconocimiento, la visibilización y exigibilidad de los derechos de la población Afrocolombiana. Considerado por la Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas como el pilar fundamental para posicionarse como defensores de una identidad y agentes de cambio, Promoviendo el respeto a las creencias, los valores y la cultura, lo cual permitirá entornos de paz y de sana convivencia.

### **1.3 ANTECEDENTES**

A continuación, se mencionan varias investigaciones a nivel internacional, nacional y distrital; las cuales abordan el tema del fortalecimiento organizacional, la construcción de paz, la transformación de realidades que dan un espectro del proceso de fortalecimiento, lo cual permite conocer las acciones y estrategias desde otras perspectivas, detectar vacíos epistemológicos y el reconocimiento de las contribuciones desde la gestión fortalecedora.

#### **1.3.1 Fortalecimiento organizacional**

Para iniciar este recorrido de antecedentes se abordará primeramente a Ricardo Valle Niebuhr (2012). Quién plantea acciones de potencialización institucional, mediante el proyecto de fortalecimiento organizacional denominado Agroeco, realizado a la Asociación Regional de Productores Ecológicos de Cusco, y la Asociación de Productores Transformadores y Comercializadores Ecológicos de la Región Cajamarca. Una asociación de productores agropecuarios peruanos, que presentan dificultades debido a hábitos inadecuados que debilitan la convicción de sus miembros y a la organización, evidenciado en la falta compromiso, que les impide lograr los objetivos de la asociación. Razón por la que se implementa el presente proyecto, que trabaja desde los pilares del fortalecimiento organizacional que son:

Lo técnico, lo económico, la mirada social es fundamental para definir planes viables y un buen diagnóstico inicial para que los productores identifiquen lo que se tiene que trabajar. Y que la propia organización sea la encargada de impulsar su propio cambio o desarrollo, logrando que se empoderen respecto de su propio proceso (Valle, 2012. p.9).

Definiendo el autor estos pilares como fundamentales para el proceso de fortalecimiento, se llevan a cabo acciones coordinadas para dar respuesta a cada uno, donde se recalca que el objetivo es promover que las juntas directivas de las organizaciones asociadas tengan la capacidad de dirigir su propio desarrollo. Por esto también se analizan los efectos que tendrán las acciones de fortalecimiento en el desempeño de los componentes del proyecto (Agrobiodiversidad, Mercados, Extensión y Aspectos Legales e Incidencia Política).

El autor argumenta que las estrategias darán paso al potenciamiento y desarrollo de habilidades técnicas de los productores agrarios, para mejoras en el funcionamiento de la organización.

Posteriormente, se plantean las actividades para dar paso a las acciones de potencialización de capacidades, las cuales generan un trabajo coordinado, que involucra el compromiso de los productores agrarios. En el cual se establecen acuerdos y se brinda asesoría para el cumplimiento de las funciones.

Luego se toma a Flor Del Rocío Estupiñán Ríos (2016) quién desde el trabajo social realiza su proyecto de investigación dirigido a indagar. *“El rol de la Fundación Cultural y Artesanal Casa Ochún en el fortalecimiento organizacional del pueblo afro-ecuatoriano en el barrio afro urbano Carapungo periodo 2014-2015”*.

En esta obra la autora menciona que el fortalecimiento es imprescindible en la fundación Casa Ochún ya que el objetivo principal de este es

La promoción de la identidad cultural y los valores ancestrales del pueblo afroecuatoriano, el fomento, producción y difusión cultural, desde lo cual se busca la formación de seres humanos críticos, analíticos, reflexivos y comprometidos con la solución de problemas de su comunidad (Estupiñán, 2016. P.5).

Para esto, la autora contextualiza sobre las diferentes violaciones de derechos que sufren las personas afroecuatorianas. A razón de ello el fortalecimiento va dirigido al reconocimiento y la defensa de los derechos de esta población, lo cual también permite el

fortalecimiento de la identidad cultural. Para esto se trabajan actividades de construcción de memorias colectivas, que vinculan los saberes y tradiciones de la población impulsando la interiorización de la riqueza de la cultura, a las personas que hacen parte de la fundación; por último, se brinda apoyo psicosocial. Ya que esto les permite el desarrollo del empoderamiento y la generación de una conciencia crítica, que les permita defender sus ideales, saberes, costumbres e identidad. Esta investigación desde su hallazgo evidenció la fragmentación de vínculo de la organización y el Estado. Igualmente, muestra las carencias que sufre la población, y devela que la acción de la fundación Ochún permite acortar las brechas sociales generacionales y también la construcción de una memoria colectiva.

Por otro lado, la autora expone que es muy poca la participación de la población, ya que el número de participantes es reducido y las asistencias son esporádicas. Lo cual se atribuye a que algunas personas de la comunidad no se sienten aceptados, por lo que se califica el fortalecimiento como aceptable.

Tomando las obras anteriores como precedentes internacionales, se muestran desde dos perspectivas totalmente diferentes la realización y requerimientos de un fortalecimiento organizacional. La primera obra se sitúa en un contexto de producción en el que se busca fortalecer las relaciones entre los productores vinculados y motivarlos hacia un trabajo comprometido. Desde este punto el fortalecimiento se estipula como la manera de generar cohesión, actitudes de liderazgo y acuerdos en pro de mejorar la productividad de la organización. Así mismo en la segunda obra este fortalecimiento se ubica desde el trabajo social y es aplicado para la defensa de los derechos, el empoderamiento, la reivindicación y el autorreconocimiento de una comunidad afro. La intención de esta obra es mostrar cómo desde las mismas organizaciones que surgen en el marco social, las minorías buscan recobrar sus prácticas y a la vez mediante estas reconocerse como sujetos de derechos y agentes de cambio.

Ahora, para analizar el tema desde una perspectiva nacional se retoma a Castillo, Cano & González. (2017). Quienes exponen desde su texto *Organizaciones sociales afrodescendientes en el municipio de Florencia (Colombia): logros, dificultades y retos*; las labores, aciertos e inconvenientes de las organizaciones afro. Por lo que es inminente un fortalecimiento organizacional que garantice la idoneidad de las acciones institucionales que trabajan con población afrocolombiana.

La investigación narra la lucha de las comunidades Afrocolombianas desde la época de la esclavización, exponiendo la reinención de las formas de organización para resistir hasta la actualidad; si bien, la población Afrocolombiana ha logrado la conformación de organizaciones fundamentales para la defensa de los derechos de las comunidades, se desconoce cuál ha sido su dinámica organizacional. Desde este punto, la investigación se sitúa en el contexto de Caquetá, la cual se lleva a cabo mediante una consulta en fuentes documentales y entrevistas realizadas a miembros de las organizaciones, las cuales reflejaron que:

Los afrocolombianos presentan problemáticas relacionadas con la discriminación y la exclusión. Prácticas racistas que perpetúan la discriminación racial a través del lenguaje. Factores como la ausencia de servicios públicos, economías insubsistentes, ausencia de programas de desarrollo comunitario y de inversión social, y falta de trabajo, han contribuido al deterioro de los grupos sociales de esta comunidad. Adicionalmente aparece el flagelo del desplazamiento y el desarraigo cultural. (Sánchez, Gómez, Moreno, 2017, p. 70).

Dada la indagación a raíz de rastreo documental y las entrevistas se evidenciaron los siguientes aspectos en la actividad organizacional:

La gestión organizacional logró generar espacios de visibilidad de las comunidades negras en el Caquetá. Por otro lado, las dificultades se presentaron en la falta de oportunidades y espacios para la participación. La denominación de las comunidades negras como minoría desde el poder político preponderante y desde el saber académico asumidos como tales.

En concordancia con lo anterior, el reto más grande para las organizaciones radica en el tema de la etnoeducación, que no solamente hace referencia a estudios sobre lo Afrocolombiano, sino que, crea nuevos espacios, de diálogo y debate, Donde se incluya la memoria, el dolor, la historia, los conocimientos diversos que se puedan generar, al igual que la visibilización y el reconocimiento para estos grupos organizados (Sánchez, Gómez, Moreno, 2017).

La investigación anterior muestra de forma clara los temas que abordan algunas organizaciones afro, teniendo en cuenta que estas varían según el contexto. Otro aspecto que menciona el documento es que se logra detectar muy poca cohesión entre los integrantes de

las organizaciones e igualmente hacia la comunidad receptora de sus servicios, debido a los intereses personales que priman en sus miembros, lo cual impide una gestión integral.

Continuando con los antecedentes a nivel nacional, se hace abordaje del trabajo de sistematización de experiencias realizado desde el trabajo social por Adriana Anaya (2014) nombrado *Ruta de Fortalecimiento Organizacional a los Comités Comunitarios de Emergencias "COMBAS"*. Esta obra presenta una herramienta metodológica mediante la cual se busca contribuir a la transformación y fortalecimiento de los comités comunitarios de emergencia, para prevención, mitigación y actuación en cuanto accidentes que comprometen pérdidas humanas y materiales, y capacitar a la comunidad para lograr su autogestión, brindar auxilio y prevenir situaciones de riesgo impulsando a “adelantar procesos continuos y pertinentes para alcanzar sus objetivos e impactos significativos y positivos en la calidad de vida de los habitantes de su comunidad de influencia, convirtiéndose así en actores protagónicos de su propio fortalecimiento” (Anaya,2014. p.4).

La autora contextualiza la importancia de la sistematización para el trabajo social refiriendo que esta permite la generación de conocimiento y aportaciones a otras intervenciones (p.10). Este estudio tiene como fin “recuperar la experiencia obtenida en el desarrollo del proyecto “Organización comunitaria para la gestión del riesgo – COMBAS” por medio de la revisión y análisis sistemático de la metodología implementada, teniendo en cuenta la perspectiva de los participantes del proyecto” (Anaya, 2014. p.11). Para efectos del presente proyecto de investigación, se analiza cómo se llevó a cabo el fortalecimiento a la comunidad. A partir de lo anterior se identifica que la ruta utilizada para fortalecimiento institucional constó de 4 pasos los cuales fueron:

- Definición de la identidad organizacional: parte del reconocimiento los principios, misión y visión de la institución
- Diseño del plan de fortalecimiento organizacional: aquí se construyeron los objetivos de la intervención, el diseño del plan y el cronograma
- Ejecución y seguimiento al plan de fortalecimiento: se ejecutó y evaluó cada actividad
- Evaluación de la ruta de fortalecimiento organizacional: se evaluó el logro de los objetivos, y la ruta.

Este proceso no plasmó los efectos de la intervención, pero finalizó empleando una lista de lecciones aprendidas durante los procesos de sistematización de las cuáles se pueden destacar que:

La experiencia desde el programa de Gestión del Riesgo con el proyecto “COMBAS” en Cartagena, es una ayuda para todas las comunidades de la ciudad, los organismos y/o entidades deben sentirse orgullosos porque cuentan con una comunidad capacitada para responder de manera inmediata en caso se presente una emergencia o un evento adverso (Anaya,2014. p.39)

Y tomando como referente a nivel Distrital a Carlos Martínez (2010) desde su trabajo *Lecciones aprendidas en los procesos de fortalecimiento organizacional con organizacionales que tienen un carácter étnico y cultural*. Investigación la cual aborda el fortalecimiento desde lo psicosocial y las capacidades institucionales, sociales y organizativas que realiza la institución AVRE (Acompañamiento Psicosocial y Atención en Salud Mental a Víctimas de la Violencia Política) a organizaciones sociales y de derechos humanos con el objetivo de garantizar su sostenibilidad, como también alivianar el impacto que genera a nivel psicosocial y en la salud mental de los colaboradores, teniendo en cuenta que el trabajo que realizan se basa en “ la comprensión de que su acción se encuentra inserta en un contexto conflictivo y violento que puede aumentar la posibilidad de ocasionar mayores daños a las personas que acompañan, o a aquellas que se suman a la propuesta organizativa” (Martínez, 2010.p.3). Conforme a lo anterior, los modos de respuestas varían a partir de esquemas de pensamiento constituidos culturalmente o por condiciones particulares.

Desde este punto el fortalecimiento brindado por AVRE tiene un carácter étnico y cultural que se basa en un enfoque de acción sin daño, que busca la sensibilización, la reflexión sobre las dinámicas de la organización. Por esta razón la investigación pretende conocer las lecciones aprendidas por el equipo técnico que ha recibido el fortalecimiento institucional, con organizaciones que tienen carácter étnico y cultural. Para llevar a cabo este objetivo primero se optó por la creación de un instrumento que facilitó la reflexión en cuanto a aprendizajes mediante el proceso, para luego documentar estas lecciones.

En segundo lugar, se hizo la recopilación y el análisis de la información, donde, como resultado muestra que las lecciones aprendidas fueron: que los procesos de fortalecimiento con enfoque étnico y cultural deben generar un conocimiento recíproco de las prácticas y tiempo que se maneja, lo cual permitirá establecer empatía y confianza, teniendo en cuenta las características culturales que definen a la población y la organización, y ya como última lección aprendida estos procesos exigen flexibilidad y creatividad, lo cual permitirá ir construyendo desde la puesta en marcha y adaptarse de ser necesario.

Ya como último antecedente a nivel distrital se analiza a Nelly Becerra (2010) desde su trabajo *Fortalecimiento organizacional del centro cultural Darío Echandía municipio de Chaparral Tolima*, que es un proyecto de intervención que pretende diseñar un plan estratégico de desarrollo cultural como estrategia para fortalecer la estructura organizacional del centro cultural Darío Echandía. Refiere la autora que este tiene la finalidad de “potenciar la proyección del centro cultural en la zonas rurales y urbanas en torno a sus manifestaciones y prácticas rurales” (Becerra, 2010. p.6).

Este trabajo se hizo necesario debido al decaimiento de la gestión cultural en el municipio de Chaparral, considerando que el centro no contaba con una estructura organizacional que respondiera a las necesidades desde el ámbito cultural, debido a temas de corrupción y politiquería. Por ello la estrategia que se planteó buscaba la creación de un plan estratégico que se proyectara a una temporalidad de 10 años y diera credibilidad a la población, dinamizará las prácticas culturales y permitiera la participación de la ciudadanía. Para su realización este constó de dos fases; la primera el diseño de la misión y la visión del plan y la segunda fase se hacía inventario de equipamiento, se tenía en cuenta los deseos y sentidos de los actores, gestores y la población para la construcción de estrategias y metas.

Desde el marco distrital se ubica el fortalecimiento a nivel psicosocial dirigido al personal que trabaja con víctimas del conflicto, este busca que la acción de los colaboradores que tratan esta población brinde una atención libre de juicio, que no revictimice e igualmente no afecte al profesional tratante. Para ello mediante este fortalecimiento se trata todo el tema emocional de los profesionales, y los esquemas mentales construidos a raíz de las vivencias. Y por último se analiza el fortalecimiento a un centro cultural, este va más centrado en cuanto manejos, teniendo en cuenta las habilidades que deben tener las personas que están a cargo del centro también busca potenciar desde la propuesta de una estructura organizacional idónea, que también invite a la ciudadanía a ser partícipe y beneficiaria de este espacio, es decir el fortalecimiento se proyecta en cuanto a equipamiento y el uso público del espacio.

Los antecedentes mencionados anteriormente permiten conocer cómo se realizan en algunas organizaciones un fortalecimiento institucional, ya que los procesos llevados a cabo desde cada una de las obras, da cuenta de que este es un proceso secuencial que consta de unos pasos y la participación de personal funcional de la institución, lo cual brinda la posibilidad de mejorar aspectos en los que las organizaciones presentan dificultades en cuanto al logro de sus objetivos y la prestación de sus servicios.

Es decir que, aunque no todo fortalecimiento sea igual y no se aplique la misma metodología que otros, todos tienen la misma finalidad, que es el mejoramiento de la estructura organizativa, estructural y la potenciación de la gestión organizacional, capacitando al personal colaborativo, para una mayor eficiencia y eficacia.

### 1.3.2 Construcción de paz

Teniendo en cuenta que una de las categorías del estudio es la construcción de paz, se analizan algunos antecedentes que dan cuenta de este proceso desde los siguientes referentes:

En cuanto a estudios sobre construcción de paz se destaca Liliana Parra (2014) desde su texto *Prácticas y experiencias colectivas ante la guerra y para la construcción de paz: iniciativas sociales de paz en Colombia*. Trabajo desde el cual se hace un recorrido histórico sobre las diferentes iniciativas que han contribuido a la construcción de paz en el país desde los diferentes actores que se han visto perjudicados por la violencia en el marco del conflicto político y social que se vive en Colombia. Para iniciar este análisis

Se plantea una mirada de los actores que estudian la construcción de paz y la labor de los observatorios de paz en el país, se incluye una lectura a la Psicología académica que acompaña las iniciativas, es decir, un acercamiento inicial entre las iniciativas sociales y la disciplina de la Psicología, como ámbito de estudio que interesa a la investigación en Psicología e iniciativas sociales de paz en Colombia” (Parra, 2014,p.377).

Con base a lo anterior se nombran las iniciativas que surgen desde las distintas organizaciones como lo fueron:

- La Asamblea Constituyente en 1989: que fue escenario de iniciativas para la construcción de paz
- La séptima papeleta: que dio paso a una consulta para reformar la constitución, esta se conoció como la Iniciativa Ciudadana Mandato Ciudadano por la Paz, la Vida y la Libertad es considerada la mayor expresión de movilización y acción colectiva (Parra 2014,p.381).
- El Acuerdo de Paz Puerta al Cielo: que buscaba finiquitar la guerra, por lo cual se instalaron mesas de diálogos entre el gobierno y las Farc-EP

- La Red Nacional de Mujeres en 1997 que se movilizan por la defensa de la paz desde el poder ciudadano.
- Redepaz que promovió iniciativas para la coordinación de los territorios de paz, dirigido hacia un Consenso Ciudadano por la paz y la Juventud, Constructora de Paz
- Proyecto Nasa: iniciativa de Consejo Regional Indígena para la recuperación y protección de su cultura y de sus tierras ancestrales
- La Minga Indígena: que lucha por la defensa de los territorios y la inclusión del pueblo indígena

Estas son algunas de muchas iniciativas que refiere el autor, para luego concluir que estas estrategias buscaban la reparación y justicia en medio del conflicto armado. Algunas no fueron acompañadas por profesionales que brinden atención desde el área psicosocial, debido a que los diferentes grupos ejercen una violencia psicológica, lo cual les imposibilita ejercer el control sobre las vidas de estas personas. Las estrategias generadas por las víctimas surgen desde el sentimiento de dolor e impotencia que les impulsa a levantarse de manera pacífica.

Por otro lado, se encontró a Íngri Pérez y Fernanda Navas (2019) que en su investigación nombrada *Parroquia de Santa Águeda, Bogotá. Estudio de caso acerca de la educación para la construcción de paz* realizan un estudio de caso que “enmarca acciones para la paz desde la construcción de iniciativas comunitarias” (Pérez & Navas, 2019, p. 187). En principio el texto indica que la construcción se establece desde acciones que generen bienestar, por ello generar acciones en pro del progreso de la vida personal trae consigo el mejoramiento de la calidad de vida, y el acceso a oportunidades favorables que emplean entornos más tranquilos. Comentan las autoras que la educación es considerada como herramienta crucial en la construcción de paz por ello desde una parroquia de la ciudad de Bogotá un párroco se encargó de generar estrategias de formación para el emprendimiento como instrumento para la construcción de paz debido a que “Los escenarios de paz se constituyen desde la ejecución de acciones diversas. Una de ellas es la generación de oportunidades para el individuo a partir de la educación y de su capacidad para realizarse dentro de un entorno” (p.190).

La investigación tenía como propósito indagar sobre el impacto de las acciones de la parroquia en el grupo social, para ello el estudio de caso buscó conocer lo humano y social de la realidad. Lo cual se indaga mediante entrevistas a los participantes de estos procesos, para construir a través de los diferentes puntos de vista y comprender el objeto de estudio con base a su realidad. Para esto también se realizó la caracterización de la comunidad que abarca el

contexto y la población que se moviliza a la parroquia para participar en los procesos de formación y los profesionales de las distintas universidades que apoyan la labor. Realizada esta caracterización se implementan encuestas de percepción, las cuales dieron como resultado que la educación es la alternativa más viable para construcción de paz ya que por medio de esta se brindan herramientas para transformar las condiciones de vida propias, de la comunidad de la que forma parte y de otras comunidades que no cuentan con las oportunidades necesarias de acceso a educación superior y complementaria” (Pérez & Navas.2019.p.205).

Las dos obras que nos contextualizan desde la construcción de paz visibilizan las estrategias que se han generado alrededor de materializar este concepto, en un país como Colombia donde cada vez se recrudece más la guerra en los territorios. Y el último estudio que se sitúa en Bogotá permite reconocer que hay gran variedad de acciones que buscan la construcción de paz, y pueden traducirse en aquellas que brinden bienestar.

### **1.3.3 Transformación de realidades**

Adentrándose a la categoría de transformación de realidades a partir de un análisis al texto de Vanessa Zapata (2016) desde el cual aborda la asociatividad como una herramienta de gestión social que permite transformar realidades. La Obra, que, aunque está dirigida a la administración de empresas, se puede retomar desde el trabajo social debido a que esta contempla las problemáticas de tipo social que surgen por la globalización, las divisiones culturales y la apertura económica que puede generar logros para algunas organizaciones y beneficios a unos pocos. Y así mismo tiene graves consecuencias como lo son las desigualdades, la pobreza, desempleo sumado los conflictos, guerras u otras problemáticas que afectan la calidad de vida de las personas. Por ello desde el texto se plantean un interrogante. ¿Qué estrategias se pueden implementar para cambiar estas realidades? La respuesta a este interrogante es la asociatividad organizacional. Entendiendo que

La organización como ente social busca afianzar las alianzas basándose en principios de cooperación, solidaridad y participación y visión compartida entre individuos pertenecientes a las diferentes organizaciones que prestan sus servicios a la sociedad de tal forma que se vean reflejados en el cambio y transformación de los entornos (Zapata, 2016. p.104).

Desde este punto la asociatividad es una forma de crear acceso a bienes y servicios necesarios asumiendo esta como una forma de construir sociedad. Aquí es necesario mencionar que la asociatividad no solo es necesaria en el sector empresarial, ya que como lo menciona la autora, esta es importante para construir una estructura saludable, ya que permite el empoderamiento mediante estrategias que nazca en la identificación de sus necesidades, permitiendo transformar las propias y las de su entorno.

Por otro lado, retomando la transformación de realidades desde el ámbito académico, el autor Juan Guerrero (2002). Que desde su obra presenta el proyecto curricular de una institución educativa, como herramienta de transformación de realidades educativas, es de resaltar que el proyecto curricular es el que rige las acciones de personal al interior del plantel educativo, por ello el autor accede a toda la información correspondiente mediante el acercamiento al personal directivo de la institución, no sin antes tener una visión de la realidad en el contexto.

En la indagación se evidenció que la institución es una de las más antiguas y equipadas del territorio de Morelia en la república mexicana, pero presenta una serie de problemáticas al no haber una coherencia entre lo que se estipula en el proyecto curricular y lo que se ejecuta en la cotidianidad. Adicionalmente, este es realizado como simple trabajo administrativo y no se considera un apoyo institucional. a partir de lo anterior el autor plantea como objetivo

Valorar el proyecto escolar (en el marco de la gestión escolar) y diseñar una propuesta alternativa que potencie el proceso de construcción; dinamizando sus fortalezas y reduciendo sus limitaciones, y que coadyuve en su constitución como instrumento hacia la transformación de la realidad educativa que vive la comunidad educativa del plantel (Guerrero,2002. p.24).

Primeramente, se optó por la sensibilización al personal del plantel para el reconocimiento e importancia del proyecto curricular. Y como base para regir las acciones dentro de lo que plantea este se deja la propuesta nombrada Project Oriented Learning, tenía la finalidad de promover el trabajo interdisciplinario encaminado a la construcción de conocimientos mediante la praxis, como plan de mejoramiento de las acciones.

En síntesis, se entiende por transformación de realidades la acciones que impactan y modifican de manera positiva o negativa una realidad. Desde los antecedentes aquí presentados, a consideración del investigador aportan al reconocimiento de la situación a

investigar considerando que el primero se sitúa desde el accionar y el compromiso de organizaciones con la sociedad, siguiendo la línea de transformación mediante las estrategias que desde estas se gestan. Y segundo, considerando el fortalecimiento brindado por la C.N.O.A formativo y pretendiendo impartir conocimientos necesarios para responder a las necesidades del contexto. Se ajusta a las acciones y propuestas que desde el último referente de esta categoría hace en el plantel educativo, al querer transformar la realidad mediante la sensibilización sobre el manual que rige las acciones institucionales a fin de interiorizarse y se reflejan en la calidad de la educación. Al igual que lo que se propone la convergencia cuando se habla de contribuir a la atención y sostenibilidad de las organizaciones

## **1.4 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.4.1 Planteamiento del problema**

Está estipulado constitucionalmente que el Estado debe brindar protección a la diversidad étnica y cultural de la nación colombiana. Lo cual se evidencia en el artículo 10 de la Constitución Política de Colombia. Sin embargo, las problemáticas presentes en los territorios de las comunidades negras en Colombia van en aumento, y varían según el contexto, en algunos, se evidencian condiciones de vida precarias y la no manifestación de avances en materia de inclusión y la discriminación (Roux, 2010). En un contexto como el Bogotano donde hay gran afluencia de comunidades negras, debido a los procesos migratorios ocasionados por la búsqueda de mejores oportunidades, el desplazamiento forzado o el asentamiento de empresas transnacionales (Garcés, 2015. p.18), gran cantidad de población negra se ha movilizadado esta ciudad, con la intención de poder acceder a mejores condiciones de vida, pero algunos han presentado dificultades para el logro de sus objetivos de progreso, ya sea por la adaptación al cambio de contexto, las reducidas oportunidades debido a la estigmatización por ser Afrocolombiano (Viveros, 2007). Estigmatización de la que no escapa la población Afrobogotana (Hellebrandová, 2014).

A partir de ello, surgen organizaciones de base, las cuales vienen trabajando en materia de reconocimiento, inclusión y participación política y social mediante acciones encaminadas al reconocimiento étnico, la erradicación de las barreras de acceso a ofertas laborales, educativas y el libre ejercicio de los derechos de las comunidades negras. Esto se

ha logrado a través de los múltiples esfuerzos de movimientos organizados (Baquero,2015). Estas organizaciones trabajan en pro de que las comunidades negras puedan tener condiciones de vida digna, como lo estipula Las Naciones Unidas (ONU) en el artículo uno de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Conexo a lo anterior, con la intención de sumar esfuerzos para llegar a todas las comunidades negras del país, y tener mayor eficiencia en el logro del objetivo principal de las organizaciones que trabajan en defensa de los derechos de las población Afrocolombianas surge la Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas<sup>1</sup>, que une las fuerzas de organizaciones de todo el país, en aras de contribuir a la disminución y erradicación de las problemáticas presentes en los territorios de las poblaciones negras. Para ello, se hace necesario que los integrantes de las organizaciones tengan las herramientas para poder crecer, sostenerse y responder a las problemáticas de los contextos. Por lo cual desde la C.N.O.A se implementa la línea de fortalecimiento organizacional, mediante la cual se capacita a los miembros de las organizaciones, por medio de procesos formativos que permiten a las organizaciones que trabajan en defensa de los derechos las comunidades negras la potenciación de sus capacidades. Esto dirigido principalmente hacia la formulación y ejecución de estrategias que logren el empoderamiento, la autogestión, el autosostenimiento e impulsen el reconocimiento de sus luchas, saberes, cultura e inclusión representativa y política.

En virtud de lo anterior, el problema radica en que se desconoce el impacto que ha tenido el fortalecimiento en las organizaciones vinculadas a la Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas, y en la población receptora de este fortalecimiento específicamente en Bogotá durante 2017 A 2019. Pues la sociedad es dinámica y las situaciones de vulneración son cambiantes y cada vez más sutiles. Razón por la que se debe estar en continuo proceso de formación para dar respuesta a cada uno de los acontecimientos que puedan surgir.

Además, las situaciones de vulneración que se presentan en el Distrito capital requieren de acciones que apunten a la transformación de realidades y la construcción de paz. Que es el objetivo transversal de la C.N.O.A. Y el conocer cómo se proyecta este fortalecimiento organizacional en las instituciones, y sus aportes en la tonga de Bogotá<sup>2</sup>. Posibilita develar si

---

<sup>1</sup> C.N.O.A

<sup>2</sup> Conjunto de organizaciones afrocolombianas pertenecientes a la C.N.O.A en Bogotá

la gestión logró su objetivo, mediante el cual se busca contribuir al mejoramiento de las acciones ejecutadas por las organizaciones.

Para el reconocimiento de los aportes a la construcción de paz y transformación de realidades es necesario el acercamiento a los y las líderes que son partícipes de los procesos, dado que para ellos es impartido el proceso de formación.

#### **1.4.2 Pregunta de investigación**

Según los planteamientos mencionados anteriormente, se define la siguiente pregunta de investigación.

¿Cuál ha sido el aporte de la Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas a la transformación de realidades y construcción de paz mediante el fortalecimiento a organizaciones afro en la ciudad de Bogotá de 2017 A 2019?

### **1.5 JUSTIFICACIÓN**

El interés de realizar el presente proyecto surge a partir de indagar y evidenciar la poca producción intelectual que desde la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca se ha realizado en torno a la cuestión organizativa Afrocolombiana, que abarca las luchas, saberes, representaciones y formas de organización. Esta última, se esperaría fuera la más abordada teniendo en cuenta que Bogotá es la segunda ciudad que más organizaciones Afrocolombianas acoge debido “la importancia simbólica que esta ciudad representa en el conjunto del país” (Quintero,2010. p.71).

El Distrito Capital también es considerado por algunas comunidades negras que allí residen, como un contexto en el cual se presentan continuas violaciones de derechos, derivado de temas raciales. Por ello siendo labor de la universidad, apoyar en los procesos de integración e interacción con el entorno sociocultural local en respuesta a las necesidades y exigencias del mundo (Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, S.f).

En virtud de lo anterior, este proyecto pretende contribuir a la proyección social de la Universidad, mediante la inclusión de conocimientos acerca de la materialización de

---

estrategias desde organizaciones de base de las comunidades negras en los estudios académicos de la institución. De manera que permita abordar de forma integral las potencialidades, logros, saberes, identidades, oportunidades y problemáticas alrededor de esta población. Y desde allí se puedan generar futuras acciones en cuanto construcción de conocimiento.

Así mismo esta investigación se vincula con la línea de investigación Paz y Convivencia Social, debido a que este trabajo permite generar un espacio de visibilización y reconocimiento de las acciones de fortalecimiento ejecutadas por la C.N.O.A que obedecen al potenciamiento de capacidades y empoderamiento, actuación política, liderazgo, cultura organizacional, proyectos sociales y la gestión de recursos. Lo anterior dirigido al mejoramiento de las condiciones de vida de las comunidades negras en el país. El espacio de visibilización que mediante este proyecto se da permite el reconocimiento de nuevas formas de activismo, la transmisión de significados, las acciones que buscan generar transformaciones en los contextos de las comunidades negras, que se convierten en objeto de reflexión. Y pueden ser replicados en espacios de intervención aportando a transformaciones en las condiciones de vida de este, y otros grupos étnicos.

Este proyecto aporta a la línea de investigación, debido a que analiza la proyección que da origen a la implementación de estrategias que contribuyen a la gestión de recursos, la autonomía política, social, la convivencia y por ende la calidad de vida. Que es la razón de ser de la C.N.O.A, lograr el bienestar integral de las comunidades negras y la inclusión política y social, considerando que ello dará como resultado la paz en el territorio y derivado de esta una sana convivencia.

Igualmente, este proyecto proporciona un conocimiento significativo al trabajo social, ya que si bien, desde el trabajo social se han encontrado un gran número de investigaciones e intervenciones que abordan el fortalecimiento organizacional, no se evidencian estudios que apunten a indagar la gestión de las organizaciones afrocolombianas en Bogotá y su contribución a la transformación de realidades y construcción de paz en la capital, lo cual será novedoso para la profesión y permitirá desarrollar procesos de intervención que no solo se dirijan a visibilizar las comunidades negras en cuanto a problemáticas, sino que también visibilice las oportunidades y promuevan un rescate cultural desde un trabajo etnoeducativo. Es pertinente para la profesión ahondar en temas que vinculen poblaciones que históricamente han sido marginadas, siendo compromiso de los y

las trabajadoras sociales “portar a la generación de conocimiento sobre el trabajo y las realidades sociales objeto de su intervención y buscar el bienestar y el desarrollo social teniendo como base los derechos humanos” (Consejo Nacional de Trabajo Social, 2017, p.31-32).

En virtud de lo anterior, y teniendo en cuenta la Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas como objeto de estudio, esta investigación pretende generar una propuesta que permita contribuir al proceso de fortalecimiento, que inscriba aspectos relevantes para la convergencia y las organizaciones beneficiarias, de tal forma que sea de utilidad para dar continuidad a un proyecto de intervención. Que también sea beneficioso para el trabajo social en la realización de intervenciones, las cuales están enfocadas en poblaciones y/o contextos étnicos. Específicamente se aspira a que esta sea una herramienta de apoyo para las organizaciones vinculadas a la convergencia en sus campos de trabajo. Por otro lado, esta investigación aporta desde la visibilización de las acciones de la conferencia, que es una de las intenciones de la gestión, dar a conocer su accionar.

Y personalmente el interés de realizar el presente proyecto nace a partir de experiencias adquiridas como persona negra. Y a la afinidad desarrollada hacia temas que involucren esta población. Por consiguiente, como afrocolombiana y trabajadora social en formación surge la inclinación de indagar y conocer los aportes que la gestión de la Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas brinda a las organizaciones afro en el Distrito capital, ya que el conocimiento adquirido se podría proyectar a propósitos que como profesional llegaría realizar con comunidades negras en sus contextos.

## **1.6 OBJETIVOS**

### **1.6.1 General**

Comprender el aporte de la Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas en la transformación de realidades y construcción de paz, mediante los procesos de fortalecimiento organizacional a instituciones afro en Bogotá durante los periodos del 2017 al 2019

### **1.6.2 Específicos**

- Identificar la gestión de las organizaciones vinculadas a la Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas, que son partícipes en los procesos de fortalecimiento organizacional en Bogotá
- Describir la metodología del fortalecimiento organizacional brindado a las organizaciones pertenecientes a la tonga de Bogotá
- Evidenciar las acciones de construcción de paz presentes desde el fortalecimiento organizacional en la tonga de Bogotá
- Identificar el aporte de la Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas en la transformación de realidades desde las organizaciones vinculadas a la tonga de Bogotá

## **1.7 MARCOS DE REFERENCIA**

La investigación como un proceso sistemático de producción de conocimiento que requiere de bases de fundamentación para construir a partir del conocimiento existente. Esas bases están contempladas en los marcos referenciales. Desde los cuales se aborda para este proyecto en primer lugar el contexto institucional, que se sitúa como objeto de investigación y parte de una historia, una misión, visión y valores que dan objetivos a la gestión, como también las organizaciones con la que se trabaja. Así mismo, es fundamental el marco legal que ubica la investigación dentro de unos lineamientos legales en los cuales se inscriben el objeto de investigación. Conexo a lo anterior se plantea el marco teórico el cual da estructura y respaldo científico a la investigación. Y por último se diseñan las estrategias de acción desde las orientaciones de las autoras metodológicas Elsy Bonilla & Penélope Rodríguez, las cuales guían el proceso de recolección de la información.

### **1.7.1 Marco institucional**

El eje institucional presentado a continuación, supone una condición previa para lograr emprender de manera exitosa esta investigación, ya que constituye un plan normativo de actuación en cuanto a las metas, objetivos, misión y visión planteadas desde la Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas para su funcionamiento y atención

a las organizaciones que trabajan por el bienestar integral del pueblo afrocolombiano; este proceso se lleva a cabo de la mano con la academia, el sector privado y organizaciones sin ánimo de lucro. Por lo tanto, la información consignada permitirá establecer objetivos y acciones que coincidan con el compromiso social e institucional de la convergencia teniendo en cuenta su historia, misión, visión, valores, gestión y finalmente las organizaciones que hacen parte de la convergencia.

## **Historia**

La C.N.O.A nace en el año 2002 como un gran encuentro del movimiento afro, el cual fue denominado Conferencia Nacional Afrocolombianas. Esta acogió a más 600 delegados de organizaciones afro, que buscaban la construcción de un plan estratégico de las comunidades negras para integrarlos a los planes de desarrollo y todas las actividades a nivel nacional desde las vivencias, exigencias, saberes de la población Afrocolombiana. Desde ese mismo momento las organizaciones toman la decisión de que el espacio de conferencia sea permanente para el pueblo afrocolombiano. Al finalizar esta primera reunión se contaba con un plan de acción a tres años que abordará cinco ejes temáticos;

1. Autonomía
2. Territorio
3. Género y generacional
4. Identidad
5. Etnodesarrollo

Pero dar seguimiento a la agenda era algo complicado, ya que en 2004-2005 se presentaba una crisis administrativa y de significación ante el pueblo afrocolombiano, por lo que solo se contaba con una oficina en la ciudad de Bogotá la cual no tenía ningún contacto con las regiones de afrocolombianos. Por ello, se encargó a la pastoral afrocolombiana de realizar un proceso de recuperación de la convergencia. A partir de ahí, se retoman haciendo una formulación participativa del plan estratégico.

A partir de 2007 pasa a llamarse Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas y se empiezan a integrar líderes de las regiones que conocían la C.N.O.A. Se calcula que fueron alrededor de 22 líderes y lideresas. (Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas, s.f.).

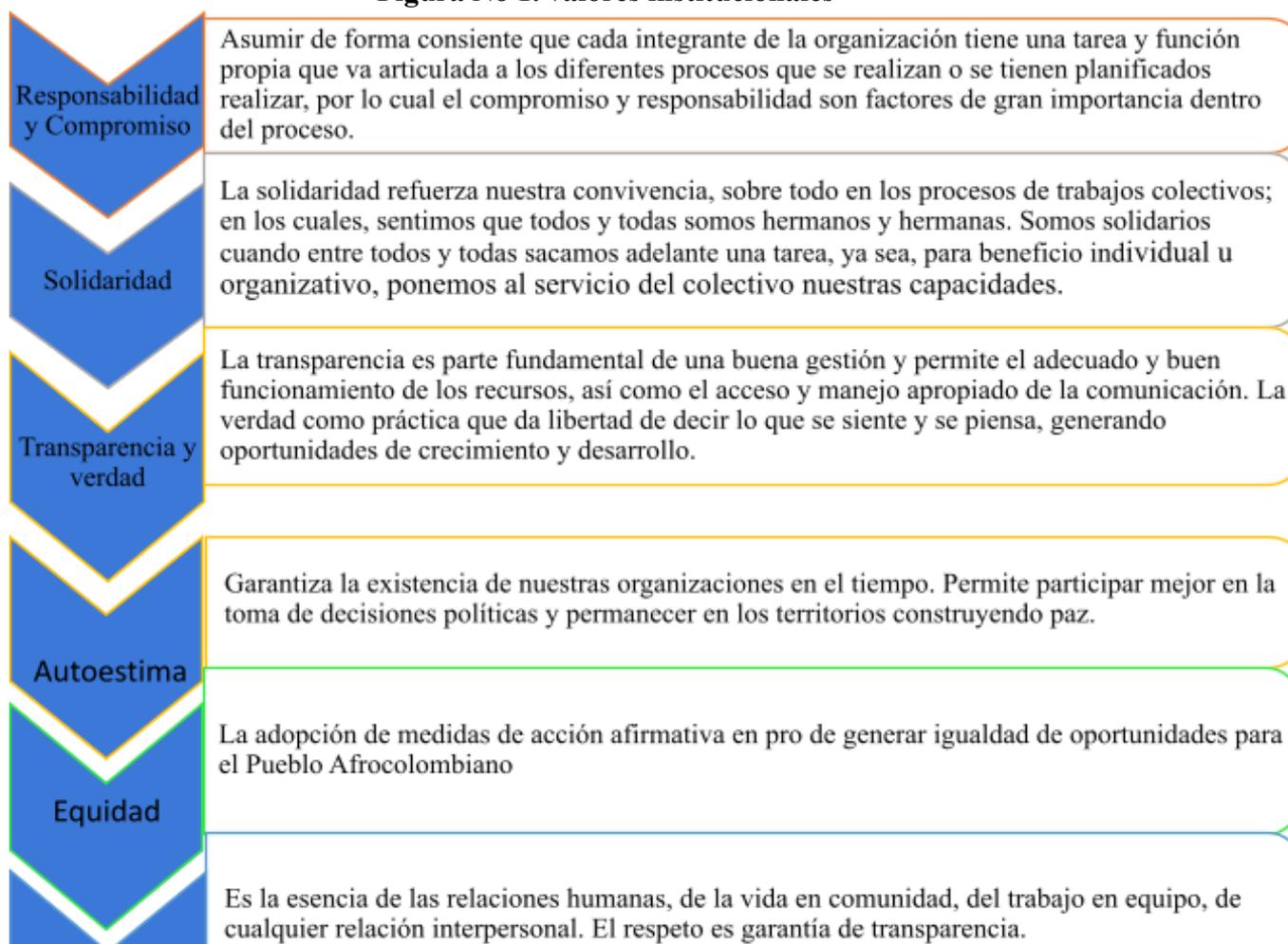
### Cuadro No 1. Misión y Visión

MISIÓN	VISIÓN
<p>La C.N.O.A., se visualiza a 2025 como una convergencia representativa a nivel nacional e internacional, referente para la participación, la promoción de los derechos humanos y la formulación de políticas públicas con enfoque étnico-racial afrocolombiano. contribuyendo así, a la eliminación de la discriminación racial y la inclusión adecuada en la construcción de la nación colombiana.</p>	<p>La Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas C.N.O.A. promueve los Derechos Humanos del Pueblo Afrocolombiano, articula iniciativas de organizaciones y plataformas, a través de Incidencia Política y Legislativa; Territorio y Territorialidad; Equidad de Género y Diversidad Sexual; Etnia Comunicación Estratégica y Fortalecimiento Organizativo. Estamos comprometidos con la protección y el desarrollo integral de la niñez, adolescencia y juventud y la construcción de paz.</p>

fuelle: <https://convergenciagnoa.org/quienes-somos/>

### Valores Institucionales

Figura No 1. valores institucionales



Fuente: <https://convergiacnoa.org/quienes-somos/#>

## **Gestión**

La C.N.O.A trabaja por los derechos humanos del pueblo afrocolombiano y sus intereses colectivos, articula las diferentes iniciativas de organizaciones afrocolombianas, a través de la construcción de capacidades en incidencia política y legislativa; fortalecimiento organizacional; comunicación estratégica, territorio y territorialidad.

“Nos auto convocamos para actuar conjuntamente y seguir apostándole desde nuestros sueños y anhelos a la construcción de nuestro proyecto de vida como pueblo afrocolombiano y a la negociación política del conflicto armado colombiano, como única opción de construcción de una sociedad con democracia real y diversa, con dignidad y justicia para todas y todos”. (Primera Conferencia CNA, 2002. s,f).

Como elemento esencial de su apuesta política, “la C.N.O.A, considera que el Pueblo Afrocolombiano, está constituido por las y los descendientes de africanos nacidos en Colombia, quienes se autorreconocen como Negros/as, Afrocolombianas/os, Palenqueras/os y Raizales” (C.N.O.A.s.f).

## **Organizaciones con las que trabaja**

La Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas, C.N.O.A., es una convergencia a nivel nacional, en la que confluyen más de 278 organizaciones de primer y segundo nivel, redes y articulaciones. Las organizaciones afrocolombianas que hacen parte de la C.N.O.A., son de mujeres, jóvenes, comunidad LGBT-Afro, personas en situación de desplazamiento, Consejos Comunitarios, organizaciones urbanas y rurales (Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas. S,f).

Las organizaciones vinculadas a la convergencia están divididas por grupos territoriales denominadas Tongas, para efectos del presente proyecto se abordará la Tonga de la ciudad de Bogotá compuesta por tres organizaciones que son:

- Asociación para el Desarrollo Integral de la Mujer, la Juventud y la Infancia, Asomujer y Trabajo.
- Asociación Étnica de Mujeres Afrocolombianas – ASOEMFRO

- Corporación Centro de Pastoral Afrocolombiana- CEPAC Nacional (Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas, s,f).

### 1.7.2 Marco legal

Para garantizar y sustentar las bases legales que rigen el objeto de la investigación, en este marco se incluyen todas las normas jurídicas que reglamentan el libre ejercicio de los derechos de la población afro. Para este propósito, se iniciará explicando la normativa internacional, en la que se prestará especial atención a las disposiciones globales. Posteriormente se retoma el nivel nacional en donde se tendrán en cuenta diversas políticas que acogen el pueblo afrocolombiano y por último a nivel local se revisan políticas distritales y el plan de desarrollo de la administración actual.

#### Internacional

#### Cuadro No 2. Marco Legal

LEY	CONTENIDO
La Declaración Universal de Derechos	En sus Artículos 1 y 2 reconoce que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”.
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Artículo 18: 1. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de tener o de adoptar la religión o las creencias de su elección, así como la libertad de manifestar su religión o sus creencias, individual o colectivamente, tanto en público como en privado, mediante el culto, la celebración de los ritos, las prácticas y la enseñanza.</li> <li>2. Nadie será objeto de medidas coercitivas que puedan menoscabar su libertad de tener o de adoptar la religión o las creencias de su elección.</li> <li>3. La libertad de manifestar la propia religión o las propias creencias estará sujeta únicamente a las limitaciones prescritas por la ley que sean necesarias para proteger la seguridad, el orden, la salud o la</li> </ul>

	<p>moral públicos, o los derechos y libertades fundamentales de los demás.</p> <p>4. Los Estados Parte en el presente Pacto se comprometen a respetar la libertad de los padres y, en su caso, de los tutores legales, para garantizar que los hijos reciban la educación religiosa y moral que esté de acuerdo con sus propias convicciones.</p> <p>-Artículo 26: Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.</p> <p>-Artículo 27: En los Estados en que existan minorías étnicas, religiosas o lingüísticas, no se negará a las personas que pertenezcan a dichas minorías el derecho que les corresponde, en común con los demás miembros de su grupo, a tener su propia vida cultural, a profesar y practicar su propia religión y a emplear su propio idioma.</p>
<p>Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales</p>	<p>Artículo 1. establece que todos los pueblos tienen el derecho de libre determinación. En virtud de este derecho establecen libremente su condición política y proveen asimismo a su desarrollo económico, social y cultural.</p>
<p>Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial CERD) 1978</p>	<p>Define la discriminación racial en los siguientes términos: La expresión “discriminación racial” denotará toda distinción, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.</p>

	Los Estados parte condenan la discriminación racial y se comprometen a seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a promover el entendimiento entre todas las razas
Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación, Empleo y Ocupación de la Organización Internacional del Trabajo, 1970	Establece que el término discriminación comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; y b) cualquier distinción, exclusión o presencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan y con otros organismos apropiados. Dispone la obligación de cada Estado de formular una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades, de trato en el empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación por motivo de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.
Decenio Internacional para los Afrodescendientes 2015-2024	Al proclamar este decenio, la comunidad internacional reconoce que los afrodescendientes representan un grupo específico cuyos derechos humanos deben promoverse y protegerse. Alrededor de 200 millones de personas se identifican a sí mismos como descendientes de africanos viven en las Américas. Muchos millones más viven en otras partes del mundo, fuera del continente africano.

### Nacional

LEY	CONTENIDO
Constitución Política Nacional 1991	Artículo 7. el estado reconoce y protege la diversidad étnica y cultural de la Nación Colombiana

	Artículo 8. es obligación del Estado y de las personas proteger las riquezas culturales y naturales de la Nación
Ley 70 de 1993	La presente ley tiene por objeto reconocer a las comunidades negras que han venido ocupando tierras baldías en las zonas rurales ribereñas de los ríos de la Cuenca del Pacífico, de acuerdo con sus prácticas tradicionales de producción, el derecho a la propiedad colectiva, de conformidad con lo dispuesto en los artículos siguientes. Así mismo tiene como propósito establecer mecanismos para la protección de la identidad cultural y de los derechos de las comunidades negras de Colombia como grupo étnico, y el fomento de su desarrollo económico y social, con el fin de garantizar que estas comunidades obtengan condiciones reales de igualdad de oportunidades frente al resto de la sociedad colombiana.
Decreto 3770 de 2008	Por el cual se reglamenta la Comisión Consultiva de Alto Nivel de Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras; se establecen los requisitos para el Registro de Consejos Comunitarios y Organizaciones de dichas comunidades y se dictan otras disposiciones”.
Decreto 4181 de octubre 29 de 2007	Por el cual se creó la "Comisión Intersectorial para el Avance de la Población Afrocolombiana, Palenquera y Raizal", con el objetivo de evaluar las condiciones de vida de la población Afrocolombiana, Palenquera y Raizal y presentar al Gobierno Nacional las recomendaciones tendientes a la superación de las barreras que impiden el avance de dicha población, en particular de las mujeres y de los niños, en los campos económicos y social, así como la protección y realización efectiva de sus derechos civiles.
Sentencia T-422/96 diferenciación positiva para comunidades negras	La diferenciación positiva corresponde al reconocimiento de la situación de marginación social de la que ha sido víctima la población negra y que ha repercutido negativamente en el acceso a las oportunidades de desarrollo económico, social y cultural.

	<p>Como ocurre con grupos sociales que han sufrido persecuciones y tratamientos injustos en el pasado que explican su postración actual, el tratamiento legal especial enderezado a crear nuevas condiciones de vida tiende a instaurar la equidad social y consolidar la paz interna y, por lo mismo, adquiere legitimidad constitucional.</p>
Decreto 2248 de 1995	<p>Por el cual se subroga el Decreto 1371 de 1994, se establecen los parámetros para el registro de Organizaciones de las Comunidades Negras y se dictan otras disposiciones</p>
Decreto 2313 de 1994	<p>Artículo 2°. La Dirección de Asuntos para las Comunidades Negras desarrollará las siguientes funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Formular y someter a la aprobación del Ministro de Gobierno para su adopción por parte del Gobierno Nacional, la política en materia de comunidades negras, teniendo en cuenta las recomendaciones y sugerencias que surjan de la Comisión Consultiva de Alto Nivel;</li> <li>b) Promover acciones, tanto de parte del Ministerio, como de las demás agencias del Estado para que las comunidades negras del país sean atendidas debidamente por los programas de acción del Gobierno Nacional y tenidas en cuenta en los presupuestos de las diferentes dependencias que guarden relación con programas de las comunidades negras, así como evaluar la implementación de dichas políticas en coordinación con las entidades públicas con presencia en las zonas de comunidades negras que ejecuten proyectos. En este sentido velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 41 de la Ley 70 de 1993;</li> <li>c) Coordinar acciones con las distintas entidades públicas, privadas y extranjeras para la implementación y ejecución de programas para las comunidades negras y prestar apoyo al desarrollo autogestionario de dichas comunidades;</li> <li>d) Velar por el respeto y cumplimiento de los principios de igualdad, identidad y autonomía cultural de las comunidades</li> </ul>

	<p>negras. En este sentido intervenir en la solución de conflictos que afecten los derechos de estas comunidades;</p> <p>e) Recopilar y divulgar las normas que regulan los derechos de las comunidades negras, como grupo étnico, así como las recomendaciones adoptadas por el Gobierno Nacional, la Comisión Consultiva de Alto Nivel y los organismos internacionales referentes a la población de las comunidades negras, y propender por su actualización y cumplimiento;</p> <p>f) Fortalecer el sentido solidario y el proceso organizativo interno de las comunidades negras, prestando asesoría y asistencia a sus organizaciones y a las oficinas de asuntos para las comunidades negras en las entidades territoriales;</p> <p>g) Ejercer la Secretaría Técnica de la Comisión Consultiva de Alto Nivel, en los términos establecidos por el Decreto número 1371 de 1994;</p> <p>h) Elaborar y actualizar permanentemente un registro de las organizaciones de las comunidades negras, con miras a prestarles el apoyo necesario;</p> <p>i) Realizar estudios y coordinar esfuerzos con el Instituto Colombiano de Antropología con el propósito de afianzar los conocimientos sobre la cultura de las comunidades negras, y propender por la defensa de sus derechos y el desarrollo de su identidad cultural;</p> <p>j) Coordinar las acciones relacionadas con las comunidades negras que corresponden al Gobierno Nacional y velar por el cumplimiento de las funciones asignadas a sus distintas entidades y organismos.</p>
--	---

### Distrital

LEY	CONTENIDO
-----	-----------

Decreto 554 de 2011 Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.	Adopta la Política Pública Distrital para el Reconocimiento de la Diversidad Cultural, la garantía, la protección y el restablecimiento de los Derechos de la Población Raizal en Bogotá. Determina el marco general y principios orientadores de la Política Pública, los ejes estructurantes de la política pública raizal. La Administración Distrital contará con el término de cinco (5) meses, contados a partir de la fecha de la publicación del presente decreto, para definir la formulación del Plan Integral de Acciones Afirmativas, el cual deberá actualizarse anualmente.
Política pública para la población afrodescendiente residente en Bogotá	Emite concepto sobre la viabilidad de expedir un Decreto Distrital por medio del cual se adopten los lineamientos de Política Pública Distrital, para el Reconocimiento de la Diversidad Cultural y la Garantía, la protección y el restablecimiento de los Derechos de la población Raizal en Bogotá, se considera que los lineamientos de política pública en el Distrito Capital los debe establecer el Concejo Distrital, al tenor de lo previsto en el numeral 1° del artículo 12 del Decreto Ley 1421 de 1993. formularse los lineamientos de la política pública exclusiva para el pueblo Raizal residente en Bogotá, deberá considerarse que éstos los debe establecer el Concejo Distrital. Por su parte, si lo pretendido es la adopción de la política pública y el plan de acciones afirmativas, ésta será adoptada por el Alcalde Mayor mediante Decreto, pero su formulación corresponderá al Comité Sectorial de Desarrollo Administrativo de Gobierno, Seguridad y Convivencia. De igual forma, se sugiere considerar que quien ha institucionalizado días de celebraciones o conmemoraciones en el Distrito Capital es el Concejo Distrital, Corporación que mediante el artículo 5° del Acuerdo Distrital 175 de 2005, ordenó la celebración del Día de la Afrocolombianidad en Bogotá, D.C., el 21 de mayo de cada año, de conformidad con lo establecido en la Ley 725 de 2001.
Decreto 248 de 2015 Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.	Crea el Consejo Distrital de Comunidades Negras, Afrocolombianas Raizales y Palenqueras, como instancia de concertación y decisión entre la Administración Distrital y estas comunidades. Esta instancia

	<p>tiene como objeto la representación, concertación, asesoría y coordinación en torno a la formulación y desarrollo de la Política Pública y las acciones afirmativas para estas comunidades.</p> <p>Asimismo, crea en las veinte (20) localidades del Distrito Capital los Consejos Locales de Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras, como instancias de diálogo, interlocución, concertación y decisión entre la Administración Local y las comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras. Esta instancia tiene como objeto la representación, concertación, asesoría y coordinación en torno a la formulación y desarrollo de la Política Pública y las Acciones Afirmativas para esta comunidad en el ámbito local</p>
<p>Decreto 611 de 2015 Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.</p>	<p>Para su implementación en el territorio urbano y rural de Bogotá, Distrito Capital en los términos de la citada Resolución. La Secretaría Distrital de Gobierno a través de la Dirección de Asuntos Étnicos con el apoyo de las Secretarías Distritales de Planeación y Hacienda liderará la implementación de este Decreto. Las entidades responsables de la ejecución se definirán en el plan de acción, sin perjuicio de lo dispuesto en el presente Decreto.</p>
<p>Plan De Desarrollo Distrital 2020-2024</p>	<p>Enfoque diferencial. Reconoce que existen grupos y personas que han sido históricamente discriminados debido a su pertenencia étnica o racial, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa, ubicación geográfica, discapacidad, situación socioeconómica, o de la intersección de diversos sistemas de discriminación que, como el racismo, la discafobia, el clasismo, la homofobia, la transfobia y la xenofobia y la intolerancia religiosa: impiden el acceso a las oportunidades en Igualdad de condiciones. Este tipo de discriminación se sustenta en imaginarios, estereotipos, prejuicios y comportamientos construidos social y culturalmente que impiden la garantía plena de derechos. Su fin es hacer ajustes a la oferta institucional para garantizar adecuadamente el acceso a los bienes y</p>

servicios reconociendo las particularidades y especificidades de los distintos grupos sociales o personas.

**Incluyente.** Una Bogotá - Región incluyente reconoce y valora las diferencias, hace posible que los grupos poblacionales y los sectores sociales en condiciones de vulnerabilidad, participen creciente y plenamente del bienestar, tengan mejores oportunidades que catalizan la agencia humana y puedan ejercer la libertad, combate la segregación socioeconómica y la naturalización de la discriminación y la exclusión, trabaja por el logro de mayores equilibrios territoriales y distribuye en el territorio sus equipamientos para garantizar un acceso más equitativo a los bienes y servicios, se busca construir las condiciones para que cada uno pueda realizar sus sueños, desarrollar sus capacidades y sea lo que quiera ser.

Bogotá incluyente lucha por acabar con ideas, prejuicios y comportamientos que excluyen y discriminan, como el machismo, el sadismo, el racismo, la homofobia, la xenofobia, la transfobia y la intolerancia religiosa.

### ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS

El marco legal que se ha expuesto permite reconocer la incidencia internacional, nacional y distrital frente a la problemática objeto de esta investigación; a su vez, es una oportunidad para comprender la importancia que las contribuciones que desde Trabajo Social, se tiene en la lucha por acabar con las desigualdades en el mundo. Entendiendo que, en la actualidad está fuera de toda duda la necesidad de plantear acciones comunitarias integrales, que correspondan a la articulación de la protección y el reconocimiento de las diferencias culturales. Por medio de unos lineamientos de actuación integral en pro de la preservación del derecho fundamental a la igualdad, promoviendo el desarrollo de procesos de intervención, bajo el marco de la inclusión social y la defensa por los Derechos Humanos. Tarea para la que es de vital importancia la intervención del trabajo social, correspondiendo su actuación al fortalecimiento de las políticas antes citadas a partir de la gestión de la Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas.

### 1.7.3 Marco conceptual

Para el desarrollo del presente proyecto de Investigación se tienen en cuenta conceptos que contribuyen a la delimitación de la situación y el objeto a investigar, los conceptos plasmados en este apartado permiten dilucidar las significaciones alrededor de las categorías de estudio que dan estructura y solidez al proyecto que al momento de entrar en diálogo con los distintos teóricos adquiere cientificidad.

En ese orden de ideas, se presenta la necesidad de establecer la definición de fortalecimiento organizacional, asumiendo que es el tema que aborda el objeto de investigación es importante tener claridad sobre la concepción de este. Por ello se toman diferentes concepciones con el fin de conocer las diversas percepciones que se tienen acerca del fortalecimiento organizacional lo que permitirá construir significados, alrededor de lo que plantean los referentes y lo que se evidencia durante el fortalecimiento institucional brindado por la Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas.

## 1.1 Organización

### 1.1.2 Definición

Dado que el objeto de estudio son las organizaciones que pertenecen a la Conferencia Nacional de Organizaciones afrocolombianas, es vital entrar a indagar sobre cómo es percibida la organización, por lo cual se aborda primeramente a:

Chiavenato (2011) desde su libro *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* define la organización como

“un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas. La cooperación entre éstas es esencial para la organización. Una organización existe sólo cuando hay personas capaces de comunicarse, dispuestas a contribuir en una acción conjunta, a fin de alcanzar un objetivo común. (p.6).

Entendiendo la conceptualización anterior se puede estimar que una organización es un conjunto de personas que comparten unos rasgos y/o motivaciones. Ya para complementar lo dicho se aborda a Morin (1981) que citado por Schvarstein (1991) afirma que una organización es la

disposición de relaciones entre componentes o individuos que produce una unidad compleja o sistema, dotado de cualidades desconocidas en el nivel de los componentes o individuos que asegura solidaridad y solidez a estas uniones, una cierta posibilidad de duración a pesar de las perturbaciones aleatorias (p.2)

Si bien hay relación desde lo mencionado por Chiavenato y Morin, debido a que este último reafirma que se habla de organización cuando hay un grado de similitud en ideas, intereses u otras circunstancias, que llevan a trabajar en un objetivo común.

Cabe mencionar que la sociedad está conformada por organizaciones como lo menciona en el siguiente apartado Hall (1983) refiriendo que “las organizaciones nos rodean por todas partes. Nacemos en ellas y, generalmente, morimos en ellas. Es perfectamente imposible escaparse de ellas. Son tan inevitables, como la muerte y los impuestos” (Hall,1983.p.3).

El concepto anterior replica y complementa la conceptualización dada por Morgan (1990) denominando las organizaciones como “ la residencia de las ideas, los valores, las normas, los rituales y las creencias que sostienen como realidades sociales”(Morgan,1990.s.p).

Hasta este punto la organización es considerada un organismo dinámico, susceptible a cambios. Mediante el cual se busca encaminar estrategias y planes a un fin.

En el caso de la C.N.O.A las organizaciones están conformadas de acuerdo con un reconocimiento étnico, un contexto y unas situaciones que los lleva a trabajar de manera conjunta, multiplicando los esfuerzos, trayendo consigo eficiencia y eficacia dirigido al logro de unos objetivos propuestos.

Por otro lado, se concibe la organización desde la asignación de responsabilidades a un grupo de personas determinadas, que poseen ciertas características y los hace idóneos para la realización de aquellas acciones. Lo anterior tomando como referente a Viramontes, que conceptualiza a la organización como una “estructuración técnica de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados”(Viramontes,2004.P.45).

El concepto anterior se complementa desde la indagatoria al texto de Hampton David (1989) desde el cual se entiende la organización como la división de una organización entera,

es decir, por sesiones. En las cuales se otorgan responsabilidades a cada parte que compone el todo de la organización.

La conceptualización anterior converge con la empleada por Reyes Ponce( 2007 ) que refiere que la organización es el acuerdo para asignar las funciones necesarias para el logro de un objetivo.

Desde la línea de lo organizativo contemplado desde una visión empresarial se concibe la organización como

Institución social en la que el conjunto de sus integrantes desempeñan un sistema de actividades, coordinado de forma consciente y con racionalidad limitada, en la búsqueda de determinados objetivos; este conjunto de actividades conforman su estructura(Barahona,1988.p.226).

Lo anterior permite contemplar que independientemente de los objetivos y las actividades que se gestan alrededor de las organizaciones, una organización se regula alrededor de unos fines, para lo cual es necesario de integración y la cohesión, entendiendo que

Las organizaciones son también entidades sociales que tienen sus propias dinámicas políticas y que poseen sus propios mitos, valores e ideología, es decir, realidades que tienen sus propios parámetros culturales. Atendiendo a esta nueva dimensión, los análisis organizativos deben tener presente el ámbito “político-cultural” de las organizaciones públicas. (Ramió,2016.p.3).

En el caso de la presente investigación las estrategias que se ejecutan obedecen primordialmente a las motivaciones que impulsan a los integrantes de las organizaciones, ya que el hacer desde estas instituciones no remunera amplimente a sus colaboradores y representantes. Es evidente que hay variedad de intereses alrededor de la gestión, intereses que impulsan y permiten el crecimiento de las organizaciones.

Por otro lado, desde una corriente sociologica Camarena denomina a las organizaciones “ un cerebro, como un flujo constante de información y transformación, también como un instrumento de dominación y control, así como la visión de las organizaciones consideradas como sistemas políticos y como cultura” (Camarena,2016.p.136).

Si bien las organizaciones tienden a generar un control en sus miembros, ya que las personas que hacen parte tienen que ajustarse a las demandas y objetivos de la organización, entendiendo que el pertenecer a una organización implica dejar de lado la individualidad para trabajar por unos objetivos e ideales comunes, enfocadas en responder a las distintas situaciones que afecten a determinada población. En ese orden de ideas, las organizaciones “marchan a la par de los procesos de transformaciones sociales y han alcanzado una gran difusión de manera tal que constituyen un medio a través del cual la sociedad busca soluciones a los problemas que enfrenta” (Segredo,2013.p.386)

Las organizaciones nacen producto de una necesidad o problemática y se modifican a medida que esas necesidades van cambiando por ello las organizaciones deben aprender a adaptarse a todo tipo de cambios que afecten directamente su estructura organizacional, replanteando una nueva planeación estratégica en torno a las necesidades de los clientes (usuarios) y considerando el ambiente externo de la misma, para que pueda cumplir con los objetivos institucionales y tener en mente la capacidad de innovar continuamente. (Sanchez,2004.p 100)

El estar en constante formación hace parte de esa adaptación, ya que las necesidades y las dinámicas sociales son cambiantes y el responder a estas requiere de preparación.

Retomando el concepto de organización desde las anteriores posturas, se deduce que el concepto organización se atribuye a un conglomerado de sujetos u objetos que comparten un rasgo, motivación, u otros factores, la vida social está conformada por organizaciones desde las cuales se trabaja de manera conjunta para el logro de objetivos en beneficio de conjunto organizacional. En el caso de la C.N.O.A la organización está conformada por personas principalmente Afrocolombianas, que comparten una historia, unas vivencias o un territorio, por lo cual trabajan de manera conjunta en defensa de sus ideales, creencias, cultura y primordialmente en defensa de sus derechos y los de las personas que se autoreconocen como Afrocolombianas.

### **1.1.2.1 Organizaciones afrocolombianas**

Entendiendo que la población a abordar es las organizaciones Afrocolombianas, se procede a reconocer las distintas referencias que se construyen alrededor de estas, partiendo de la conceptualización que brinda:

Grueso (2000) desde su texto *el proceso organizativo de comunidades negras en el pacífico sur colombiano* da a entender que las organizaciones afrocolombianas surgen por la necesidad de establecer acciones en torno a la vulneración de derechos que históricamente han sufrido de las comunidades afro, así como también para el reconocimiento como grupo étnico y la inclusión política

En concordancia con lo anterior Caicedo (2011) refiere que “las organizaciones afrocolombianas se dieron a la tarea de continuar la batalla política con el fin de incidir sobre los discursos y representaciones reproducidos sobre los afrodescendientes (p,13).

Conexo con lo expuesto, Quintero (2010) permite desde su texto *Los afros aquí. Dinámicas organizativas e identidades de la población afrocolombiana en Bogotá*, el reconocimiento de las dinámicas organizacionales afro que en convergencia con los postulados anteriores sus objetivos institucionales son la inclusión, la visibilización y el reconocimiento. Desde este referente también se puede evidenciar la clasificación que se da de las organizaciones, es decir que algunas buscan promover el reconocimiento identitario y la inclusión política, así también otras desde lo cultural lo territorial, lo educativo y de grupos poblacionales que busca la reivindicación de sus derechos.

Se puede argumentar desde una gran variedad de textos, que las organizaciones afrocolombianas se crean a partir de la detección de agravantes que lesionan integralmente la dignidad de las comunidades negras en Colombia (Bonilla, 2015). Tales agravantes se pueden encontrar en toda la estructura social, ya sea en la formulación de políticas que tienden a reflejar las nociones de desigualdad que vive en pueblo Afrocolombiano

Finalmente, y complementando con lo anterior, se tienen en cuenta los ideales de La Mesa de Organizaciones Afrocolombianas (2011) que reúne gran parte de las instituciones afro del país para generar un “espacio autónomo que surge como una necesidad para construir propuestas colectivas y acordar estrategias para promover el respeto y garantía de los derechos colectivos e individuales de los pueblos y comunidades negras, afrocolombianas, palenqueras y raizales en Colombia” (s, p).

Analizando los temas de trabajo de las organizaciones afrocolombianas, se concreta que estas generalmente buscan la inclusión de lo Afrocolombiano en todas las esferas sociales, debido a que esta población ha sido históricamente golpeada por actos discriminatorios y excluyentes que surgen por ideologías de raza. En Colombia los actos racistas forjan barreras para el desarrollo integral de las comunidades Afrocolombianas, por esto las organizaciones buscan apuntar a una nueva construcción de país, desde el cual se pueda gozar libremente de los derechos constitucionales y humanos.

### **1.1.2.2 Fortalecimiento organizacional**

El eje central de la presente investigación es el fortalecimiento organizacional, razón por la cual es necesario conocer a cabalidad las perspectivas alrededor de este proceso, por lo cual se procede a conocerlo primeramente desde la institución que dio paso a la realización de este trabajo, entendiendo

El fortalecimiento organizacional desde la Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas “como el mejoramiento de las capacidades técnicas, administrativas y de incidencia de las organizaciones de la población afrocolombiana para la participación, la gobernanza, la autosostenibilidad y la innovación social” (C.N.O.A, 2017.S/P). A partir de la conceptualización anterior, se ubica el fortalecimiento en el marco de un proceso de formación, mediante el cual se imparten enseñanzas acerca del manejo y direccionamiento estratégico de las organizaciones. Permitiendo con ello el alcance de objetivos y la ampliación de los servicios.

Ya ampliando el concepto anterior se toma a Gamboa & Gualtero (2019) quien citando a Víquez (2012) exponen que “el fortalecimiento organizacional se refiere al proceso orientado al “Desarrollo de capacidades de la organización comunitaria, reconociendo el potencial de participación de las personas en la construcción del desarrollo sostenible” (Gamboa & Gualtero,2019.p.22). En virtud de lo anterior, el fortalecimiento institucional confiere la adquisición de unas habilidades, que afianzan conocimientos, y los materializa en acciones, para dar respuestas a las situaciones que puedan acontecer alrededor de las organizaciones.

Continuando con las diferentes concepciones, se aborda a Vega (2017) quién menciona que la finalidad del fortalecimiento en las organizaciones es proveer a los grupos debidamente organizados de todas aquellas herramientas necesarias que les ayuden a lograr su sostenibilidad (Vega,2017.P.49).

Esta primera conceptualización concluye con la argumentación de Reyes (2017) que cita a Seller, López, González, (2014) y define el fortalecimiento organizacional como:

El proceso mediante el cual los miembros de una comunidad (individuos, interesados y grupos organizados) desarrollan conjuntamente capacidades y recursos, para controlar su situación de vida, actuando de manera comprometida, consciente y crítica, para lograr la transformación de sus entornos según sus necesidades y aspiraciones, transformándose al mismo tiempo así mismos (Reyes,2017.p.8).

Retomando los imaginarios que tienen los autores acerca del fortalecimiento organizacional se analiza que estos convergen, al dar a conocer la manera de potenciar y desarrollar habilidades en torno a determinadas acciones que promuevan el bienestar en un contexto establecido. En el caso de las instituciones conformadas legalmente, va enfocada a la mejora de los servicios que se prestan a un grupo poblacional que presenta ciertas características.

## **1.1 Paz**

### **1.1.2 Definición.**

En reconocimiento de lo que se entiende como paz, se aborda a

Jiménez (2004) desde su texto *Propuesta de una Epistemología Antropológica para la Paz* emplea la siguiente definición

La paz para los griegos es algo racional y surge de relacionarse entre sus ciudadanos. Eirene (social) era sinónimo de armonía. Estos términos se suelen referir a un estado de tranquilidad aplicada sólo a los grupos griegos y en el interior de los grupos: pueblos, ciudad-estado, pero nunca se refiere a la colaboración o interrelación entre griegos y «bárbaros» (p.21).

Por otro lado, Muñoz & López (2000) a partir de estudios realizados definen la paz como la ausencia de guerra, la cual se produce mediante pactos políticos que se enfocan en

acabar enfrentamientos militares, y que de algún modo exalta la victoria de un vencedor (p,365).

Así mismo Sacipa (2005) citando a Vicenc Fisas (1998), brinda una definición complementando la que se aporta desde la Unesco en la cual refiere que:

El concepto de paz tiene que ver con las dinámicas que permiten superar todas las expresiones de la violencia, sea directa, cultural o estructural. “La paz es también la condición, el contexto para que los conflictos puedan ser transformados creativamente y de forma no violenta, de tal manera que creamos paz en la medida en que somos capaces de transformar los conflictos en cooperación, de forma positiva y creadora, utilizando el método del diálogo” (Sacipa,2005.p. 98).

Desde el abordaje de las distintas acciones llevadas a cabo desde las Naciones Unidas para la paz se procede a denominarse paz aquellos diálogos encaminados a la terminación de un conflicto, y la reparación de aquellas personas implicadas y así mismo afectadas por los sucesos. Esta definición también es retomada por entes como lo son la Unidad para Atención a las Víctimas del Conflicto Armado, la Comisión de la Verdad y la Jurisdicción Especial para la Paz (JEP). Se crea el concepto alrededor de las estrategias que han surgido queriendo dar fin al conflicto armado que durante años ha sacudido el país, y queriendo establecer estrategias que apunte a la no repetición. Por lo anterior Garzón refiere que:

la paz se ha perfilado como la principal solución a la mayoría de los problemas por los que atraviesa la democracia colombiana, dentro de los cuales se presentan de manera prioritaria: la pérdida del monopolio de la fuerza y de la ley, la ausencia de condiciones para el desarrollo de la economía y la falta de canales de participación política.(Garzón, 2003.s.p).

Por otro lado, Francisco Muñoz desde su texto “la paz imperfecta” brinda un espectro humanista de los que es la paz, entendiendo como aquella

Que nos permite identificarnos como humanos, la paz puede ser reconocida como una invención de los humanos, la paz de los humanos es después proyectada miméticamente al resto de los animales, la naturaleza y el cosmos. Contrariamente a lo que pensamos en muchas ocasiones, es la paz la que nos hace temer, huir, definir e identificar la violencia.(Muñoz,2001.s.p).

En la postura anterior, asumiendo la paz como una invención humana. Se puede decir que esta surge a partir de los ideales de la humanidad, mediante el cual se busca proyectar acciones que den fin a situaciones que afectan integralmente una comunidad o población.

El concepto anterior asociado al empleado por Mayor (2003) en el cual refiere que “la paz es un comportamiento, es traducir a la práctica los principios de convivencia, de solidaridad, de fraternidad (Mayor,2003,22). Indica que la paz como invención, se sitúa en unas actitudes, unas prácticas y un modo de vida.

Por otro lado, López (2011) argumenta que “la paz puede ser un instrumento de dominio y explotación “ por lo tanto” hay momentos en que la guerra y la resistencia son necesarias para ser libres y vivir en paz” (López, 2011.p 89).

Las definiciones brindadas anteriormente permiten percibir la gran variedad de significaciones que hay alrededor de la paz y las distintas formas en las que ésta se puede emplear. En un contexto como el colombiano donde el conflicto florece en las periferias, se busca la paz mediante tratados diplomáticos, acciones de organizaciones, el activismo de líderes y víctimas trabajan en pro de conseguir una verdadera paz. Y buscan materializar la paz mediante diálogos, expresiones artísticas, movilizaciones, educación u otras muestras las cuales les permita gozar libremente de sus derechos.

### **1.1.3.1 Tipos de paz**

Los términos de paz negativa y positiva fueron creados por Johan Galtung, su definición se aborda a continuación desde las perspectivas de otros autores.

#### **Paz negativa**

Fabbro (2012) citado por Trifu (2018) quien refiere que la paz negativa es aquella que solo se enfoca en aspectos palpables de la guerra, dejando atrás otras formas de violación e injusticias, a lo que Galtung (1990) “especificaría más tarde que paz negativa se refiere también a la superación de la violencia estructural y cultural” (p.33)

Por otro lado, Harto (2016) confluye con Trifu al definir la paz negativa como “como simple ausencia de guerra y violencia directa” (p.130) concepto también retomado de Galtung.

#### **Paz positiva**

Contrario a lo anterior, la paz positiva “incorpora la necesidad de promover los derechos humanos, justicia y equidad” (Chavez,2017).

Y tomando a Sampere & Thonon (2005) citados por Trifu, desde los cuales argumenta que “la paz positiva como concepto dinámico que persigue la armonía de las personas en todos los niveles y dimensiones de sus vidas, incluyendo sus relaciones con la naturaleza” (Trifu, 2018. p.32).

Adentrándose a la perspectiva que la Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas tiene de la paz, se evidencia que la concepción que emplea se encuentra en primer lugar, ligada al cese al fuego por parte de grupos armados. Ya que son los territorios de las comunidades afros uno de los más afectados por el flagelo del conflicto armado, en ese orden de ideas la paz se genera por medio del diálogo y el perdón, el cual se pretendió fuera posible mediante el proceso de paz. En continuidad de lo anterior la C.N.O.A considera que la paz será posible mediante “la implementación ética de una política civilizada, democrática y con profundo respeto hacia la diferencia; sin odios y, sobre todo, sin armas. Desde la ancestralidad, nuestro pueblo ha sido embajador de la política del amor, alegría y el diálogo” (Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas, s, f)

De esta manera, desde las anteriores posturas se hace reconocimiento de dos tipos de paz, las cuales se pueden situar en el contexto colombiano, mediante no se logre reconocer que la paz vincula aspectos que van más allá de enfrentamientos con grupos armados.

El contexto colombiano no es ajeno a estas demostraciones de paz positiva y negativa de manera intermitente, debido al control que se ejerce sobre los actores que suelen verse implicados. Siendo los territorios de la población afrocolombiana epicentro del conflicto armado interno. Conexo lo anterior las acciones encaminadas a la paz por parte de organizaciones están enfocadas en el logro de una paz integral, que no solo contemple acuerdos paz, si no que promueva el libre desarrollo y se satisfagan las necesidades básicas.

#### **1.1.4.2 Construcción de paz**

Este término como categoría de análisis es definido por ( Jaramillo,2014. p.6) “un ejercicio para reforzar normas y hacer valer derechos”

Sin embargo, Rettberg (2003) argumenta que la construcción de paz consiste en “acciones dirigidas a identificar y apoyar estructuras tendientes a fortalecer y solidificar la paz para evitar una recaída al conflicto” (p.16).

Por otro lado, Cheng-Hopkins (2009) citado por Hernández (2016) expone que la construcción de paz es un esfuerzo multifacético y de largo plazo que requiere el compromiso coherente de los diferentes actores y que integra actividades políticas, humanitarias, de seguridad y desarrollo (p.39)

Así mismo Padilla (2020) manifiesta que

La construcción de paz no es un asunto que esté exento de tensiones, a nivel territorial confluyen diferentes poderes con discursos y prácticas concretas que se relacionan y que pugnan por una visión de paz. Esto supone la idea de que no existe una sola forma de construir paz, sino que existen diferentes formas de construir paz que se encuentran en tensión (p.6).

En concordancia con lo anterior la construcción de paz se traduce en acciones y estrategias encaminadas a lograr un estado de bienestar, en un determinado grupo de personas o territorio, estas estrategias surgen cuando se presenta algún tipo violación a los derechos humanos, políticos o económicos, lo que hace que se construyan discursos emancipatorios y movilizaciones ciudadanas con el fin que se promueva una sana convivencia, la autonomía, y se puedan erradicar las barreras de acceso a educación, trabajo y visibilidad.

Abordando a Obregón (2014) que desde su texto “*Los docentes como constructores de prácticas de paz*” donde se hace referencia a las acciones que se desarrollan desde el ámbito educativo para la paz. A partir de la lectura de este se define la construcción de paz como aquellas acciones encaminadas al aprendizaje donde el profesorado imparte una enseñanza interactiva desde la cual se invita al estudiantado a cuestionarse sobre el marco político, social, económico y sus obstáculos. Desde este punto la interacción entre escuela y sociedad se orienta hacia un ejercicio sociopolítico con los valores de la paz. Esta propuesta educativa está basada en un “enfoque socio-afectivo el cual retoma los aspectos afectivos y sociales generados a partir de las experiencias vividas de las personas participantes”(Obregon,2014.p 102).

En aplicación de las fuentes conceptualizadoras se aborda a Muslera (2016) que concibe la construcción de paz como

el proceso mediante el cual los seres humanos cristalizamos, transductiva mente, modelos convivenciales basados en la producción y reproducción de satisfactores sinérgicos en todo ámbito y escala de interacción humana; modelos de Vida Digna para todos y todas, o sinérgico-pacíficos de acuerdo con la siguiente clasificación (Muslera 2016.P.519).

Comins (2008) desde su texto “ *la ética de cuidado y construcción de paz*” retoma las iniciativas de mujeres que han sido vulneradas, y entonan diálogos alrededor de sus experiencias de participación política y a partir de estas imparten una ética del cuidado mediante el cual recuerda el deber moral de no abandonar, ni desentenderse ante las necesidades de los demás

Se señala cómo la ética del cuidado, en la que tradicionalmente se ha socializado a las mujeres, ha sido un motor fundamental para la participación activa y pacífica de las mujeres en la sociedad civil. Por ello, se propone una socialización en el valor del cuidado como valor humano y valor de ciudadanía, y no meramente como valor de género, con el objetivo de lograr una democracia más participativa y comprometida con la construcción de la paz (Comins,2008.p.5).

En ese orden de ideas, las mujeres cuidadoras llevan a cabo acciones de protección y acompañamiento social que se traducen en actos dirigidos al bienestar, construyendo paz por medio de estos.

A su vez Serrano & Muslera (2012) Confiriendo la responsabilidad a la sociedad civil y el Estado las denomina “ acciones colectivas e individuales capaces de generar un proceso que implicaría a su vez la participación de nuevas redes, respuestas y valoraciones, por parte del gobierno, la patronal, etc.; así como unos nuevos efectos y consecuencias para la convivencia social” (Serrano & Muslera 2012.p.256). De esta manera las acciones que se realicen con la intención de promover espacios de participación social y político generan la democracia en una nación, la cual también es transversal a la construcción de paz.

Retomando a Rettberg que citando a Boutros-Ghali en su obra “*La paz transformadora: una propuesta para la construcción participada de paz y la gestión de conflictos desde la perspectiva sociopráctica*” conceptual la construcción de paz como “ acciones dirigidas a identificar y apoyar estructuras tendientes a fortalecer y solidificar la paz para evitar una recaída al conflicto”(Rettberg,2013.p.13).

Desde la misma línea de la autora anteriormente mencionada, se retoma su texto “Construcción de Paz en Colombia” desde el cual es definida la construcción de paz como “la construcción de un proceso dinámico, no secuencial, con altibajos y que implica diversos retos y frentes de acción paralelo” (Rettberg,2012.p.4).

Las dos últimas conceptualizaciones yacen a partir de seguimiento investigaciones alrededor de conflicto armado que ha azotado al país, y las iniciativas que se han gestado para la erradicación de este flagelo

Desde este punto las acciones institucionales de la C.N.O.A trabaja por la reivindicación de los derechos de las comunidades afro como una forma de construir paz, debido a que se considera que en una sociedad en la cual se pueda convivir en condiciones de igualdad y respeto se puede generar un entorno de paz.

### **1.3 Transformación de realidades**

#### **1.3.1 Definición**

El concepto transformación de realidades es ampliamente utilizado en procesos de intervención o investigación acción, siendo este el fin de las acciones ejecutadas, la modificación de una realidad social dada. Lo anterior complementado por la definición que da García (2014) donde refiere que transformar hace alusión a una

opción posible ante el desarrollo de instrumentos funcionales al cambio, la combinación y la convergencia, emerge como temática central de los Proyectos bajo una concepción ya naturalizada relativa a la práctica de intervenir en lo inmediatamente dado en su estado original, tanto en el campo científico como tecnológico (García, M.2014. p.51).

Siendo la transformación el objetivo de todo proyecto de intervención, mediante procedimientos técnicos que permitan regenerar la situación existente. Desde este concepto se analiza la intervención que realiza la convergencia C.N.O.A, entendiendo que las acciones que se ejecutan dentro de la línea de fortalecimiento organizacional buscan la potencialización de capacidades y el autosostenimiento de las organizaciones aliadas. Lo cual no sólo modifica su realidad en el entorno organizacional, sino que también produce cambios en las acciones hacia la población que recibe los servicios de las organizaciones.

También se habla de transformación de realidades desde el ámbito educativo, siendo este el contexto de aprendizaje donde se adquiere conocimiento que modifica la manera de ver o percibir la realidad. Como lo menciona Alzate (2008) desde su artículo “Transformación de la Realidad Social a través de la Educación en Ciencias Sociales” donde refiere que la educación no formal permite el desarrollo de competencias que aportan a generar una conciencia crítica, desde intereses colectivos que lleva al individuo a cuestionarse sobre su entorno, lo cual lo hace replantear su realidad y querer modificarla.

Por otro lado, el arte performático se ha posicionado como una herramienta de activismo, mediante la cual la población dominada proyecta un discurso de resistencia, estas representaciones suelen superar el nivel simbólico. Es decir se materializa en las estrategias movilizadoras, como lo da a entender Maeso (2012) argumentando que

La creación artística constituye un método de simbolización y transformación, por lo que se construyen canales de las identidades. Encontrarnos en el otro, identificarnos con su dolor, sus deseos, sus historias cotidianas, puede paliar el terror a la fragmentación, que genera la oposición y agresividad hacia ese otro; es por tanto clave para escapar a los discursos de poder (Maeso, A.2012. p.4).

#### **1.7.4 Marco metodológico**

El método desde el trabajo social no solamente debe contemplar fases y procedimientos concretos para la acción, sino también “abordar el conocimiento de la realidad social a partir de sus parámetros” (Bonilla & Rodríguez, 1995. p.48). Conexo a lo anterior y entendiendo que este trabajo se genera desde un contexto étnico y cultural, la presente investigación busca adaptarse metodológicamente a las normas y necesidades de las instituciones, por ello este proceso investigativo se implementará bajo la guía metodológica de Elsy Bonilla y Penélope Rodríguez quienes desde su texto *Más allá del dilema de los métodos* especifican las fases que dirigirán los espacios a desarrollar en el presente proyecto de investigación siendo estas. Definición de la situación a investigar, el trabajo de campo y la identificación de patrones culturales.

#### **Paradigma comprensivo-interpretativo**

Dirige su atención a aquellos aspectos no observables, no medibles, ni susceptibles de cuantificación (creencias, intenciones, motivaciones, interpretaciones, significados para los actores sociales), interpreta y evalúa la realidad, no la mide (Rivera,2010.p.5)

Se toma el paradigma comprensivo interpretativo debido a que este aporta a la comprensión de las transformaciones que se producen en un entorno social. Este se encamina a un proceso de estudio y autorreflexión de las prácticas de determinado grupo social, para efectos del proyecto el paradigma permitirá de abordaje de las prácticas de fortalecimiento organizacional desde los significados de los sujetos, lo cual dará como resultado la comprensión de la realidad desde los actores implicados en el proceso.

### **Enfoque cualitativo**

El proyecto de investigación en cuestión fue diseñado a partir del planteamiento metodológico cualitativo por cuanto es el que tiene mejor pertinencia para dar a conocer la realidad desde las vivencias de la población implicada en el proceso de fortalecimiento, ajustándose a su vez a las propias características. Desde este punto de análisis cualitativo

Se basa en la necesidad de comprender la práctica social sobre la que se pretende actuar, acercándose a ella a través de la descripción de la cotidianidad, el análisis de los problemas y la actitud de los individuos, ante las diferentes situaciones que vivencian (Melero,2011. p.342).

### **Población**

La población de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados (Arias. Villasis & Miranda, 2016, p. 202).

La población de estudio en esta investigación está conformada por las organizaciones vinculadas a la Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas, que hacen parte de la tonga de Bogotá compuesta por cinco instituciones de las cuales se abordarán tres que son:

- Asociación para el Desarrollo Integral de la Mujer, la Juventud y la Infancia, Asomujer y Trabajo- actualmente llamada Corporación sin límites afrocolombiana

- Asociación Étnica de Mujeres Afrocolombianas – ASOEMFRO
- Corporación Centro de Pastoral Afrocolombiana- CEPAC Nacional.

### **Nivel de investigación:**

La investigación descriptiva “parte de lo que se escribe y estudia sobre lo social no va mucho más allá de este nivel. Consiste, fundamentalmente, en caracterizar un fenómeno o situación concreta indicando sus rasgos más peculiares o diferenciadores” (Morales,2012. p.2).

El nivel de investigación empleado es descriptivo, dado que gran cantidad de investigaciones han abordado el fortalecimiento institucional, lo cual permite tener una comprensión amplia del tema. Entendiendo esto, lo que se pretende es caracterizar la manera en que el fortalecimiento organizacional aportó a la transformación de realidades y construcción de paz, lo que permite conocer el proceso, las actividades y las concepciones por parte de las comunidades organizadas. Esto teniendo en cuenta que la investigación descriptiva permite el conocer las situaciones mediante la caracterización de unas acciones que suponen determinada situación.

### **Disposiciones del proyecto para su presentación metodológica**

Es importante resaltar que la presentación del presente proyecto de investigación, en cada fase especificará cuáles son las técnicas e instrumentos empleados para la recolección y análisis de los datos.

### **Definición de la situación a investigar**

- La exploración de la situación

Esta Subfase es considerada por las autoras metodológicas como un requisito elemental dado que permite delimitar el problema de investigación por consiguiente a partir de este se pueden establecer los métodos que se deben usar (Bonilla & Rodríguez, 1995).

En la presente fase se contempló la búsqueda y contextualización de antecedentes sobre fortalecimiento organizacional a nivel internacional, nacional y distrital. los cuales permitieran reconocer las diferentes metodologías, y teorías alrededor de este proceso formativo.

Comprendiendo que “la formulación de un problema de investigación es el resultado de un intenso proceso reflexivo por parte de investigador, el cual toma tiempo e implica explorar tanto la situación problemática como el nivel de conocimiento existente a la fecha” (Bonilla & Rodríguez, 1995. p.128). Seguidamente se formula el problema de investigación que denota los vacíos epistemológicos en cuanto al tipo de población, el contexto y las dinámicas sociales de las poblaciones Afrocolombianas. En este apartado se contextualiza como las acciones que vulneran los derechos de una población llevan a la creación de estrategias que permitan la reivindicación de la dignidad de la comunidad afro.

En concordancia con lo anterior se entiende que “el problema de investigación toma usualmente la forma de una pregunta que indaga sobre un aspecto de la realidad sobre el cual se quiere ampliar el nivel de comprensión alcanzado” (p.128).

Derivado de la exploración, contextualización y reflexión de la situación a investigar se hace construcción de la pregunta problema la cual orientará la investigación.

- El diseño propiamente dicho

Dada la naturaleza del método cualitativo, el diseño no configura un marco fijo e inmodificable, sino un punto de referencia que indica qué se va a explorar (objetivos), cómo debe procederse (la estrategia), qué técnicas se van a utilizar (la recolección) y qué tipo de análisis se planea realizar con los datos (Bonilla & Rodríguez, 1995. p.133).

Esta Subfase contempla las actividades, técnicas e instrumentos que se desarrollan para la obtención de la información que dará respuesta a el interrogante investigativo y consecutivo a los objetivos propuestos. Desde este punto al no seguir una estructura lineal por determinación de investigador siendo este el principal instrumento de la investigación se establece el siguiente orden para llevar a cabo el trabajo de campo:

Objetivo 1. Para el primer objetivo específico aquí planteado se procederá de la siguiente manera.

Se inicia una entrevista semiestructurada, a un miembro del equipo técnico de la convergencia que permita conocer las dinámicas institucionales y la razón de ser de la Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas y de las instituciones que hacen parte de esta. considerando que

la intencionalidad principal de este tipo de técnica es adentrarse en la vida del otro, penetrar y detallar en lo trascendente, descifrar y comprender los gustos, los miedos, las satisfacciones, las angustias, zozobras y alegrías, significativas y relevantes del entrevistado; consiste en construir paso a paso y minuciosamente la experiencia del otro (Robles.2011. p.40).

Mediante la implementación de entrevistas semiestructuradas por la plataforma Google formularios, en donde se formularán preguntas que permitan reconocer la gestión de cada una de las organizaciones, para esta se contactará por correo y posteriormente telefónicamente a un miembro de cada organización de la convergencia, pertenecientes a la tonga de Bogotá para la aplicación de esta.

Cabe mencionar desde la dirección de la guía metodológica que,

La entrevista procura un marco de referencia a partir del cual se plantean los temas pertinentes al estudio, permite ir ponderando que tanta información se necesita para profundizar un asunto y posibilita un proceso de recolección más sistemático y por lo tanto un mejor manejo de la información. (p.162).

Objetivo 2. Adentrándose al segundo objetivo específico para el cual se pretende identificar el proceso de fortalecimiento, se abordará mediante la inclusión del investigador a tres de las reuniones que correspondan a la formación para el fortalecimiento organizacional. Lo que permite reconocer de manera directa la metodología usada para la aplicación formativa. Para este, el instrumento a usar será la observación no participante distinguiendo que “la observación no participante es aquella en la cual se recoge la información desde afuera, sin intervenir para nada en el grupo social, hecho o fenómeno investigado” (Díaz, 2011. p.8).

Objetivo 3. Por último, queriéndole dar respuesta al último objetivo formulado, que busca conocer cómo se construye paz y transforman realidades por medio de fortalecimiento se procederá con la realización de entrevistas semiestructuradas a tres de las cinco organizaciones que hacen parte de la tonga de Bogotá. Para la realización de esta se solicitará la presencia de un representante por organización.

## **El trabajo de campo**

Esta fase considerada por las autoras metodológicas como crucial para el acercamiento, comprensión de la realidad y recolección de la información, permite esclarecer los interrogantes que surgen alrededor de los aportes de fortalecimiento organizacional. Para este trabajo de campo, se hará de manera virtual, debido a la emergencia sanitaria producida por la covid 19, por la cual se busca mantener el distanciamiento social con el fin de evitar la propagación.

Ya situándose desde la postura metodología escogida esta parte del proceso investigativo es de gran relevancia conocer las perspectivas tanto de la comunidad como del investigador, los primeros como protagonistas del proceso, que mediante su relatos y experiencias dan a conocer los aspectos que dan origen a la situación a investigar. y el investigador que tiene desconocimiento de la realidad, pero posee habilidades metodológicas y un equipamiento de herramientas teóricas, históricas, conceptuales para el abordamiento de la realidad (Bonilla & Rodriguez,1995).

- Recolección de datos
- Entrevista semiestructurada a profesional de la C.N.O.A: para esta actividad se requiere indagar sobre lo que se desea lograr mediante el fortalecimiento realizado por la C.N.O.A, lo que permitirá reconocer las intencionalidades en las acciones que se llevaron a cabo en el 2017 A 2019. La actividad anterior se hará considerando que “es una técnica para recopilar información sobre conocimientos, creencias, rituales, de una persona o sobre la vida de una sociedad, su cultura. Consiste en solicitar información sobre un tema determinado (Carmona. Flores. 2017.p.3).
- Continuamente se procede a la realización de entrevista semiestructurada por la plataforma Google formularios a representantes potenciales de las organizaciones para poder caracterizar las instituciones que hacen parte de la tonga de Bogotá, y así mismo informar sobre el estudio, solicitar colaboración y motivar la participación.

Argumentando que el tipo de entrevista seleccionado para esta investigación es la semiestructurada. Es conveniente conocer su concepción para lo cual se cita a Diaz, Torruco, Martinez y Varela que argumentan que en estas entrevistas

las preguntas se fijan de antemano, con un determinado orden y contiene un conjunto de categorías u opciones para que el sujeto elija. Se aplica en forma rígida a todos los sujetos del estudio. Tiene la ventaja de la sistematización, la cual facilita la

clasificación y análisis, asimismo, presenta una alta objetividad y confiabilidad. Su desventaja es la falta de flexibilidad que conlleva la falta de adaptación al sujeto que se entrevista y una menor profundidad en el análisis (Díaz, Torruco, Martínez, Varela.2013. p.163).

- Para efectos del proyecto se requiere la participación del investigador en las sesiones de fortalecimiento, esto con la finalidad de conocer la metodología empleada para el fortalecimiento organizacional, en esta actividad se emplea la guía de observación propuesta por las autoras metodológicas.

Finalmente, con la intención de dar respuesta al tercer objetivo propuesto se realizará una entrevista semiestructurada a cada uno de los representantes de tres de las organizaciones por la plataforma virtual Google Meet. El tema girará en torno a las categorías de fortalecimiento organizacional y construcción de paz y transformación de realidades.

- Organización de la información
  - Entrevistas semiestructuradas
  - Caracterización a partir de los datos obtenidos mediante la entrevista semiestructurada.
  - Análisis de la observación de las sesiones de fortalecimiento
- Transcripción de la información
  - Categorización y codificación de la información de entrevista semiestructurada.

### **La identificación de patrones culturales**

Una vez categorizada y codificada la información, es decir, fraccionada en sus componentes más simples y organizada en los archivos correspondientes, se inicia una labor de recomposición de los datos, seleccionando las categorías más relevantes para dar respuesta a las principales preguntas y objetivos del estudio (Bonilla & Rodríguez, 1995. p.260).

- El análisis se hará mediante el siguiente instrumento.

Taxonomías: confiere la clasificación de la información por subcategorías, lo cual permite detectar las similitudes entre ellas (Bonilla & Rodríguez, 1995).

- La interpretación

La interpretación de los datos cualitativos es un proceso dinámico que se nutre de todo el trabajo de inducción analítica iniciado desde el momento mismo de la recolección. Interpretar es buscar sentido y encontrar significado a los resultados, explicando las tendencias descriptivas y buscando relaciones entre las diferentes dimensiones que permitan construir una visión integral del problema (p.269).

Desde este punto la interpretación de la información recolectada se llevará a cabo mediante:

Argumentos teóricos e inductivos que replican lo propuesto por las autoras metodológicas, que permitirá la interpretación de los datos cualitativos en ocho pasos.

1. Selección de contenido por categorías
2. Relaciones entre variables
3. Revisión de datos
4. Posibles explicaciones
5. Formulación tentativa de nuevas hipótesis
6. Búsqueda de evidencia en los datos

### Recursos -Presupuesto

**Tabla No 1. Recursos - Presupuesto**

<b>Recursos humanos</b>	<b>Presupuesto</b>
-Luis Oswaldo martelo Ortiz: miembro de equipo técnico de la Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas que acompaña el proceso investigativo -Organizaciones vinculadas a la tonga de Bogotá -Carolina Cruz Romero: docente que acompaña y orienta el proceso investigativo -Anyi Yulissa Hinestroza: investigadora	Los recursos humanos no representan ningún tipo de costo, debido a que se realiza la gestión investigativa e indagatoria por parte de la investigadora  Valor hora: \$ 3.700 Horas estimadas: 10 horas semanales valor total mensual: \$ 148.000
<b>Recursos económicos</b>	- Plan móvil: \$65.000 -Plan de internet hogar: \$85.000 -Transporte: \$30.000 Recursos propios:

	-1 celular -1 computador
<b>Recursos tecnológicos</b>	-Plataforma virtual meet -Piezas informativas Páginas web

*Fuente: Elaboración propia*

## Cronograma

**Tabla No 2. Cronograma**

<b>Cronograma 2020- II</b>			
<b>Fase</b>	<b>Sub.fase</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Actividades</b>
Definición situación- Problema	Exploración de la situación	2 de agosto al 13 de octubre	Acercamiento a la conferencia por medio de reuniones con el equipo técnico y revisión documental
	Diseño	15 de octubre al 22 de noviembre	Creación de instrumentos de entrevista semiestructurada y de caracterización Inscripción a diplomado de la convergencia Creación de instrumento de entrevista a profundidad y grupo focal
<b>Cronograma 2021-I</b>			
Trabajo de campo	Recolección de datos cualitativos	15 de enero al 22 de febrero	Implementación de la entrevista semiestructurada Realización de entrevista semiestructurada a miembro de equipo técnico Reconocer la metodología de fortalecimiento mediante la participación en el diplomado realizado por la convergencia

	Organización de la información	23 de febrero al 7 de marzo	Realizar caracterización a partir de los datos obtenidos en la entrevista semiestructurada Categorización y codificación de entrevista a semiestructurada y grupo focal
Identificación de patrones culturales	Análisis	8 al 15 de marzo	Análisis de la participación en el diplomado Análisis de taxonomías
	Interpretación	19 al 26 de marzo	Interpretación de taxonomías y resultados.

*Fuente: Elaboración propia*

### Matriz de categorización

**Cuadro No 3. Matriz de categorización**

<b>Categorías deductivas</b>	<b>Subcategoría</b>	<b>Preguntas orientadoras</b>	<b>fuentes</b>	<b>Técnicas</b>
<b>Fortalecimiento organizacional</b>	Capacidades técnicas y administrativas	¿Qué capacidades técnicas y administrativas considera usted, desarrolló su organización mediante el fortalecimiento organizacional brindado por Conferencia Nacional de	Organizaciones	Entrevista Semiestructurada

		Organizaciones Afrocolombianas en el 2017 a 2019?		
	Autosostenibilidad	¿Las capacidades desarrolladas influyeron en la autogestión, el autosostenimiento, y la atención a la comunidad? ¿por qué?		
<b>Construcción de paz</b>	Actividades políticas	¿Permitió el fortalecimiento promover actividades políticas dentro del entorno organizativo y la comunidad? ¿Qué tipo de actividades?		
	Hacer valer derechos	¿Permitieron estas actividades hacer valer los derechos de las organizaciones y la población que se vincula con la Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas? ¿De qué manera?		
<b>Transformación de realidades</b>	Modificar la percepción de la realidad	según su experiencia ¿considera que el fortalecimiento organizativo cambió su percepción de la realidad en su organización y la comunidad? ¿como?		

*Fuente: elaboración propia*

## CAPÍTULO II

### 2.1 ANÁLISIS - INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

#### Matriz de codificación entrevista semiestructurada equipo técnico

**Cuadro No 4. Matriz de codificación entrevista semiestructurada equipo técnico**

Categorías	Código	Fragmentos (Entrevista a miembro del equipo técnico/ Entrevistado No.1)
El fortalecimiento consiste	Azul	<p>“Proceso de concientización a través de lo que se pueda hacer al servicio de otros y otras”</p> <p>“El acompañamiento que la convergencia nacional afrocolombiana hace desde el reconocimiento la visibilidad de los derechos”</p> <p>“Fortalecer desde los territorios toda la visibilidad y exigibilidad de los derechos de las personas”</p>
Se construye paz a través	Amarillo	<p>“Empiezan a ser sujetos de derecho y cómo entonces esas personas sujetas de derecho logran transformar también a otros y otras en la exigibilidad y credibilidad de sus derechos como personas”</p> <p>“El trabajo mancomunado que se pueda hacer a favor de otros y otras, para fortalecer el tejido social y acabar con el tema de la discriminación”</p>
Se transforma la realidad mediante	Verde	<p>“Desde la base de una concientización individualista se empieza a construir todo un proceso comunitario”</p> <p>“Sí he percibido transformaciones, primero de los colectivos que vienen trabajando en los territorios por la exigibilidad de sus derechos”</p> <p>“El reconocimiento va fortaleciendo también el trabajo de construcción de paz que se desarrollan dentro de las comunidades</p>

*fuentes: elaboración propia*

A continuación se presentan las taxonomías referidas al fortalecimiento organizacional, la construcción de paz y la transformación de realidades desde la perspectiva de un miembro del equipo técnico de la Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas.

### Taxonomía # 1.

**Figura No 2. Taxonomía fortalecimiento organizacional entrevista a equipo técnico**



*Fuente: Elsy Bonilla y Penélope Rodríguez (1995, p.147).*

Retomando la concepción de fortalecimiento organizacional que brinda la Conferencia Nacional de Organizaciones afrocolombianas se entiende este como “como el mejoramiento de las capacidades técnicas, administrativas y de incidencia de las organizaciones de la población afrocolombiana para la participación, la gobernanza, la autosostenibilidad y la innovación social” (C.N.O. A, 2019.p.7).

Se exponen a continuación los factores que, desde la perspectiva de un miembro del equipo técnico de la C.N.O.A, consiste el fortalecimiento. Siendo este transversal en todas las líneas de acción institucional. A lo largo del análisis se denota el campo de trabajo del entrevistado, desde lo cual habla de su experiencia con la línea de equidad de género y diversidad sexual. Considerando el fortalecimiento en primera medida como un proceso de concientización, que permite sensibilizar a las organizaciones sobre las problemáticas que circundan las poblaciones afro

Dado lo anterior se entiende por proceso de concientización desde el autor Lawrence (2008) quien citando a Pablo Freire (1973) refiere que:

El proceso se caracteriza por el diálogo franco; la liberación que produce la concientización exige una desmitificación total; como lo señala Freire, “el trabajo humanizante no podrá ser otro que el trabajo de la desmitificación. Por esto mismo, la

concientización es la mirada más crítica posible de la realidad, y que la desvela para conocerla y conocer los mitos que engañan y que ayudan a mantener la realidad de la estructura dominante (p,56).

En ese orden de ideas tomando el fragmento en el cual el entrevistado define al fortalecimiento como

“ proceso de concientización a través de lo que se pueda hacer al servicio de otros y otras” (Equipo técnico. Entrevistado No.1).

Se puede deducir que concientizar a las organizaciones sobre los temas que vinculan su gestión y población permite el reconocimiento y la planificación idónea de las acciones que apunten a la realidad.

Por otro lado, entendiendo que la población a la que se dirigen las acciones de fortalecimiento son personas afrocolombianas, que ciertamente presenta situaciones múltiples de violación de derechos como lo menciona Rodríguez (2009). A través de ese proceso de concientización se busca que la población le apunte a estrategias en las cuales se trabaje la exigibilidad y visibilidad de los derechos siendo este el fin primordial de la convergencia entendiendo que “la exigibilidad de los derechos sociales remite a la posibilidad de reclamar el cumplimiento de las obligaciones derivadas” (Saura,2011. p.4.).

Conexo con lo anterior el entrevistado menciona que desde el fortalecimiento se busca

“fortalecer desde los territorios toda la visibilidad y exigibilidad de los derechos de las personas con disidentes sexuales.” (Equipo técnico. Entrevistado No.1).

Considerando que las poblaciones negras han sido fuertemente vulneradas en sus derechos (Rentería & Cuesta,2018) La C.N.O.A pretende que mediante este proceso las organizaciones y las poblaciones tratadas, reconozcan sus derechos y exijan el cumplimiento integral de estos. Debido a:

“La falta de acceso a la propiedad y definición de áreas para la reconfiguración de su tejido étnico-cultural, así como la negativa a reconocer en la práctica el derecho a la diversidad y equidad, y por tanto incluir a estas comunidades en los planes de inversión y desarrollo de las entidades territoriales, profundiza y acelera su proceso de pauperización y de

desarticulación de su identidad en las ciudades” (Ángulo,2004. p.344).

Lo anterior ratifica algunas de las áreas desde las cuales no se evidencia la garantía de derechos razón por la cual se hace indispensable un reconocimiento general de estos para así mismo ser exigidos.

Con respecto a esto el entrevistado No. 1 comenta:

“El acompañamiento que la convergencia nacional afrocolombiana hace desde el reconocimiento, y la visibilidad de los derechos” (Equipo técnico. Entrevistado No.1).

En ese orden de ideas la gestión desde el fortalecimiento, el reconocimiento pretende que la población conozca sus derechos, su historia y las violaciones que se han producido a exigencia de estos. Abordando el acompañamiento como un acto de reconocimiento, acompañar es acoger aquello que se presenta como dificultad en los sujetos y es origen de sus malestares. Acompañar es confiar en los sujetos, es ejercer la dignidad de riesgo” (Planella, 2016.s.p).

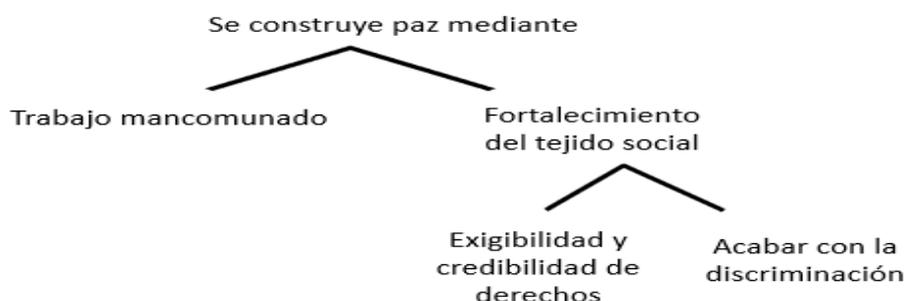
Conexo a lo mencionado el acompañamiento desde la convergencia es vital, siendo esta la forma de verificar la idoneidad de los temas tratados en la materialización de las acciones de las organizaciones. y así mismo brindar apoyo en las mismas.

Entendiendo que el soporte desde instituciones las cuales defienden una misma causa permite una mayor facilidad para el cumplimiento de los logros y con esto el surgimiento de una mayor cohesión. En el caso de las organizaciones Afrocolombianas, surgen como estrategias de los movimientos sociales Afrocolombianos para exigir, proponer y ser incluidos a nivel político, social y económico y cultural. Dadas las dinámicas racistas que se han perpetuado en la estructura social, que se evidencia desde el abandono a los territorios negros, hasta el acceso a servicios básicos.

Por otro lado, el tema de reconocimiento de derechos es el proceso de mayor envergadura. En cuanto a los derechos, se entiende que debido a las dinámicas excluyentes arraigadas desde los entes gubernamentales. Que no garantizan ni promueven su conocimiento e igualmente el libre goce igualitario de derechos de las comunidades negras. lo cual en ocasiones dificulta el reconocimiento y la exigencia de estos. Siendo “compromiso del Estado la protección de las minorías étnicas del país” (Ulrich. 2003).

## Taxonomía # 2.

**Figura No 3. Construcción de paz entrevista a equipo técnico**



Retomando la concepción que da Hernández (2016) argumentando que la construcción de paz “es un esfuerzo multifacético y de largo plazo que requiere el compromiso coherente de los diferentes actores y que integra actividades políticas, humanitarias, de seguridad y desarrollo (p.39) El plan estratégico de la C.N.O.A

Aporta a la construcción de una Paz, justa y verdadera, con goce efectivo de derechos en la diversidad y el auto reconocimiento étnico-racial, en contra de todo tipo de discriminación y a la transformación de imaginarios sociales guerreristas hacia el perdón y la reconciliación, y aporta a la construcción de la agenda paz nacional, que incluye el relacionamiento con plataformas y la determinación de acciones colectivas de impacto territorial, nacional e internacional (C.N.O.A, 2019.p.6).

A partir de las posturas anteriores, que convergen en cuanto que la primera plantea de manera general la consistencia de la construcción de paz, y el compromiso que esta conlleva.

Así mismo la C.N.O.A haciendo alusión a las situaciones puntuales en las cuales se trabaja la construcción de paz, y como se planteó en la primera conceptualización; requiere de esfuerzos de cada una de las personas implicadas, donde las acciones que usualmente se ejecuten sean humanitarias, y tengan un orden político e impactan la estructura gubernamental social. Su finalidad es la sana convivencia, el desarrollo integral de las personas. Cabe resaltar que es un trabajo mancomunado, es decir, la idea de trabajar junto a otros, de esfuerzo común en pro de alguna meta, de apoyo y ayuda. Compartir, contribuir o coadyuvar” (Mesa .2011. p.70).

A lo que se articula desde lo que menciona el entrevistado

“El trabajo mancomunado que se pueda hacer con otros y otras para fortalecer el tejido social y acabar con el tema de la discriminación y de la violencia ejercida hacia las personas disidentes en territorios homofóbicos” (Equipo técnico. Entrevistado No.1).

Desde este punto el trabajo con la organización es conjunto ya que los temas que se plantean desde el fortalecimiento surgen a partir del reconocimiento de sus necesidades y requerimientos según la realidad que se quiera modificar.

De esta manera la construcción de paz también es visionada por el entrevistado como estrategias que fortalecen el tejido social considerado por Romero quien citado por Mendívil (2015) afirma que “al hablar de tejido social nos referimos al “conjunto de relaciones efectivas que determinan las formas particulares de ser, producir, interactuar y proyectarse en los ámbitos familiar, comunitario, laboral y ciudadano” (p.13). Con respecto a esta definición se puede argumentar que lo que desea la C.N.O.A a través de la construcción de paz es la reactivación de esos lazos familiares y comunitarios que a raíz de las problemáticas que rodean a la población afrocolombiana se han fragmentado. Lo anterior primordialmente desde la exigibilidad y visibilidad de sus derechos. Como lo afirma el entrevistado No.1 diciendo que “empiezan a ser sujetos de derecho y cómo entonces esas personas sujetas de derecho logran transformar también a otros y otras en la exigibilidad y credibilidad de sus derechos como personas”

Adicionalmente dentro de este proceso de construcción de paz es imperante la erradicación de toda forma de discriminación asumiendo que

La discriminación racial se manifiesta en muchas esferas de la vida, pues es la materialización del racismo en la sociedad. Se expresa en ámbitos sociales como: la escuela y la universidad; mercado laboral; trato con la policía; medios de comunicación y publicidad; sistema judicial; vivienda, entre otros muchos (C.N.O.A.2021.s.p).

Se evidencia a partir de algunos sucesos puestos a la luz pública, el rechazo a personas negras, el abandono estatal en sus territorios y las barreras de accesos a empleo, educación y servicios básicos etc. Lo cual desde la mirada de la conferencia son factores asociados a una sociedad discriminadora y racista. Por esto se crea la C.N.O.A, con el fin de trabajar los temas que derivan de esta problemática y aportar mediante el fortalecimiento a la

detección, tratamiento y acuse de esta situación, y así generar un ambiente de paz y convivencia.

### Taxonomía # 3.

**Figura No 4. Transformación de realidades entrevista a equipo técnico**



Abordando la categoría de transformación de realidades, es necesario retomar a que hace alusión por ello se toma la definición que brinda García (2014) refiriendo que la transformación de realidades es la

Opción posible ante el desarrollo de instrumentos funcionales al cambio, la combinación y la convergencia, emerge como temática central de los Proyectos bajo una concepción ya naturalizada relativa a la práctica de intervenir en lo inmediatamente dado en su estado original, tanto en el campo científico como tecnológico (García, 2014.p.51).

En complementación de lo anterior adentrándose a lo que el entrevistado supone son los mecanismos desde los cuales se transforman realidades aborda primeramente la concientización

“desde la base de una concientización individualista se empezó a construir todo un proceso comunitario” (Equipo técnico. Entrevistado No.1).

Como refiere el entrevistado, es importante el tema de la concientización porque implica visionar de manera crítica las diversas situaciones que aquejan las organizaciones y sus comunidades, y así mismo desarrollar estrategias y trabajar en aquello que impiden el

logro de sus planes de vida y el desarrollo de sus acciones. Para así tener mejores resultados y lograr una real transformación. ya que como lo menciona Lawrence (2008)

la concientización fue siempre inseparable de la liberación. Y la liberación se da en la historia a través de una praxis radicalmente transformadora, y debe ser entendida como un “método pedagógico de liberación”, aunque se puede generalizar a todo tipo de enseñanza (p.54).

Lo anterior entendiendo que el fortalecimiento organizacional también es un tipo de formación encaminado a la gestión de las organizaciones. Continuamente el conocimiento está estrechamente relacionado a la concientización, asumiendo que mediante el reconocimiento de dichas situaciones se va gestando un proceso de concientización.

“El reconocimiento va fortaleciendo también el trabajo de construcción de paz que se desarrolla dentro de las comunidades” (Equipo técnico. Entrevistado No.1).

Como se menciona en el apartado anterior, el fortalecimiento es transversal a todos los procesos que se gestan en la C.N.O.A, pero no solo desde la exigibilidad de derechos, sino, también desde el reconocimiento que como personas Afrocolombianas hacen de sus saberes, historias y costumbres que los lleva a un autorreconocimiento. Que antecede a cualquier proceso de gestión dentro de fortalecimiento, que va desde lo individual a lo colectivo. Considerando que “el quiénes somos pasa por deconstruir la idea de “negro” construida en la línea del pensamiento sobre la esclavización, que “deshumanizó a los africanos, es decir, les negó toda humanidad dándoles trato de mercancías que los convertía en una cosa” (C.N.O.A.2021.s, p).

Como se mencionó anteriormente este reconocimiento ha de interiorizarse, e implica el despojarse de todos aquellos estereotipos que otros crean alrededor de lo negro, Para posteriormente reconocerse como sujeto de unos derechos colectivos, que se han logrado por la lucha y resistencia de organizaciones Afrocolombianas. La exigibilidad antecede al suceso de incumplimiento y/o violación de derechos dado que, si no se presenta ningún tipo de inconveniente para el disfrute pleno de los derechos, no se sería necesario exigirlos. Y la omisión de ellos también es entendida como un tipo de violación. Desde esta perspectiva cabe mencionar que la “violación de derechos no se aplica a una determinada clase de actos atroces, tal como la tortura, la desaparición forzada o el asesinato, sino, con todo rigor, a la omisión de estos actos por el Estado o sus agentes.” (Huhle.1993).

A Partir de lo dicho por la entrevista que habla del fortalecimiento desde su línea de trabajo que es equidad de género y diversidad sexual, dirigido a población afro, donde refiere que

“fortalecer a las comunidades en temas de orientaciones sexuales diversas para que vayamos concientizando en temas de que el rechazo a las personas con orientaciones sexuales diversas es una violación a los derechos de estas personas” (Equipo técnico. Entrevistado No.1).

Desde este punto considerando que el cumplimiento y materialización de estos derechos es obligación del estado, el origen de las organizaciones radica en la ausencia de éste, para dar cumplimiento en temas que vulneran a la población afrodescendiente. Por esto desde la Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas , el fortalecimiento busca que las organizaciones identifiquen esas situaciones que transgreden la comunidad, y pueda autogestionarse para dar respuesta a ellas desde regulaciones jurídicas. Que les permitan generar procesos comunitarios siendo esta la vía de llegada a la comunidad. considerando que el proceso comunitario hace alusión a un proceso de intervención como lo define Marchioni (2013) en su texto “Metodología de la intervención comunitaria. Los procesos comunitarios”. desde el cual define al proceso o intervención comunitarios como

Una propuesta “política” de interés general y no limitable a comunidades particulares con grandes necesidades o en situaciones críticas. Se contempla como una mejora y modificación de las políticas sociales existentes, en las que prevalece la visión asistencial que “atiende a usuarios” y que excluye, de hecho, la posibilidad de un papel activo de la ciudadanía (p.59).

El fragmento anterior da cuenta que la transformación de realidades desde los procesos comunitarios tiene un componente político y se asocia a la aplicación de los derechos de las comunidades desde la participación y exigencias según las necesidades de la comunidad. Este proceso permite la transformación del entorno comunitario y transformar a otros, entendiendo que transformar a otros modifica la manera de ver o percibir la realidad, como lo menciona Alzate (2008). En cuestión el fortalecimiento organizacional desde la producción de transformaciones sociales, también se despoja a las personas de esos esquemas de pensamiento coloniales, que minimizan la cuestión Afrocolombiana. El proceso formativo que brinda C.N.O.A es una forma de resistencia, que invita a las organizaciones a mantenerse a pesar de las distintas situaciones que dificultan sus acciones.

## Matriz de codificación entrevista semiestructurada organizaciones

**Cuadro No 5. Matriz de codificación entrevista semiestructurada organizaciones**

Categorías deductivas	Categorías inductivas	FUENTES	Código
		Organizaciones	
Fortalecimiento o organizacional	Capacidades técnicas y administrativas	“Sobre la preparación de los alimentos y si yo recibía la enseñanza la traía y la compartía con mis compañeros y la población” <sup>3</sup>	AZUL
		“Yo no sabía cómo gestionar, cómo iba a radicar una carta, cómo encabezar la carta, cómo la iba a dirigir y sobre todo ese aprendizaje, hoy por hoy lo aprendí de parte de la CNOA que nos lo enseñaron”	
		“Nos enseñaban en esa época la política de la mujer y el tema del desplazamiento y de ser víctima”	
	Autosostenibilidad	“Gracias a la CNOA, la CEPAC se ha fortalecido administrativamente, con todo un proceso contable, con todo un proceso administrativo que les permite ejecutar proyectos cada día más grandes”	Fucsia
Construcción de paz	Actividades políticas	“Yo creo que el autorreconocimiento es clave, pero el autorreconocimiento sigue siendo un problema para las comunidades”  “Poder comprender que su ser afro es algo que está por encima de lo que el otro le dice, de lo que el otro le ha dicho que debe ser”  “Ayudar a que la comunidad comprenda, por ejemplo, el racismo, comprenda esas circunstancias de abandono, de discriminación y obre conforme a eso en la construcción de un sujeto a otro diferente”	Amarillo
	Hacer valer derechos	“Como ser humano y como mujeres, estamos más empoderadas de los temas y los tenemos más claro”  “ Lograr que un mayor número de personas se reconozcan, hace precisamente que las organizaciones puedan constituirse en movimientos sociales”	Gris

<sup>3</sup> En la C.N.O.A se fortalecen capacidades culinarias

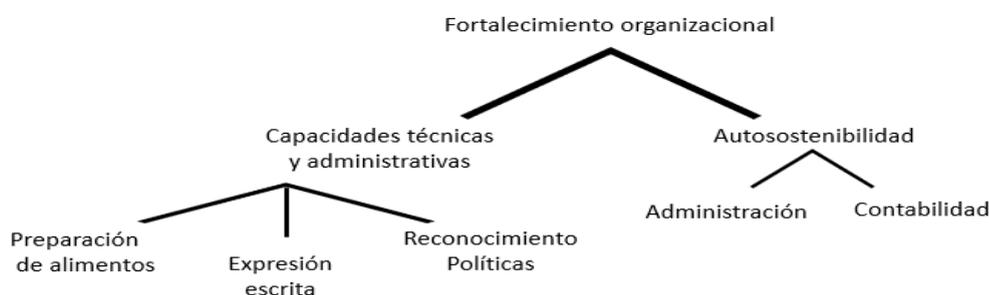
		<p>“Creo que eso precisamente gracias a la lucha de las organizaciones que han ido permitiendo lentamente que la gente pueda tener algunas pequeñas cosas más que las que tuvieron los de antes”</p> <p>“Tiene como una de sus misiones precisamente la dignidad del pueblo colombiano y la garantía de derechos entonces en ese punto ambas se encuentran, aunque lo nombre, es diferente, pero ambas se encuentran en ese lugar ante la defensa de los derechos y de la promoción humana la población afrocolombiana”</p>	
Transformación de realidades	Modificar la percepción de la realidad	<p>“Desde personas como tú, como yo, que se identifiquen y quieren transformar esa realidad que empiezan a reconocer en la sociedad, se empeña a volver un intangible tangible, que vuelvan, por ejemplo, un intangible que es la paz que lo vuelvan una realidad entre las comunidades”</p> <p>“Pues yo soy un convencido de que muchas organizaciones y muchos líderes sociales ven en la Fundación un movimiento y lo demás lo ven a veces como sueño realizado”</p> <p>“Yo sería una persona que está en contra del fortalecimiento organizativo como se ha malinterpretado, porque pareciera que fortalecimiento organizativo para mucha gente es como la promoción organizativa, entonces la gente sueña con hacer una Fundación, pero, hasta llegar al fortalecimiento organizativo, se les muestra todo lo que implica el fortalecimiento organizativo. todo lo que implica tener una organización con todos los juguetes ahí la gente no quiere ir”</p> <p>“Mucha gente quiere armar sus organizaciones y demás, pero en ocasiones no termina siendo la experiencia que buscaban, no termina siendo el sueño que querían y se le termina incluso convirtiendo en una en una pesadilla”</p> <p>“Yo digo cómo puede ser que la sede de la CNOA está acá y dice qué es la conferencia de las organizaciones de las comunidades negras; entonces no somos los negros los que estamos divididos, son los que nos dirigen y nos representan. Del fortalecimiento yo si tengo ese punto muy crítico para la convergencia porque yo creí y confié que sería distinto cuando lo asumió el padre, que iba a ser diferente, que en realidad iba a ser para apoyar las organizaciones”</p>	Verde

Fuente: elaboración propia

A continuación se presentan las taxonomías referidas al fortalecimiento organizacional, la construcción de paz y la transformación de realidades desde la perspectiva de las organizaciones vinculadas a la Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas, que son partícipes del fortalecimiento organizacional.

### Taxonomía variable # 1

**Figura No 5. Fortalecimiento organizacional entrevista a organizaciones**



El fortalecimiento organizacional como eje transversal a todas las líneas de trabajo de la Conferencia Nacional de Organizaciones constituye

El proceso mediante el cual los miembros de una comunidad (individuos, interesados y grupos organizados) desarrollan conjuntamente capacidades y recursos, para controlar su situación de vida, actuando de manera comprometida, consciente y crítica, para lograr la transformación de su entorno según sus necesidades y aspiraciones, transformándose al mismo tiempo así mismos (Reyes.2017. p.8).

Qué aterrizado al que realiza la C.N.O.A su mismo fin potenciar el desarrollo de capacidades. al mismo tiempo que impulsa y promueve el autoconocimiento, tratando mediante esto no solo la visibilidad de la población afro, sino también el rescate cultural. Que por las dinámicas sociales llevan al desarraigo. A partir de esto el fortalecimiento es concebido, primeramente, como el mejoramiento de capacidades técnicas y administrativas. Entendiendo que “Las capacidades técnicas son habilidades específicas adquiridas para la ejecución de una actividad, para lo cual se requieren conocimientos determinados en el área a ejecutar” (Bravo,2016. p.86). Y en segunda instancia las capacidades administrativas consideradas “como el adecuado desempeño de las funciones administrativas para el logro de

los objetivos organizacionales mediante el uso óptimo de recursos con que se conduzca una empresa sin importar el tamaño” (Cruz,2014. p.5).

Ambas capacidades son necesarias para el sostenimiento y autogestión organizativa, entendiendo que en el direccionamiento de una organización estas son claves, porque una organización necesita generar recursos para poder sostenerse y motivación para poder mantenerse en el tiempo y así mismo brindar un servicio de excelencia. Que permita la ejecución de acciones adecuadas, que contribuyan a la generación de espacios de visibilización, inclusión y reconocimiento. Con respecto a las capacidades técnicas y administrativas sobresale la preparación de alimentos, que como menciona la entrevistada era una de las habilidades técnicas fortalecidas.

“Sobre la preparación de los alimentos y sí, yo recibía la enseñanza, la traía y la compartía con mis compañeros y población” (Entrevistada No.2).

Entendiendo este último apartado como el fortalecimiento de habilidades culinarias, ya que la entrevistada dirige un comedor comunitario para el cual se hace necesarias estas habilidades. lo anterior entendiendo que la “La preparación de los alimentos conlleva una manipulación que supone un riesgo de contaminación si no se hace de manera adecuada” (Universidad de navarra, s,f).

A partir de ello se puede entender que la C.N.O.A capacitaba a las organizaciones en cuanto a preparación de alimentos, siendo esta una de las formas de sostenimiento en cuanto a la venta de estos y también a la distribución con las personas de la comunidad que presentan dificultades para el acceso a la seguridad alimentaria.

Por otro lado, la entrevistada No.2 menciona que;

“Yo no sabía cómo gestionar, cómo iba a radicar una carta, cómo encabezar la carta, cómo la iba a dirigir y sobre todo ese aprendizaje, hoy por hoy lo aprendí de parte de la C.N.O.A que nos lo enseñaron” (Entrevistada No2).

Lo anterior permite ver que el fortalecimiento permitió generar mejoras en las formas de gestión, redacción y expresión escrita siendo este elemento esencial para la ejecución de formulación de estrategias como lo da a entender Flores (2016) “tanto la lectura como la redacción son actividades funcionales las cuales se pueden combinar para cumplir metas específicas, como el aprendizaje de nuevas ideas presentadas en un texto” (p.130). También

pasa por este fortalecimiento el tema de reconocimiento de políticas que acogen a las comunidades negras y en especial a las mujeres como lo menciona la entrevistada.

“Nos enseñaban en esa época la política de la mujer y el tema del desplazamiento y de ser víctima”(Entrevistada No.2).

Conexo a lo mencionado el reconocimiento de políticas ya sea de mujer, de víctimas o étnicas influyen de manera transversal en el empoderamiento político de las comunidades negras, permitiendo la exigencia de la inclusión y cumplimiento de estas. Ya que una política, para nuestro caso pública “corresponde a cursos de acción y flujos de información relacionados con un objetivo público definido en forma democrática; los que son desarrollados por el sector público y, frecuentemente, con la participación de la comunidad y el sector privado” (Lahera,2002. p.4).

Al hablar de políticas dentro de este aspecto, desde la C.N.O.A se abordan el reconocimiento de las políticas que acogen la población negra e igualmente se interpela hacia la exigencia de que estas se cumplan y que no solo beneficien a unos pocos.

Pasando a otro eje fundamental de fortalecimiento que es el de autosostenimiento, que también está estrechamente ligado a las capacidades técnicas y administrativas. Debido a que las anteriores conducen al autosostenimiento. es decir, que permita generar una estructura sólida.

El entrevistado No.3 refiere

“Gracias a la C.N.O.A la CEPAC (Centro de Pastoral Afrocolombiana) se ha fortalecido administrativamente, con todo un proceso contable, con todo un proceso administrativo que les permite ejecutar proyectos cada día más grandes” (Entrevistado No.3).

El lograr sostenerse constituye la meta general en toda organización, lo cual requiere de recursos humanos, conocimientos básicos, innovación, capacidades administrativas y contables como lo da a entender Madera & León (2011). Estas últimas permiten generar avances en la elaboración de informes financieros, propuestas, planificación de estrategias y el manejo y direccionamiento de recursos humanos. Por esto la C.N.O.A brinda mediante el fortalecimiento estas herramientas teórico-prácticas, que no solo ayudan a la permanencia y el manejo de recursos, sino que también hace reconocimiento de normas y leyes que dan respaldo a la estrategia lo cual brinda soporte a la organización.

## Taxonomía variable # 2

**Figura No 6. construcción de paz organizaciones**



Continuando con el eje de construcción de paz tomando a Rettberg quien desde una mirada maximalista refiere que esta consiste en “parar la guerra y, además, en generar las condiciones propicias para el desarrollo económico, político y social” (Rettberg,2003).

Lo anterior son cada uno de los objetivos que se tiene al momento de generar estrategias para materializar la paz. Es importante mencionar que esta también se constituye en actividades políticas como lo refiere Hernández (2016). En cuestión de esto las actividades políticas, cabe resaltar que las que aquí se realizan no son gestadas por entes gubernamentales, pero si desde la exigencia en cumplimiento de leyes a partir del reconocimiento de unos derechos individuales y colectivos. Lo cual hace que se creen colectivos, organizaciones y movimientos alrededor de ello. Como forma de exigir al Estado como garante de derechos.

En ese orden las actividades políticas son acciones colectivas “que producen intercambios de actitudes, alianzas políticas e interpretaciones de la realidad y que sientan las bases para la movilización social” (Ibarra,2007. p.13). En el caso de las comunidades negras el reconocerse y comprender su ser afro es considerada una actividad política, porque implica el reconocimiento de una historia marcada por violaciones, estereotipos, prácticas racializadas y así mismo. Y a partir de esas el desarrollo de una postura crítica y exigente, que al reconocerse se hace visible y aporta en la creación de políticas que erradique todo acto de que denigre el pueblo negro (C.N.O.A, 2021).

En concordancia a lo anterior y retomando lo expuesto por el entrevistado No.3 donde argumenta que el

“Poder comprender que su ser afro es algo que está por encima de lo que el otro le dice, de lo que el otro le ha dicho que debe ser”

“Yo creo que el autorreconocimiento es clave, pero el autorreconocimiento sigue siendo un problema para las comunidades”(Entrevistado No.3).

Por otro lado, el comprender Implica el auto-reconocerse y ese autorreconocimiento permite ver que “somos una comunalidad, una comunidad, que se teje colectivamente que hereda una convivencia en koinonia o comunión con la naturaleza, que desarrolla su espiritualidad a partir de las relaciones de interdependencia, que construye entre todos los seres de la humanidad, pero que también hereda unos procesos de desigualdad étnica, racial y social, producto de los procesos de colonización y modernidad del Nuevo Mundo, que da origen al racismo en las Américas y por ende en Colombia(C.N.O.A,2021.p.6).

Expuesto lo anterior este conocimiento de sí mismos lleva a visionar de manera crítica las problemáticas que padece la población Afrocolombiana, como lo son el racismo el cual es definido por la UNHCR ACNUR (2019) como “un tipo de discriminación, aquella que se produce cuando una persona o grupo de personas siente odio hacia otras por tener características o cualidades distintas, como el color de piel, idioma o lugar de nacimiento”

Con referencia a lo anterior el entrevistado comenta que mediante esas actividades políticas que se van gestando durante el fortalecimiento, se construye paz de modo que “ayudar a que la comunidad comprenda, por ejemplo, el racismo, comprenda esas circunstancias de abandono, de discriminación y obre conforme a eso en la construcción de un sujeto a otro diferente” (Entrevistado No.3).

Entendiendo que el racismo es un tipo de discriminación, que muchas veces suele confundirse, por ello cabe recalcar toda discriminación no es necesariamente racial. Desde este punto la discriminación es “Cualquier discriminación supone la doble articulación de un acto de diferenciación y un ejercicio de exclusión” (Restrepo, 2008.p.1).

En cuestión de las categorías anteriores, se puede estimar que dentro de las acciones y movilizaciones que se proyectan para la paz, se pasa primero de un reconocimiento que

confronte con la historia negra, permita la construcción de una memoria colectiva y a partir de esos sucesos que transgreden la dignidad de las comunidades negras. Permita trabajar en problemáticas como el racismo y la discriminación que aún están presente en la realidad. lo cual es por lo que se trabaja desde el fortalecimiento en aras a construir una verdadera paz.

Otra categoría muy enlazada a las actividades políticas es el hacer valer derechos debido a que como se viene mencionando las comunidades negras

A pesar de tener una Constitución que promueve la igualdad ante la Ley de sus habitantes y el respeto a sus derechos, es un país en el que aún la exclusión y discriminación socio-raciales existen como problemas estructurales, hecho que ha afectado negativamente a la población afrocolombiana en todos los ámbitos de la vida nacional (Panorama socio-económico, 2005. p.2).

De esta manera el hacer valer derechos hace alusión dentro de la cuestión afro, al exigir, el cumplimiento de estos. considerando que la mayoría de las problemáticas que atañen a la población afrocolombiana residen en la omisión, y el incumplimiento de los derechos humanos y constitucionales. Esta problemática se evidencia en el abandono en los territorios de las comunidades, en las oportunidades de empleo cada vez más reducidas, el no acceso a los servicios básicos, una educación decadente, un sistema hospitalario deficiente y el flagelo del conflicto.

A raíz de esto mediante las luchas de las organizaciones se ha logrado trabajar en torno a la defensa de los derechos de las poblaciones afrocolombianas que como expresa el Entrevistado No.3

“Creo que eso precisamente gracias a la lucha de las organizaciones que han ido permitiendo lentamente que la gente pueda tener algunas pequeñas cosas más que las que tuvieron los de antes”

Las luchas organizativas, son las que han hecho posible que hoy algunas personas afrocolombianas puedan gozar de algunos de sus derechos, a los que anteriormente no tenían acceso. Se puede decir que ha habido cambios significativos en materia de inclusión. Aunque estos varían según el contexto, al igual que las problemáticas. Esto se logra evidenciar en el acceso a la educación superior, la representación política. Aunque esta última se da en menor medida. también se evidencia en la ocupación de personas negras en cargos públicos etc. (Quintero.2010).

Cabe mencionar que estas luchas organizativas tienen como fin trabajar en la restauración de la dignidad de pueblo afrocolombiano una muestra de estas acciones se evidencian desde la ley 30 de 1993 en la cual

Tiene como propósito establecer mecanismos para la protección de la identidad cultural y de los derechos de las comunidades negras de Colombia como grupo étnico, y el fomento de su desarrollo económico y social, con el fin de garantizar que estas comunidades obtengan condiciones reales de igualdad de oportunidades frente al resto de la sociedad colombiana. (MININTERIOR. 2017.s.p).

Ley que fue posible por la gestión de los movimientos afro. la cual también direcciona el quehacer organizativo de la Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas que en aras de su complementación también se trabaja desde la incidencia política para agregar aspectos que involucran la garantía de los derechos de población afrocolombiana. Lo cual es responsabilidad del estado, siendo este el garante de derechos. Por esta razón desde el eje de fortalecimiento se aporta a la construcción de paz en cuanto

“Una de sus misiones precisamente la dignidad del pueblo colombiano y la garantía de derechos entonces en ese punto ambas se encuentran, aunque lo nombre, es diferente, pero ambas se encuentran en ese lugar ante la defensa de los derechos y de la promoción humana la población afrocolombiana”

Y se logra mediante el autorreconocimiento, que lleva a interiorizar su ser afro y las luchas que se gestaron por defensa de su piel y cultura. Esto lleva a sensibilizar a la comunidad en cuanto a las exigencias, y reivindicación de unos derechos que fueron arrebatados. y querer cambiar su realidad.

### **Taxonomía variable # 3**

#### **Figura No 7. Transformación de realidades según las organizaciones**



Entendiendo que la transformación de realidades “emerge como temática central de los Proyectos bajo una concepción ya naturalizada relativa a la práctica de intervenir en lo inmediatamente dado en su estado original, tanto en el campo científico como tecnológico (García, M.2014. p.51).

Mediante el aporte anterior se entiende que la transformación de realidades es el fin de toda intervención, desde la cual se busca modificar una realidad dada, aunque esta puede traer una connotación positiva o negativa. En el caso de fortalecimiento se supondría que la realidad a transformar sería la organizativa en cuanto a mejoras en cuanto crecimiento, sostenibilidad y atención a la comunidad. El ser partícipe de este proceso no solo debiera generar un cambio exterior, sino también modificar la percepción de la realidad, a través del conocimiento que se imparte en el fortalecimiento. Esta modificación consiste en la habilidad de identificar asunciones y modelos mentales propios, de exteriorizarlos y someterlos a un examen riguroso en contraste con la realidad y con otros modelos mentales. Ir más allá del mantenimiento de las propias creencias (Senge.2004. p.2).

Desde este punto hay que mencionar que, aunque las personas presentan una serie de modelos mentales socialmente constituidos, estas no son exentas a modificaciones a partir de la adquisición de un conocimiento, entendiendo que este no solo transforma, también libera, como lo menciona Aguilar (2015) desde su texto “Conocimiento libre y educación emancipadora”. Desde esta nueva percepción de la realidad las organizaciones comprenden que el fortalecimiento organizacional no es promoción organizativa como lo menciona el entrevistado

“Yo sería una persona que está en contra del fortalecimiento organizativo como se ha malinterpretado, porque pareciera que fortalecimiento organizativo para mucha gente es como la promoción organizativa, entonces la gente sueña con hacer una Fundación, pero piensan que, hasta llegar al fortalecimiento organizativo, pero cuando se les muestra todo lo que implica el fortalecimiento organizativo. todo lo que implica tener una organización con todos los juguetes ahí la gente no quiere ir”(Entrevistado No.3).

Estas confusiones que se generan alrededor del fortalecimiento hacen que este no resulte siendo la experiencia que se buscaba. debido a que desde la creación de una organización implica gestiones legales, inversión, capacidades administrativas, disponibilidad de tiempo u otros aspectos que no son tenidos en cuenta a la hora de su creación.

“Mucha gente que quiere armar sus organizaciones y demás, en ocasiones no es no termina siendo la experiencia que buscaban, no termina siendo el sueño que quería y se le termina incluso convirtiendo en una pesadilla”(Entrevistado No.3).

Esta ha sido la razón de fracaso de muchas organizaciones sin ánimo de lucro, lo cual concuerda desde lo planteado por (Pestoff.1996)

Las cooperativas y las ONGs y organizaciones sin ánimo de lucro necesitan desarrollar enfoques que combinen la evaluación socio-económica, tal y como se ha indicado anteriormente. La contabilidad social de las cooperativas, de las ONGs y organizaciones sin ánimo de lucro tiene que ser una síntesis de estas diversas técnicas. Por lo tanto, debería ser de naturaleza normativa, relacionada con los objetivos, tanto económicos como no económicos y a corto y a mediano plazo (p.13).

Como bien se menciona en ambos fragmentos, no es posible la creación de una organización sin unos componentes y conocimientos básicos. El crear una organización implica una gran responsabilidad, no solo desde la parte administrativa, también desde la atención a la comunidad.

Otro aspecto desde el cual se transforman realidades, y se modifica la percepción es en el conocer las realidades de la sociedad. Ya que el hecho de confrontar una realidad desconocida permite en cierta forma la comprensión de esta y de esa manera también el despojo de ideas establecidas por medio de otros. Como cuando se resquebrajan estereotipos hacia la población afro al interactuar.

Pérez (1994) citado por Melero (2011) refiere que el conocer una realidad y acercarse a ella, desvelarla y conocerla, con el fin de mejorarla, pues la realidad es algo que nos viene dado, lo que existe, el ámbito en el que se desarrolla la vida del hombre y todo aquello con lo que se relaciona. Implica el saber dónde se está, a dónde se quiere ir y cómo hacerlo (p.340).

El entrevistado también expone que

“Desde personas como tú, como yo, que se identifiquen y quieren transformar esa realidad que empiezan a reconocer en la sociedad, se empecina a volver un intangible tangible, que vuelvan, por ejemplo, un intangible que es la paz que lo vuelvan una realidad entre las comunidades”

A partir de ello se evidencia que el conocer la realidad, sensibilizarse, cuestionarse e identificarse con ella es el proceso a través del cual se puede generar la modificación de la percepción de la realidad y desde esta la transformación social.

Dentro de ese marco de transformación social la convergencia es visionada por las organizaciones como un movimiento, desde la perspectiva de entrevistado se puede denotar al decir que

“Pues yo soy un convencido de que muchas organizaciones y muchos líderes sociales ven en la Fundación un movimiento y lo demás lo ven a veces como sueño realizado”.

Lo anterior podría evidenciar que la gestión desde el fortalecimiento ha contribuido a los logros organizativos, especialmente desde el trabajo mancomunado y colaborativo.

Conexo a lo anterior, entendiéndolo desde el autor Ibarra (200) que un movimiento

Es una forma de acción colectiva, y la existencia de una acción colectiva implica la preexistencia de un conflicto, de una tensión que trata de resolver –haciéndolo visible, dándole dimensiones- esa acción colectiva. Pero – importante llamada de atención- no cualquier conflicto desemboca en una acción colectiva que toma la forma de un movimiento social (p.1).

En este caso podría considerarse desde lo expuesto por el entrevistado, que la gestión organizativa desde la C.N.O.A ha permitido el empoderamiento organizativo a tal punto que

las organizaciones proponen, y ejecutan acciones colectivas políticas, en exigencia a aquello que se le ha negado.

Aunque por otro lado se puede evidenciar el descontento de una lideresa al expresar

“Yo digo cómo puede ser que la sede de la C.N.O.A está acá y dice que es la Conferencia de las Organizaciones de las Comunidades Negras; entonces no somos los negros los que estamos divididos, son los que nos dirigen y nos representan. Del fortalecimiento yo si tengo ese punto muy crítico para la convergencia porque yo creí y confié que sería distinto cuando lo asumió el padre, que iba a ser diferente, que en realidad iba a ser para apoyar las organizaciones” (Entrevistada No.4).

Este último fragmento denota una contraposición de lo que dice ser el fortalecimiento. dado que la entrevistada muestra gran descontento con la convergencia.

Lo anterior podría deberse a la poca cohesión de las organizaciones de la tonga, pudiese ser en cuanto a un individualismo en el cual prevalece un interés particular. O como lo menciona Baquero (2015).

El movimiento afrocolombiano en Bogotá. Este aún no resulta un movimiento adecuadamente organizado ni goza de la capacidad de presión suficiente, pues la facultad de movilizar a los miembros de la comunidad no resulta contundente y la capacidad de lobby de estos frente a los actores distritales se reduce por cuanto la comunidad misma carece de una estructura organizativa con la capacidad de integrar a todos los miembros y movilizarlos sistemáticamente en busca de un propósito colectivo (p.280).

Si bien sus perspectivas son diferentes podría deberse a la fragilidad organizativa, que lleva a la fragmentación del vínculo con la C.N.O.A.

## **2.2 CONCLUSIONES**

### **Caracterización de las organizaciones vinculadas a la C.NO.A pertenecientes a la tonga de Bogotá**

Dando respuestas al primer objetivo propuesto, en el cual se busca reconocer la gestión de las organizaciones pertenecientes a la tonga de Bogotá, se logró establecer por medio de la aplicación de una entrevista por Google formularios la siguiente información :

Las organizaciones vinculadas a la Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas en la ciudad de Bogotá son: el **Centro de Pastoral Afrocolombiana**, la **Asociación para el Desarrollo Integral de la Mujer, la Juventud y la Infancia, Asomujer y Trabajo** y la **Asociación Étnica de Mujeres Afrocolombianas**. Son instituciones de orden social, sin ánimo de lucro, oficializadas ante entes como lo son la Cámara de Comercio y la DIAN. Estas organizaciones están ubicadas en las localidades Usme, Barrios Unidos, Teusaquillo, Candelaria y Mártires, son dirigidas por un líder de 33 años originario de Córdoba y dos lideresas mayores de 50 años provenientes del Valle del Cauca, todos son afrocolombianos, cada uno perteneciente a una organización. Desde las cuales realizan procesos de construcción de memoria y defensa de los derechos de las comunidades negras. Entendiendo que gran cantidad de las personas pertenecientes a estas, son víctimas del conflicto armado que azota a los territorios, principalmente en la región Pacífico. Estas organizaciones tienen una trayectoria de catorce a veintiséis años, trabajando con mujeres, niños, niñas, jóvenes, adultos mayores, comunidad LGTBI y familias. Realizando procesos de orientación para el ingreso de jóvenes a educación superior, afirmación de identidades culturales, la promoción integral de sus derechos étnicos-territoriales, desarrollo de habilidades manuales y artísticas. Las instituciones no solamente trabajan con población negra, sino que también son partícipes personas Afroindígenas, indígenas y mestizos.

Las organizaciones llevan vinculadas a la C.N.O.A dieciocho años, otras diez o once meses, debido a la poca cohesión, que ha hecho que esta tonga se restructure y resurja con la vinculación de nuevas organizaciones.

## **Metodología del fortalecimiento organizacional realizado por Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas**

A continuación se presentan los resultados que corresponden al segundo objetivo planteado, el cual tiene como propósito conocer la metodología por la cual es llevado a cabo el fortalecimiento organizacional por parte de la C.N.O.A. Para la recolección de la siguiente información se optó por la observación no participante en un diplomado, el cual fue la herramienta de fortalecimiento y dio como resultado lo siguiente:

La información que se recopiló para este apartado correspondió a la metodología empleada para el fortalecimiento organizacional brindado por la Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas, que para este último período se dió desde un diplomado virtual, en el cual se trató la temática de “Auto Reconocimiento y Visibilidad Estadística” Desde el cual se buscaba construir documentos de diagnóstico y caracterización de las organizaciones y sus territorios, de tal modo, que permita visibilizar la situación de la población negra por medio de la información estadística.

A partir de ello, desde el tema de autorreconocimiento se pretendía que los representantes de las organizaciones lograran conocer su historia, procesos de resistencia y lo que representa su ser Afrocolombiano. Lo anterior para sensibilizar y generar estrategias (proyectos) que permitan intervenir en esas realidades, desde adentro, es decir, una autorreflexión que se materialice en acciones que lleven a cabo desde las organizaciones. Así mismo, desde la visibilidad estadística se trabaja puntualmente el reconocimiento de la población afro, no como una minoría. Ya que como se mencionó en el diplomado se estima que la población afrocolombiana pudiese ser más numerosa de lo que se plasma en los diferentes Censos. Tal como lo argumenta Vivanco & Ramírez (s,f) “Existe invisibilidad del pueblo afrocolombiano, tanto en los registros estadísticos como en los relatos oficiales de historia de la nación” (p.2).

Esto se da por no haber un reconocimiento de que es ser afrocolombiano por parte de la población. Desde las diferentes categorías étnicas manejadas por el Estado a la hora de conocer el número de población para cada grupo étnico. Estos vacíos se hacen mucho más palpables desde los rubros de inversión y la formulación de políticas, que no logran dar respuesta a las diferentes problemáticas y necesidades que presentan las comunidades Afrocolombianas en el país (C.N.O.A.2021).

Cabe mencionar que la importancia de la visibilidad estadística radica en buscar el reconocimiento étnico y cultural, por parte del Estado y la sociedad civil y así mismo, reconocer las condiciones de vida de las comunidades negras, ya que mediante la visibilidad estadística real de la población, se pueden hacer adecuados rubros de inversión social y con ello facilitar el acceso a mejores condiciones de vida.

Por esto, en el curso se trabajarán nociones básicas para la implementación y formulación de proyectos, que fuesen transversales a los temas abordados en cada módulo del curso, según las preferencias y situaciones de los participantes. Esto con la finalidad de lograr la generación de propuestas de transformación positiva en sus territorios.

Para la formulación de estos proyectos se motivó a los integrantes de las organizaciones a crear propuestas de intervención a partir de las problemáticas detectadas por ellos mismos en sus territorios. Esto se hace mediante la enseñanza de cómo identificar las distintas situaciones y posibles ejes de acción y los pasos a seguir. Que da como resultado una serie de trabajos coordinados, ubicados en la realidad, que parten de una necesidad o problemática y vinculan las poblaciones afrocolombianas fuertemente afectadas por el flagelo del conflicto armado y la pobreza.

Es de mencionar que a causa de la pandemia el diplomado se llevó a cabo en la modalidad virtual, bajo dos estrategias; la primera de ella es sincrónica; aquí los estudiantes participan en videollamadas docentes para el desarrollo del 60% de las sesiones. Y en segunda instancia asincrónico; ya que requerirá de un trabajo autónomo, revisión documental por parte de los estudiantes y realización de talleres.

El diplomado contó con la guía de un docente para cada uno de los módulos y el acompañamiento de un tutor(a) de investigación. Para iniciar curso se contempló el siguiente orden:

- 1 En primer lugar, se dio una inducción explicando los temas a abordar que fueron el autorreconocimiento y la visibilidad estadística
- 2 Presentación por parte de los miembros de equipo técnico y docentes que acompañarán el proceso
- 3 Presentación por parte de los participantes que al parecer tienen un amplio conocimiento en cuanto a trabajo comunitario, y llevan procesos de gran trascendencia en sus territorios.

- 4 Se dialogan sobre los compromisos del curso, debido a que este es certificado por parte del Centro de Pastoral Afrocolombiana, la C.N.O.A y la Universidad Claretiana. Quienes patrocinan el diplomado, lo cual implica un costo para la Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas, por ello se requiere el compromiso y responsabilidad con el proceso.
- 5 Se presentan los temas que se van a trabajar a lo largo de diplomado que son;
  - 1- Módulo 1. Raza, racismo y discriminación. Autorreconocimiento
  - 2- Módulo 2. ¿Para qué la visibilidad estadística? ¿ Los censos y las variables étnicas?
  - 3- Módulo 3. Los Afrocolombianos en los censos. Herramientas para la participación en sistema estadístico colombiano.

El fortalecimiento organizacional mediante esta herramienta permitió brindar herramientas teóricas y metodológicas a jóvenes participantes, pertenecientes a las 17 tongas de la C.N.O.A lo cual aportó a la potenciación de sus liderazgos y el de sus organizaciones.

Se puede concluir que el fortalecimiento como línea horizontal a todas las acciones que se ejecutan en la C.N.O.A no solo brinda apoyo frente al tema administrativo, sino que también trabaja alrededor de potenciar conocimientos, para dar respuestas a situaciones que van desde autoconocimiento hasta lo externo. Es decir, trabajar la cuestión Afrocolombiana desde otra sensibilidad, la cual se obtiene desde el conocimiento de uno mismo, para poder comprender y exigir aquello a lo que se tiene derecho, y saber que, lo que hoy se tiene se ha logrado porque otros han realizado estos procesos. Que muestra avances en materia de inclusión y emancipación, aunque no en gran medida, puesto a que el trabajo comunitario desde lo organizativo como lo mencionó la entrevistada No. 4 es de todos los días.

Puntualmente el diplomado como herramienta para el fortalecimiento permite la interiorización de los temas, ya que desde el abordaje de cada una de las temáticas se logran situarlas en contextos específicos, lo cual da una visión clara y concisa del tema.

### **Resultados de entrevista semiestructurada a miembro del grupo técnico.**

El presente apartado pretende exponer desde el punto de vista de un miembro del equipo técnico de la Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas, en qué consiste el fortalecimiento organizacional, y como se aporta desde este, a la construcción de paz y transformación de realidades. Información que se obtiene por medio de la aplicación de una entrevista semiestructurada y determina que:

A partir del diálogo generado con el miembro del equipo técnico de la convergencia quien es el que en este momento está reafirmando la tonga (minga) de Bogotá.. El análisis de la interpretación, afirma que el fortalecimiento organizacional es un proceso colaborativo de sensibilización desde el cual se antecede al reconocimiento de unos derechos, al igual los múltiples sucesos de violaciones que han sufrido las comunidades negras. Esta sensibilización facilita el desarrollo de una conciencia colectiva a raíz de sucesos que tocan a cada uno de los miembros de la comunidad Afrocolombiana. Permitiendo desde sus experiencias la formulación de estrategias para la no repetición y exigencia y cumplimiento de sus derechos.

Esto se podría traducir también en un proceso de emancipación que yace a partir de la autorreflexión que se da desde el conocimiento de derechos y la violación de estos. Lo cual también afirma Sverdlick (s,f) “es generar las condiciones para que los grupos sociales tomen conciencia de su alienación y se constituyan en constructores de conocimiento transformador” (p.2).

En esa misma línea de desarrollo de estrategias, se ha promovido la visibilidad de derechos desde lo fáctico y lo simbólico. Que ha llevado a que más personas afro se reconozcan en el proceso y trabajen en rechazo de aquellas situaciones de abandono y discriminación que circundan las comunidades negras. Por lo que, también se unen personas blanco-mestizas trabajando en la resignificación de lo afro, logrando traspasar las barreras de lo simbólico. Esta integración hacia una misma causa ha hecho que cada vez sean más visibles las violaciones a los derechos a las comunidades negras, y surjan nuevas organizaciones y movimientos en pro del bienestar de la comunidad Afrocolombiana. Que se traduce en acciones que conducen a la paz y la convivencia. Como lo mencionó el entrevistado No 1. “esto es construir paz”

En ese orden de ideas todo este proceso, hace que la personas tomen conciencia, de aquellas circunstancias que los han segregado, llevándolos al despojo de creencias estereotipadas de lo que representa ser negro (Espinosa & Cueto. 2014). A raíz del reconocimiento, la visibilidad y exigencia de derechos, son muchas las personas negras que se han empoderado y desde su cotidianidad contribuyen a que otras personas rompan las barreras de acceso, ya sea a educación, empleo, servicios entre otros. En lo que, no solo se visiona una transformación de pensamientos y creencias, sino, reflejada en las condiciones de

vida de las comunidades. Aunque no en gran medida, por ser un proceso que requiere de la unión y sensibilización de todos como país.

En ese orden de ideas, desde la perspectiva del equipo técnico de la C.N.O.A, el aporte del fortalecimiento organizacional a la construcción de paz y transformación de realidades se dio a partir, del reconocimiento de unas situaciones que vulneran la integridad de la población Afrocolombiana y deriva en una violación de derechos. Un reconocimiento que conduce a la exigibilidad de estos, con el propósito de convivir en igualdad de condiciones. Lo anterior entendiendo que el reconocimiento es el paso a la interiorización de lo que ha sido vulnerado como comunidad, lo que se logró y se desea lograr.

Es de nombrar que este reconocimiento es antecedido por el autorreconocimiento siendo este “un proceso de subjetivación, que implica cierto grado de reflexión y concienciación” (Ramírez, f.P.1). También denominado un proceso de concientización por el entrevistado No.1 que conlleva al cambio de percepción de la realidad y con ésta, la ejecución de acciones para materializar esa realidad deseada, que requieren de la mayor participación posible, siendo ésta la realidad que las poblaciones Afrocolombianas organizadas y no organizadas quieren vivir, pero que solos no se puede construir.

### **Resultados de entrevista realizadas a las organizaciones vinculadas a la tonga de Bogotá**

Ahora bien, queriendo dar respuestas al tercer objetivo propuesto, mediante el cual se desea conocer las acciones de construcción de paz que se llevan a cabo desde el fortalecimiento, según la perspectiva de los líderes de las organizaciones. Se realizan entrevistas semiestructuradas a cada uno de estos líderes y da como resultado que

Se evidenció el crecimiento institucional a raíz de la potenciación de capacidades culinarias como estrategia de autosostenimiento y atención a la comunidad, y la enseñanza de aspectos tan importantes como la redacción, necesarios al momento de crear, dirigir y plasmar ideas. En el segundo caso, el fortalecimiento es considerado como el potenciamiento de habilidades contables y administrativas, que contribuyeron a la administración de recursos humanos, técnicos y tecnológicos. Dado que toda organización para mantenerse debe generar una serie de ingresos, y así mismo, para atender a la comunidad debe contar con toda una gama de herramientas que generen un beneficio-costo.

Lo anterior, primordialmente en el caso de las organizaciones sin ánimo de lucro afrocolombianas que no reciben ningún tipo de aporte económico por parte de entes estatales, ya que nacen como respuesta a las necesidades y problemáticas de la población, las cuales no son visibilizadas por el Estado. Por lo cual tienden a necesitar de mayores esfuerzos desde el tema de sostenimiento. Por ello la C.N.O.A en su acción fortalecedora busca que las organizaciones se mantengan, lleguen cada vez a más población y haya mayor participación en los procesos. Lo que traería consigo un crecimiento de personas autorreconocidas, concientizadas y dispuestas a exigir sus derechos, trabajar para que otros tengan la posibilidad de acceder a estos.

Aunque lo anterior podría ser una mirada utópica de lo que se esperaría del fortalecimiento, ya que como menciona Castillo & González (2017) las acciones organizativas tienden a ser frágiles, y poco transformadoras debido a que muchas veces se persiguen intereses individuales, cual causa la fragmentación de tejido social y comunitario de las organizaciones Afrocolombianas.

Por otro lado, en oposición a lo mencionado anteriormente el último referente no da cuenta del proceso de fortalecimiento, o en otras palabras niega la existencia de este debido a la poca cohesión que se evidenció en la tonga, lo cual la ha llevado a reestructurarse.

Lo anterior ratifica esta visión utópica, ya que todas las organizaciones a pesar de trabajar con el mismo grupo étnico persiguen fines diferentes. Unos de mayor constancia y compromisos que tienden a ser más complejos, lo cual se evidencia al momento de tener líderes amenazados y con ello una respuesta indiferente por parte de los entes de control.

Lo expuesto por la entrevistada No.4 permite ver que, aunque se hayan producido acciones que lleven a la construcción de paz, hace falta más.

Se puede definir que sí hubo un aporte del fortalecimiento en cuanto a construcción de paz, ya que las acciones nombradas por los entrevistados dieron cuenta de ello, pues mediante estas se logró responder a las necesidades, problemáticas e intereses de las organizaciones desde el facilitar herramientas de apoyo para la gestión de las organizaciones, el desarrollo de nuevas competencias y conocimientos y con ello por ende al mejoramiento de los servicios hacia la población beneficiaria. Esto contribuyendo a generar mejores condiciones de vida para la población beneficiaria.

Finalmente queriendo dar respuesta al último objetivo propuesto, mediante el cual se desea conocer el aporte de la C.N.O.A a través del fortalecimiento organizacional a la transformación de realidades, continuamente desde la perspectiva de los y las líderes. Información de se obtuvo mediante la aplicación de entrevista estructuradas, y dieron como resultado

Se aporta a la transformación de realidades primeramente desde el impartimiento de conocimientos que permiten analizar y comprender la realidad, más allá de lo que a simple vista se percibe, lo cual lleva adoptar otra visión de las diferentes realidades que atañen las comunidades Afrocolombianas. Que en otras palabras sería el desarrollo de una mirada crítica y reformadora.

El proceso de fortalecimiento también ubica a las organizaciones desde lo real. Con esto lo que se desea expresar es que algunas organizaciones llegan a la convergencia con el ideal de que el fortalecimiento es para la promoción organizativa. Una mentalidad utópica acerca de que dirigir una organización no requiere de grandes esfuerzos. Lo cual es una idea errónea. Por esto al llegar al proceso de fortalecimiento esa idea se desdibuja, cambiando esa perspectiva de lo que es el fortalecimiento, y asumiendo el compromiso que dirigir una organización requiere.

Cabe mencionar que el fortalecimiento algunas veces tiende a ser tan adaptado a las exigencias, dinámicas sociales y situacionales de la población, que se llega a considerar la organización un “movimiento” porque reconoce los esfuerzos y potencialidades de la población, al igual que las acciones y sucesos que van detrimento de la comunidad, ya que es a partir de esos acontecimientos que se actúa y se construyen saberes en defensa de la población Afrocolombiana. Por esto las organizaciones ven en ese movimiento su sueño cumplido.

Finalmente se deduce que través del fortalecimiento organizacional si se aporta a la transformación de realidades, Por cuanto las organizaciones formulan estrategias con base en el conocimiento adquirido mediante el fortalecimiento, lo que les permite ir reconociéndose en el proceso, mejorando ante cada aspecto e ir integrando más gente y posicionándose en los territorios. Llegando a los espacios más baldíos en aras de afianzar sus acciones reparadoras, construyendo de la mano de la gente otra visión de la realidad. Mientras se trabaja por el bien colectivo. Y se generan nuevas motivaciones en la comunidad.

### **Propuesta de intervención**

Dado que se ha presentado la reestructuración de la tonga de Bogotá, debido a problemáticas de cohesión, y acompañamiento por parte de la C.N.O.A se realiza la siguiente propuesta, con el fin de generar espacios de fortalecimiento de la tonga y así mismo de construcción de conocimientos desde la cuestión Afrocolombiana.

La propuesta consiste en la creación de un campo de práctica en el nivel de comunidad I y II, con la Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas (C.N.O.A). Para ello les contextualizaré la institución. Esta convergencia se creó en el año 2002 producto de una reunión que convocaba a las organizaciones de comunidades negras de todo el país a integrarse a los planes de desarrollo a nivel nacional, pero desde las vivencias, exigencias propias. Mediante la convergencia se buscaba plantear soluciones a las situaciones que aquejan y vulneran la integridad de las comunidades negras. A partir de los primeros encuentros se establecieron siete líneas de trabajo, que fueron resultados de las problemáticas internas y territoriales de cada organización. Estas líneas fueron:

1. Fortalecimiento organizacional
2. Construcción de paz
3. Equidad de género y diversidad sexual
4. Incidencia política y legislativa
5. Territorio y territorialidad
6. Niñez, adolescencia y juventud afrocolombiana
7. Etnocomunicación estratégica

La convergencia cuenta con alrededor de 300 organizaciones vinculadas en todo el territorio nacional, que trabajan en defensa y reconocimiento de la población negra, bajo la dirección de la corporación centro pastoral afrocolombiana C.E.P.A.C.

Puntualmente consideramos que como campo de práctica en comunidad generaría un gran aporte a la universidad y al programa, ya que permite ampliar el conocimiento en cuanto a las formas de organización y resistencia de las comunidades negras. Además, se podría dejar de lado esos esquemas mentales que solo visionan al negro desde la pobreza, el conflicto, la delincuencia etc. Por ello es de vital importancia incorporar en el ámbito educativo experiencias y conocimientos de lo afro, lo cual se puede lograr trabajando desde las dos

líneas transversales para el trabajo con la población que son: el fortalecimiento organizacional y la construcción de paz.

Desde esta primera línea que es el fortalecimiento organizacional, se busca capacitar a los miembros de las organizaciones, para que garanticen la idoneidad de las acciones fortaleciendo en cuanto formulación y ejecución de proyecto, manejo financiero y administrativo y problemáticas que refieran las organizaciones.

Desde la línea de construcción de paz se llevan a cabo acciones que permitan materializar los derechos del pueblo negro, entendiendo las violaciones que se dan a nivel social, económica, territorial y político. Desde la C.N.O.A se construye paz a través del auto reconocimiento étnico-racial, en contra de todo tipo de discriminación y a la transformación de imaginarios sociales guerrilleros hacia el perdón y la reconciliación, y aporta a la construcción de la agenda paz nacional, que incluye el relacionamiento con plataformas y la determinación de acciones colectivas de impacto territorial, nacional e internacional.

¿Por qué proponemos este campo para la práctica de comunidad?

Primeramente, porque se trabaja con líderes sociales que tienen procesos de larga duración e incidencia, lo cual requiere de conocimientos previos y en el nivel de comunidad ya se tiene una experiencia previa desde la investigación, la intervención y la conceptualización teórica que se pueden articular a los procesos internos de la convergencia. En segunda instancia porque la práctica de comunidad tiene duración de un año, lo cual permite conocer las acciones que se llevan a cabo desde cada una de las líneas de gestión y participar en las labores que se realizan en cada una de ellas. Y así mismo participar de la cátedra de estudios afrocolombianos. Esto generará un conocimiento integral sobre la cuestión afro lo cual hará que sean más asertivas las intervenciones futuras. No obstante, cabe mencionar que en la universidad no hay un campo de práctica que aborde esta población, lo cual es muy necesario considerando que en la vida profesional no estaremos exentos al trabajo comunitario con comunidades étnicas y desde la práctica académica podemos ir desarrollando habilidades que harán más idóneo el hacer profesional.

Ya para finalizar les comento que la C.N.O.A es la convergencia con la cual se trabajó la elaboración de este proyecto de grado. Tras haber adquirido el trabajo de pasante he tenido la oportunidad de conocer otras formas de re-existencia, el trabajo con líderes y víctimas desde

su realidad, cambia el pensamiento, me hace reflexionar como mujer negra y profesional en formación. Pienso que hay mucho por aprender y espero que este aprendizaje pueda llegar a las aulas de nuestra universidad.

## **2.3 RECOMENDACIONES**

### **Recomendaciones para la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca**

Se recomienda a la Universidad considerar la apertura de un campo de práctica en Trabajo Social, con la Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas, Porque este espacio desde la gestión comunitaria generaría un gran aporte a la Universidad y al Programa, permitiendo ampliar el conocimiento en cuanto a las formas de organización y resistencia de las comunidades negras.

### **Recomendaciones para estudiantes y profesionales en Trabajo Social**

Se recomienda a los y las trabajadores sociales en formación y profesionales, ahondar en el tema organizacional desde la cuestión de procesos de resistencia Afrocolombiana, porque son propias de intervención e investigación en trabajo social, y se pueden generar una serie de conocimiento alrededor de ello.

Es crucial que desde el trabajo social se fortalezcan los procesos organizacionales de las comunidades negras ya que, se ha evidenciado que en el Distrito Capital las organizaciones presentan dificultades a nivel de cohesión, lo cual hace que las acciones se debiliten y no haya un avance en materia de inclusión y transformación.

### **Recomendaciones a la Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas.**

En reconocimiento de algunas de las dificultades presentes en la tonga de Bogotá, y dado que hay una reestructuración se recomienda a la Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas

- Hacer seguimiento a los procesos de las organizaciones vinculadas a la tonga
- Informar a las nuevas organizaciones las ventajas de hacer parte de la tonga y los ejes de gestión, porque al momento de hacer entrevistas encontré que algunas, no tienen un amplio conocimiento sobre la gestión de la convergencia

- Motivar la participación de las colaboradora y colaboradores de las organizaciones en los procesos formativos
- La actualización de la página web, debido a que gran parte de la información de las organizaciones de la tonga ya no corresponde.

## 2.4 REFERENCIAS

- ACNUR. (2019). *¿Qué es el racismo y qué tipos de racismo hay?*. Obtenido de: <https://eacnur.org/blog/que-es-el-racismo-y-tipos-de-racismo-tc-alt45664n-o-pstn-o-pst/>
- Aguilar, S. Barroso J. (2015). *La triangulación de datos como estrategia en investigación educativa*. Revista de Medios. Obtenido de <https://idus.us.es/handle/11441/45289>
- Aguilar, J. (2011). 4. *Conocimiento libre y educación emancipadora*. Revista EDUCARE-UPEL-IPB-Segunda Nueva Etapa 2.0, 15(1), 84-106. Obtenido de: <https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/223>
- Alcaldía de Bogotá (s, f) *Documentos para comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras: normas aplicables*. Bogotá D.C. Obtenido de: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/listados/tematica2.jsp?subtema=27257>
- \_\_\_\_\_. (2020). *Plan de desarrollo 2020-2024 Un nuevo contrato social y ambiental para el siglo XXI*. Bogotá D.C. Obtenido de: <https://bogota.gov.co/yo-participo/plan-desarrollo-claudia-lopez-2020-2024/>
- Alzate, X. (2008). Transformación de la realidad social a través de la educación en ciencias sociales. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (Colombia), 4(1), 63-73. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/pdf/1341/134115209005.pdf>
- Anaya, A (2014). *Ruta de Fortalecimiento Organizacional a los Comités Comunitarios de Emergencias "COMBAS"*. Tesis doctoral. Cartagena. Obtenido de: <http://repositorio.unicartagena.edu.co/handle/11227/1154>
- Angulo, C. (2004). *La situación territorial de los afrocolombianos: problemas y conflictos*. ICANH, *Panorámica Afrocolombiana*, 343-368. Obtenido de: [https://www.academia.edu/download/52097389/Panoramica\\_afrocolombiana.pdf#page=342](https://www.academia.edu/download/52097389/Panoramica_afrocolombiana.pdf#page=342)
- Baquero, P. D. (2015). *Organización política de los afrocolombianos residentes en Bogotá*. *Hallazgos*, 12(23), 275-285. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/pdf/557/55716976003.pdf>

- Barahona, J. (1988). *La empresa como organización: una propuesta de delimitación de su concepto*. In *Anales de estudios económicos y empresariales*. Servicio de Publicaciones. Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/785516.pdf>
- Bautista, F. J. (2004). *Propuesta de una Epistemología Antropológica para la Paz*. Convergencia Revista de Ciencias Sociales. Obtenido de: <http://revistacoatepec.uaemex.mx/index.php/convergencia/article/view/1563>
- Becerra, M. H. L. (2011). *Teorías para la paz y perspectivas ambientales del desarrollo como diálogos imperfectos*. *Revista Luna Azul*, (33), 85-96. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/pdf/3217/321727235008.pdf>
- Bonilla, E. Rodríguez, P. (1997). *Más allá del dilema de los métodos*. La investigación en ciencias sociales. Colombia, Editorial Norma. Obtenido de <https://laboratoriociudadut.files.wordpress.com/2018/05/mas-alla-del-dilema-de-los-metodos.pdf>
- Bonilla, A. (2015). *Racismo y derechos humanos en Colombia: avatares de las poblaciones afrocolombianas*. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/pdf/5519/551956252007.pdf>
- Bravo, N. Intriago, M. & Rosillo, A. (2019). *Fortalecimiento Organizativo de las Unidades Económicas Populares y Solidarias—Área textil y las capacidades técnicas organizativas*. *Revista San Gregorio*, (28). Obtenido de: <http://www.revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/10>
- Buss, M. López, M. Rutz, A. Coelho, S. Oliveira, I. Mikla, M. (2013). *Grupo focal: una técnica de recogida de datos en investigaciones cualitativas*. *Index de Enfermería*. Obtenido de: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962013000100016](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962013000100016)
- Calle, V. (2016). *La Asociatividad, una herramienta perfecta para la gestión social orientada a la transformación de realidades*. *Revista Cultural Unilibre*. Obtenido de: [https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/revista\\_cultural/article/view/4196](https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/revista_cultural/article/view/4196)
- Camarena, J. (2016). *La organización como sistema: el modelo organizacional contemporáneo*. *Oikos Polis*, 1(1), 135-174. Recuperado en 11 de junio de 2021, de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2415-22502016000100005&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-22502016000100005&lng=es&tlng=es).
- Carmona, C. Flores, S. (2007). *Implicaciones conceptuales y metodológicas en la aplicación de la entrevista en profundidad*. *Laurus*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/761/76102313.pdf>

- Chamba, K. (2019). *Fortalecimiento Organizativo, una acción transformadora desde Trabajo Social en el Barrio Oriente Quiteño en el periodo abril – agosto 2018*. Tesis universidad central de Ecuador. Obtenido de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/20526>
- Chávez, Y. (2017). *¿Paz positiva? o ¿paz negativa? Reflexiones de líderes y lideresas víctimas del conflicto armado en Soacha, Colombia. Prospectiva*. Revista de Trabajo e Intervención sociales. Obtenido de:  
<https://revistapropectiva.univalle.edu.co/index.php/prospectiva/article/view/5839>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. The McGraw-Hill Obtenido de:  
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1145>
- Cruz, F., Olivares, G. & Gallegos, A. (2014). *Análisis y evaluación de las capacidades administrativas en las micros y pequeñas empresas de Tehuantepec, Oaxaca. In XIX Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática*. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Obtenido de:  
<http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xix/docs/1.05.pdf>
- Comins, I. (2008). *La ética del cuidado y la construcción de la paz*. Icaria. Obtenido de:  
<http://www.iudesp.uji.es/SedeUJI/wp-content/uploads/2013/12/2.-Estica-del-cuidad0-IreneComin.pdf>
- Conferencia Nacional Afrocolombiana. (2002). *¿Quiénes somos?* Bogotá D.C. Obtenido de:  
<https://convergenciagnoa.org/quienes-somos/>
- \_\_\_\_\_ (s, f). *Inicio*. C.N.O.A. Bogotá. Obtenido de: <https://convergenciagnoa.org/>
- \_\_\_\_\_ (s, f). *la paz desde una perspectiva afrocolombiana*. obtenido de: <https://convergenciagnoa.org/la-paz-desde-una-perspectiva-afrocolombiana/>
- \_\_\_\_\_. (2016). *Fortalecimiento Organizacional*. obtenido de:  
<https://convergenciagnoa.org/fortalecimiento-organizacional/>
- \_\_\_\_\_. (2021). *racismo y autorreconocimiento*. obtenido de:  
<https://cnoa.online/cnoa/public/img/user/events/1613492252.pdf>
- \_\_\_\_\_. (2021). *autorreconocimiento*. obtenido de:  
<https://cnoa.online/cnoa/public/img/user/events/1613492952.pdf>
- \_\_\_\_\_. (2021). *Racismo y autorreconocimiento*. Obtenido de:  
<https://cnoa.online/cnoa/public/img/user/events/1613492252.pdf>
- Consejo Nacional de Trabajo Social. (2017). *Código de Ética de los Trabajadores Sociales en Colombia*.

- De Roux, G. (2010). *Políticas públicas para el avance de la población afrocolombiana: revisión y análisis*. Panamá: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Obtenido de <http://blog.utp.edu.co/etnopediatria/files/2015/03/Pol%C3%ADticas-p%C3%BAblicas-para-el-avance-de-la-poblaci%C3%B3n-afrocolombiana.pdf>
- Díaz, L. Torruco, U. Martínez, M. Varela, M. (2013). *La entrevista, recurso flexible y dinámico*. *Investigación en educación médica*, 2(7), 162-167. Obtenido de: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-50572013000300009&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009&lng=es&tlng=es).
- Estupiñán, F. (2016). *El rol de la Fundación Cultural Artesanal Casa Ochún en el fortalecimiento organizacional del pueblo afro-ecuatoriano en el barrio afro urbano Carapungo periodo 2014-2015*. Tesis Universidad Central de Ecuador. Quito. Obtenido de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/10691>
- Flores, D. (2016). *La importancia e impacto de la lectura, redacción y pensamiento crítico en la educación superior*. *Zona próxima*, (24), 128-135. Obtenido de: [https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as\\_sdt=0,5&q=importancia+de+la+redaccion](https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0,5&q=importancia+de+la+redaccion)
- Gamboa, F. Gualtero I. (2019). *Plan de fortalecimiento organizacional del consultorio de fisioterapia lyda Gisela González Bernal ubicado en el municipio de facataivá (Doctoral dissertation)*. Obtenido de: <http://repositorio.ucundinamarca.edu.co/handle/20.500.12558/1724>
- Garcés, A. (2015). *Desafíos de los ordenamientos territoriales en Colombia: guerra, narcotráfico, minería y agronegocios en los territorios de comunidades campesinas, negras e indígenas del sur del país*. *Revista criterio jurídico garantista*. Bogotá. obtenido de: <http://revistas.fuac.edu.co/index.php/criteriojuridicogarantista/article/view/592/570>
- García, M. Rodríguez, M. (2000). *El grupo focal como técnica de investigación cualitativa en salud: diseño y puesta en práctica*. *Aten Primaria*. Obtenido de <http://www.unidaddocentemfyclaspalmas.org.es/resources/5+Aten+Primaria+2000.+Grupo+Focal+Dise%C3%B1o+y+Practica.pdf>
- García, M. (2014). *Transformar la realidad*. Universidad de Palermo. Obtenido de [https://fido.palermo.edu/servicios\\_dyc/publicacionesdc/vista/detalle\\_articulo.php?id\\_libro=520\\_id\\_articulo=10808](https://fido.palermo.edu/servicios_dyc/publicacionesdc/vista/detalle_articulo.php?id_libro=520_id_articulo=10808)
- Garzón. J. (2003). *Las limitaciones de la Paz*. *Revista de Estudios Sociales*. Obtenido de: <https://journals.openedition.org/revestudsoc/26187#quotation>

- Guerrero J. López, J. (2002). *El proyecto escolar como instrumento para la transformación de realidades educativas*. Obtenido de:  
<https://repositorio.tec.mx/bitstream/handle/11285/631906/EGE00000006775.pdf?sequence=1>
- González, A. (2003). *Los paradigmas de investigación en las ciencias sociales*. Obtenido de  
<http://islas.uclv.edu.cu/index.php/islas/article/download/617/557>
- Grueso, L. (2000). *El Proceso Organizativo de Comunidades Negras en el Pacífico Sur Colombia*. Obtenido de  
[http://www.humanas.unal.edu.co/colantropos/files/6014/7045/5191/Comunidades\\_negras\\_Grueso\\_Castelblanco.pdf](http://www.humanas.unal.edu.co/colantropos/files/6014/7045/5191/Comunidades_negras_Grueso_Castelblanco.pdf)
- Guardia, L. (2013). *Discriminación racial dentro del ámbito universitario: un enfoque sobre la discriminación sutil y manifiesta*. *ReiDoCrea: Revista electrónica de investigación y docencia creativa*, (2), 111-116. Obtenido de: <https://digibug.ugr.es/handle/10481/27749>
- Hall, R. (1983). *Organizaciones. Estructura y proceso*. Obtenido de:  
<http://148.202.167.116:8080/xmlui/handle/123456789/2878>
- Hampton, D. (1989). *Administración*. Obtenido de:  
[https://www.academia.edu/11559320/HAMPTON\\_CAP\\_1\\_Y\\_2\\_ADMINISTRACION](https://www.academia.edu/11559320/HAMPTON_CAP_1_Y_2_ADMINISTRACION)
- Harto, F. (2016). *La construcción del concepto de paz: paz negativa, paz positiva y paz imperfecta*. Cuadernos de estrategia. Obtenido de:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5832796>
- Hellebrandová, K. (2014). *Escapando a los estereotipos (sexuales) racializados: el caso de las personas afrodescendientes de clase media en Bogotá*. *Revista de Estudios sociales*. Obtenido de: <https://journals.openedition.org/revestudsoc/8441?lang=en>
- Hernández, E. (2016). *Negociaciones de paz en Colombia: una mirada en perspectiva de construcción de paz. Papel Político*. Obtenido de:  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0122-44092016000100002&script=sci\\_abstract&tlng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0122-44092016000100002&script=sci_abstract&tlng=en)
- Huhle, R. (1993). *La violación de los Derechos Humanos ¿Privilegio de los Estados?* *Revista Memoria N°5*, de Dokumentations und Informationszentrum Menschenrechte in Lateinamerika. Obtenido de:  
[http://www.sociedad-estado.com.ar/wp-content/uploads/2011/09/LA\\_HAYA.pdf](http://www.sociedad-estado.com.ar/wp-content/uploads/2011/09/LA_HAYA.pdf)

- Ibarra, M. (2007). *Acciones colectivas de las mujeres en contra de la guerra y por la paz en Colombia. Sociedad y economía*, (13), 66-86. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/996/99616721004.pdf>
- Ibarra, P. (2000). *¿Qué son los movimientos sociales? Betiko Fundazioa, Anuario de los movimientos sociales*. Hirugarren Prentsa, Donostia. IREF, Istituto di ricerche educative e formative (1998) *La società civile in Italia. VI rapporto sull' associazionismo sociale*. Edizioni Lavoro, Roma. Obtenido de: [http://www.raularagon.com.ar/biblioteca/libros/Badiou/Movimiento\\_socialyrepresentacionpolitica.pdf](http://www.raularagon.com.ar/biblioteca/libros/Badiou/Movimiento_socialyrepresentacionpolitica.pdf)
- Jaramillo, S. (2014). *La paz territorial*. Presentación en la Universidad de Harvard, Cambridge, MA, Estados Unidos, 13. Obtenido de: [https://www.academia.edu/download/48787045/La-Paz-Territorial\\_Sergio\\_Jaramillo.pdf](https://www.academia.edu/download/48787045/La-Paz-Territorial_Sergio_Jaramillo.pdf)
- Lawrence, C. (2008). *La concientización de Paulo Freire. Historia de la Educación Colombiana*, (11), 51-72. Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4015700>
- López, P. L. (2004). *Población muestra y muestreo*. Punto cero. Obtenido de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=s1815-02762004000100012&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=s1815-02762004000100012&script=sci_arttext)
- Marchioni, M. (2013). *Metodología de la intervención comunitaria. Los procesos comunitarios*. Hagamos de nuestro barrio un lugar habitable, 58. Obtenido de: [https://xarxanet.org/sites/default/files/manual\\_de\\_intervencioncomunitaria\\_en\\_barrios.pdf#page=59](https://xarxanet.org/sites/default/files/manual_de_intervencioncomunitaria_en_barrios.pdf#page=59)
- Melero N. (2012). *El paradigma crítico y los aportes de la investigación acción participativa en la transformación de la realidad: un análisis desde las ciencias sociales. Cuestiones pedagógicas*. Obtenido de <https://idus.us.es/handle/11441/12861>
- Mendivil, M. Durán, R. Solano, M. & Molina, R. (2015). *El papel de la Comunicación para el cambio social: empoderamiento y participación en contextos de violencia. Encuentros*. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/pdf/4766/476648793001.pdf>
- Mesa, L. (2011). *El trabajo colaborativo del profesorado como oportunidad formativa. Los docentes, conciencia educativa de la sociedad*, 69. Obtenido

de: <https://www.altacapacidades.es/insti-internacional/insti-internacional/PDF/revista16.pdf#page=69>

Mesa Nacional de Organizaciones Afrocolombianas. (2011) *Propuesta de Decreto Ley para las víctimas afrocolombianas, negras, palenqueras y raizales, con ocasión de las facultades extraordinarias otorgadas en el Artículo 205 de la Ley 1448 de 2011*. Bogotá D.C. Obtenido de [http://www.afrocolombians.org/pdfs/Propuesta\\_Decreto\\_Ley\\_Mesa.pdf](http://www.afrocolombians.org/pdfs/Propuesta_Decreto_Ley_Mesa.pdf)

Mayor, F. (2003). Educación para la paz. Obtenido de <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:EducacionXXI-6304F2E4-CAA8-4812-896C-AC08BA791C8B/Documento.pdf>

Ministerio de Interior. (2013). *Compendio Legislación Afrocolombiana*. Obtenido de: [https://dacn.mininterior.gov.co/sites/default/files/compendio\\_legislacion.pdf](https://dacn.mininterior.gov.co/sites/default/files/compendio_legislacion.pdf)

\_\_\_\_\_. (2017). *LEY 70 DE 1993 (agosto 27) "Por la cual se desarrolla el artículo transitorio 55 de la Constitución Política*. Obtenido de:

<https://www.mininterior.gov.co/la-institucion/normatividad/ley-70-de-1993-agosto-27-po-r-la-cual-se-desarrolla-el-articulo-transitorio-55-de-la-constitucion-politica>

Montañés, M. & Muslera, A. (2012). La paz transformadora: una propuesta para la construcción participada de paz y la gestión de conflictos desde la perspectiva sociopráctica. Obtenido de: <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/25939>

Morgan, G. (1996). *Imágenes de la organización*. México: Alfaomega.: [http://institutocienciashumanas.com/wp-content/uploads/2020/03/IMAGENES\\_DE\\_LA\\_ORGANIZACION.pdf](http://institutocienciashumanas.com/wp-content/uploads/2020/03/IMAGENES_DE_LA_ORGANIZACION.pdf)

Muslera, E.(2016). *El proceso de construcción de paz colombiano más allá de la negociación: una propuesta desde la Paz Transformadora y Participativa*. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/pdf/4077/407755354009.pdf>

Muñoz, F. López, M. (2000). *Historia de la paz*. Universidad de Granada, Granada. Obtenido de: [http://www.academia.edu/download/31494699/Historia\\_de\\_la\\_paz.pdf](http://www.academia.edu/download/31494699/Historia_de_la_paz.pdf)

Muñoz, F. A. (Ed.). (2001). *La paz imperfecta*. Granada: Universidad de Granada. Obtenido de: <https://www.ugr.es/~fmunoz/documentos/pimunozespa%C3%B1ol.pdf>

Naciones Unidas. (s, f). *Decenio Internacional para los Afrodescendientes 2015-2024*.

Obtenido de: <https://www.un.org/es/observances/decade-people-african-descent>

Oslender, U. (2003). "*Discursos ocultos de resistencia*": tradición oral y cultura política en comunidades negras de la costa pacífica colombiana. *Revista Colombiana de Antropología* ,

39 , 203-235. Obtenido el 19 de abril de 2021 de

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0486-65252003000100007&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0486-65252003000100007&lng=en&tlng=es).

Padilla, S. (2020). *Una aproximación a las visiones de construcción de paz en el municipio de Planada (Tolima): Un análisis desde la paz liberal, popular e híbrida (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de Colombia.)*. obtenido de:

<http://bivipas.unal.edu.co/handle/123456789/805>

Panorama socio-económico. (2005). *Informe del Movimiento Nacional Afrocolombiano CIMARRÓN sobre la situación de derechos humanos de la población afrocolombiana (1994-2004)*.

Obtenido

de:<http://www.urosario.edu.co/Facultad-de-Jurisprudencia/Catedra-Viva-Intercultural/Comunidades-Etnicas-de-Colombia/Documentos/informecimarron.pdf>

Planella, J. (2016). *Acompañamiento social*. Editorial UOC. Obtenido de:

[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=9qHqDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT6&dq=acompa%C3%B1amiento+social&ots=IwGhaN1Is9&sig=a6nbwQTxHif7ANpXy\\_wQCxWrirE#v=onepage&q=acompa%C3%B1amiento%20social&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=9qHqDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT6&dq=acompa%C3%B1amiento+social&ots=IwGhaN1Is9&sig=a6nbwQTxHif7ANpXy_wQCxWrirE#v=onepage&q=acompa%C3%B1amiento%20social&f=false)

Parada, E. (2002). *Introducción a las políticas públicas*. Fondo de cultura económica. Obtenido de:

<https://www.academia.edu/download/53967028/435499296.Lahera-Parada-Intrduccion-a-las-politicas-publicas.pdf>

Parra, L. (2014). *Prácticas y experiencias colectivas ante la guerra y para la construcción de paz: iniciativas sociales de paz en Colombia*. Obtenido de:

<https://revistas.usb.edu.co/index.php/Agora/article/view/972>

Pérez, I. Navas, F (2014). *Parroquia de Santa Águeda, Bogotá. estudio de caso acerca de la educación para la construcción de paz*. Revista Especializada en Sociología Jurídica y Política. Obtenido de: <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/23610>

Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos Nicaragua. (2012). *Derechos humanos de las poblaciones afrodescendientes Módulo de capacitación*. Obtenido de:

<https://centroderecursos.cultura.pe/sites/default/files/rb/pdf/Derechos-humanos-de-las-poblaciones-afrodescendientes-Modulo-de-capacitacion-final.pdf>

Obregón, G. M. A. (2014). Los docentes como constructores de prácticas de paz. *Ra ximhai*, 10(2), 95-112. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/pdf/461/46131266004.pdf>

Ortiz, J. (2011). *La Cátedra de Estudios Afrocolombianos como proceso diaspórico en la escuela. Pedagogía y saberes*. Obtenido de:

<https://revistas.pedagogica.edu.co/index.php/PYS/article/view/765>

- Quintero, Ó. (2010). Los afros aquí. *Dinámicas organizativas e identidades de la población afrocolombiana en Bogotá*. *Boletín de Antropología Universidad de Antioquia*. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/pdf/557/55716976003.pdf>
- Ramió, C. (2016). Teoría de la organización y administración pública. Obtenido de: <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/12817/Teoria%20de%20la%20organizaci%C3%B3n.pdf?sequence=1>
- Ramírez, C.(s,f). *La construcción narrativa en los procesos de autorreconocimiento de la infancia afrocolombiana*. Obtenido de: [https://convergenciagnoa.org/wp-content/uploads/2018/03/La-construcci%C3%B3n-narrativa\\_Ponencia-CNOA-Bienal-Infancia.pdf](https://convergenciagnoa.org/wp-content/uploads/2018/03/La-construcci%C3%B3n-narrativa_Ponencia-CNOA-Bienal-Infancia.pdf)
- Rentería, Y. Cuesta, H. (2018). *Cómo va la reparación colectiva para las comunidades negras en el departamento del Chocó*. *Jurídicas*, 15(2), 104-130. Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7537629>
- Restrepo, E. (2008). *Racismo y discriminación*. A. Rojas, *Cátedra de estudios afrocolombianos: aportes para maestros*, 192-204. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Eduardo-Restrepo/publication/265978894\\_Racismo\\_y\\_discriminacion/links/571fe64d08aed056fa235bbd/Racismo-y-discriminacion.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Eduardo-Restrepo/publication/265978894_Racismo_y_discriminacion/links/571fe64d08aed056fa235bbd/Racismo-y-discriminacion.pdf)
- Rettberg, A. (2003). *Diseñar el futuro: una revisión de los dilemas de la construcción de paz para el postconflicto*. *Revista de estudios sociales*. Obtenido de: <https://journals.openedition.org/revestudsoc/25929>
- Rettberg, A. (2013). La construcción de paz bajo la lupa: una revisión de la actividad y de la literatura académica internacional. *Estudios Políticos*. Obtenido de: <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/25939>
- Rettberg, A. (2012). *Construcción de paz en Colombia*. Ediciones Unidas-Universidad de los Andes. Obtenido de: [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=RIU7DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR15&dq=construcci%C3%B3n+de+paz&ots=9Bd7\\_\\_upSd&sig=j9KnI8dTz5hNytdnM6FIjVMG1tc](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=RIU7DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR15&dq=construcci%C3%B3n+de+paz&ots=9Bd7__upSd&sig=j9KnI8dTz5hNytdnM6FIjVMG1tc)
- Reyes, A. (2007). *Administración moderna*. Obtenido de: <https://educativoinurgentes.files.wordpress.com/2018/01/administracion-moderna-reyes-ponce.pdf>
- Rivera, S. (2010). *¿Cómo se pueden aplicar los distintos paradigmas de la investigación científica a La Cultura Física y El Deporte?*. *PODIUM-Revista de Ciencia y Tecnología en la Cultura Física*, 5(1), 1-10. Obtenido <http://podium.upr.edu.cu/index.php/podium/article/view/201>

- Robles, B. (2011). *La entrevista en profundidad: una técnica útil dentro del campo antropofísico*. Cuicuilco. Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-16592011000300004&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16592011000300004&lng=es&tlng=es)
- Sacipa Rodríguez, S. (2005). *Las y los ciudadanos de Bogotá significan la paz I*. Universitas Psychologica. Obtenido de: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-92672005000100012](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672005000100012)
- Sanchez, M. (2004). La biblioteca como una organización que aprende. *Biblioteca universitaria*, 7(2), 100-109. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/pdf/285/28570203.pdf>
- Saura, J. (2011). *La exigibilidad jurídica de los Derechos humanos: especial referencia a los derechos económicos, sociales y culturales*. Obtenido de: [https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/19294/exigibilidad\\_saura\\_PTD\\_2011.pdf](https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/19294/exigibilidad_saura_PTD_2011.pdf)
- Schvarstein, L. (2002). *Psicología social de las organizaciones*. Obtenido de: [http://www.academia.edu/download/35365495/LA\\_Psicologia\\_social\\_de\\_las\\_Organizaciones.doc](http://www.academia.edu/download/35365495/LA_Psicologia_social_de_las_Organizaciones.doc)
- Senge, P. (2002). Las organizaciones que aprenden. Obtenido de: [https://factorhuma.org/attachments\\_secure/article/8324/UK\\_learning\\_organizations\\_CAST.pdf](https://factorhuma.org/attachments_secure/article/8324/UK_learning_organizations_CAST.pdf)
- Segredo, Al. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), 385-393. Recuperado en 11 de junio de 2021, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662013000200017&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017&lng=es&tlng=es)
- Serra, A. Acebillo, M., & Saz-Carranza, A. (2008). *Fortalecimiento institucional de los gobiernos locales. La aportación de la cooperación descentralizada pública directa UE-AL*. Colección de Estudios de Investigación. Obtenido de: [http://www.observ-ocd.org/sites/observ-ocd.org/files/2018-03/441\\_229.pdf](http://www.observ-ocd.org/sites/observ-ocd.org/files/2018-03/441_229.pdf)
- Sverdlick, I(s,f). Una pedagogía hacia la emancipación social. Obtenido de: [https://www.academia.edu/download/36765166/Investigacion\\_educativa\\_evaluacion\\_y\\_pedagogias\\_criticas\\_con\\_referencia.pdf](https://www.academia.edu/download/36765166/Investigacion_educativa_evaluacion_y_pedagogias_criticas_con_referencia.pdf)
- Tovar, J. (2010). *Asociación para el desarrollo integral de la mujer, la juventud y la infancia*. obtenido de: página web asociación para el desarrollo integral de la mujer, la juventud y la infancia: <https://asomujerytrabajo.es.tl/>

- Trifu, L. A. (2018). *Reflexiones sobre la paz positiva. Un diálogo con la paz imperfecta*. Revista de paz y conflictos. Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6652955>
- Unicef. (2015). *¿Qué son los derechos humanos?* Obtenido de:  
<https://www.unicef.org/es/convencion-derechos-nino/que-son-derechos-humanos>
- Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. (2016). línea de investigación 7 paz y convivencia. Obtenido de:<http://www.unicolmayor.edu.co/portal/index.php?idcategoria=382>
- Universidad de Navarra (s, f). preparación de los alimentos. Obtenido de:<https://www.cun.es/chequeos-salud/vida-sana/nutricion/preparacion-alimentos>
- Valle, R. (2012). *Fortalecimiento organizacional*. Revista agrícola Leisa. Perú Obtenido de: <https://orgprints.org/24986/>
- Vega M. (2017). *La comunicación como elemento de fortalecimiento organizacional en el Gobierno Parroquial Santa Rosa (Bachelor's thesis)*. Obtenido de:  
<http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/26878>
- Viramontes, A. (2004). *La organización en la Empresa Arquitectónica*. Obtenido de <http://zaloamati.azc.uam.mx/handle/11191/262>
- Vivanco, J. Ramírez C. Narración y autorreconocimiento étnico-racial: historias contadas por la infancia afrocolombiana. Obtenido de:  
[https://javeriana.edu.co/unesco/buenvivir/contenido/ponencias/tema4/pdf/ponencia\\_07.pdf](https://javeriana.edu.co/unesco/buenvivir/contenido/ponencias/tema4/pdf/ponencia_07.pdf)
- Viveros, M. (2007). *Discriminación racial, intervención social y subjetividad*. Revistas de estudios sociales. Bogotá D.C. Obtenido de:  
<https://revistas.uniandes.edu.co/doi/abs/10.7440/res27.2007.07>

## ANEXOS

## Anexo 1. Entrevistas de caracterización

6 respuestas

Se aceptan respuestas

Resumen      Pregunta      Individual

Nombre organización

6 respuestas

- Asomujer y trabajo
- corporación sin limites afrocolombiana
- Corporación Centro de Pastoral Afrocolombiana
- Fundación cívica y social pro Municipio de Magui "Funcipromagui"
- Sembrando amor comunitario
- Corporación afro indígenas mi Colombia

Localidad

6 respuestas

- Teusaquillo, candelaria y martires
- Usme
- barrios unidos
- 7 de Bosa
- Ciudad Bolívar
- Rafael Uribe Uribe

¿Hace cuánto se creó su organización'

6 respuestas

1994

2008

8, ante Cámara de comercio, pero viene funcionando hace casi 20 años.

40 años

1. Año

13 años

Tiempo que lleva vinculado a la C.N.O.A

6 respuestas

10 meses

2006

2 años

18

Desde mayo del 2020

¿Su organización se encuentra oficializada ante alguna entidad? ¿Cual?

6 respuestas

cámara y comercio

cámara de comercio

CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA

El Ministerio del Interior y Alcaldía Mayor

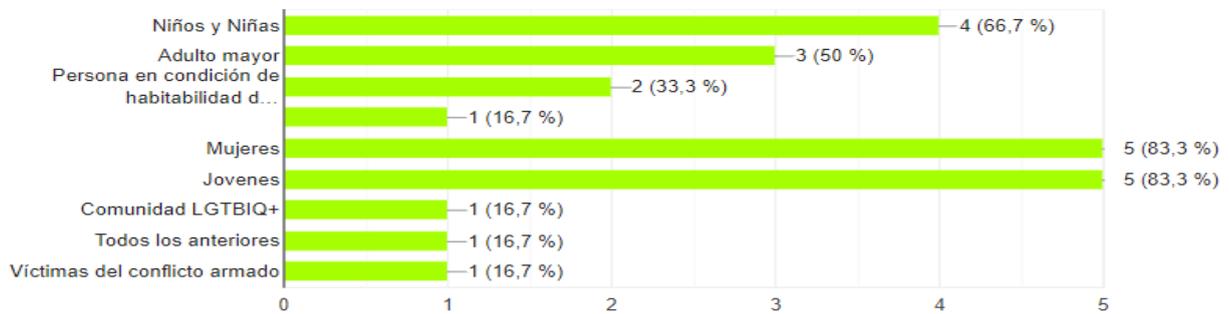
No

Cámara de comercio

### Población que atiende ( seleccione las que considere según su caso)

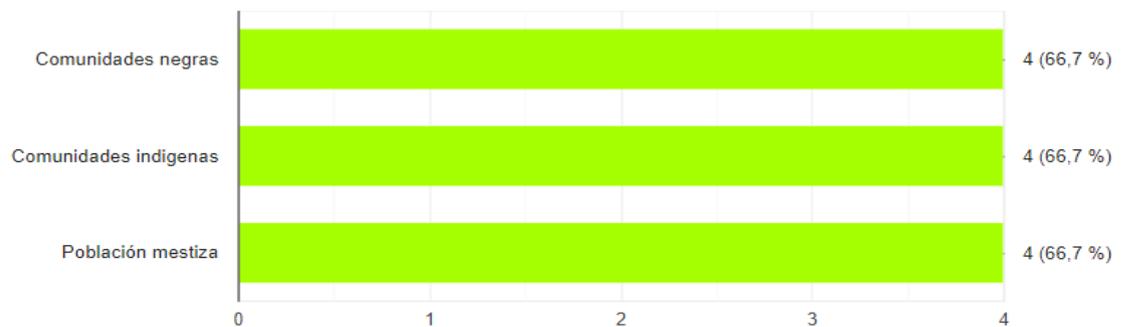


6 respuestas



### Pertenencia étnica de la población que atiende su organización

6 respuestas



### Labor social que se lleva a cabo desde su organización

6 respuestas

Tejedoras de memoria

velar por el bienestar de la población- garantizar el derecho de alimentación- grupo cultural

La corporación tendrá por objeto la afirmación de las identidades culturales afrodescendientes y la promoción integral de sus derechos étnicos-territoriales

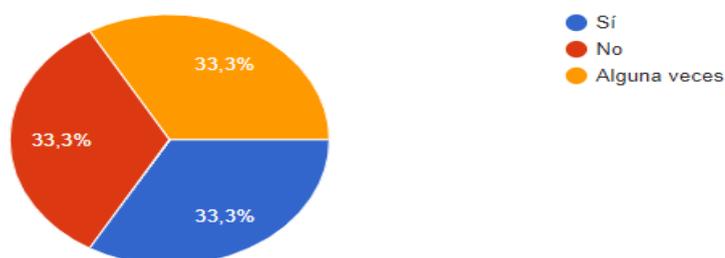
Orientar a los jovenes que llegan del municipio tambien se orienta a los jovenes para el ingreso a la universidad

Huertas caseras - olla comunitaria

Trabajo con madres cabeza de familia jóvenes y primera infancia entallere de emprendimiento. alfabetización pintura capacitaciones danza teatro. Confección y muchas cosa mas

¿Participa constantemente en los proceso de fortalecimiento brindados por la C.N.O.A?

6 respuestas



Según la respuesta anterior, explique ¿ por qué?

6 respuestas

no

Porque fortalecia sus capacidades, y replicaban esos saberes en la comunidad

La CEPAC, ejerce la secretaria ejecutiva de la CNOA y tiene a cargo la dirección y participa activamente de las actividades que esta ejecuta.

Por que en el tiempo que estamos afiliado no havido muchas actividades por motivo de la pandemia

Apenas nos estamos vinculando con el proceso.

Porque no emos tenido la oportunidad todavía

¿Que temas tratados en el fortalecimiento han sido más necesarios para la labor de su organización y el beneficio de la comunidad?

6 respuestas

no

el desplazamiento, no entendíamos era ser desplazados o ser victima.

El fortalecimiento organizacional se ha centrado en todo el aspecto administrativo, contable y jurídico a nivel de contratación. esta relación ha permitido el crecimiento de las dos organizaciones y con ello, se ha logrado dar cumplimiento a los fines tanto del CEPAC como de la CNOA.

La verdad no puedo decir que tema por que por la pandemia a sido muy poco las reuniones que hemos tenido

El de los jóvenes

Aún no emos tenido fortalecimiento

¿Considera que el fortalecimiento brindado desde la C.N.O.A contribuye la construcción de paz?  
¿Por qué?

6 respuestas

no

si, porque se hacia actividades de reconciliación para victimas del conflicto.

Si, unos de los ejes transversales de la CNOA es precisamente la construcción de paz, y uno de los fines de la CEPAC, es el apropiar a las comunidades de herramientas para la convivencia y la reconciliación. la relación mutua a permito liderar procesos alrededor de estos fines y ejes, permitiendo una atención adecuada a las comunidades.

Todavía no puedo desir nada sobre eso

Si, aporta a la sensibilización de las personas para que sean más comprensivos

No los conozco aun

¿Se han transformado realidades a partir de este fortalecimiento en su organización?¿Como?

6 respuestas

no

si, porque porque no conocía muchas cosas y al participar en los talleres se concientiza sobre las acciones y se puede mejorar

se han transformado realidades, en la medida en que se ha logrado contribuir ha que las comunidades sean agentes de cambio. y eso gracias al empoderamiento y fortalecimiento de sus espacios comunitarios organizativos, en los que se han planteado situacion y han abordado soluciones. cada una de estas con fines al bienestar conjunto del territorio y del escenario organizativo.

Por la pandemia creo que no a sido posible tocar muchos temas

Es un proceso que aún está en curso

Toda vida no

## Anexo 2. Consentimiento informado



Ciudad de Bogotá, Día \_\_25\_\_ mes \_\_02\_\_ año \_\_2021\_\_

### CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

**Título de la Investigación:** Aporte de la Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas a la transformación de realidades y construcción de paz mediante el fortalecimiento a organizaciones afro en Bogotá.

**La presente investigación será realizada con el respaldo de la Corporación Centro de Pastoral Afrocolombiana- CEPAC Nacional.**

**Nombre de la investigadora:** Anyi Yulissa Hinestroza Córdoba

**Nombre de la persona que participará en el grupo focal:** Narciso Torres Pérez

A través de este documento que forma parte del proceso para la obtención del consentimiento informado. Me gustaría invitarlo(a) a participar en el grupo focal para la recolección de la información sobre el aporte del fortalecimiento organizativo, a la construcción de paz y transformación de realidades desde la perspectiva de las organizaciones. Antes de decidir, necesita entender por qué se está realizando esta investigación y en qué consistirá su participación. Por favor tómese el tiempo que usted necesite, para leer la siguiente información cuidadosamente y pregunte cualquier cosa que no comprenda. Si usted lo desea puede consultar con personas de su confianza (Familiar y/o personas de confianza) sobre la presente actividad.

#### 1. ¿Finalidad de la investigación?

Esta investigación al ser diagnóstica tiene la finalidad de conocer desde la experiencia de las organizaciones. El aporte del fortalecimiento organizativo brindado desde Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas (C.N.O.A) a la construcción de paz y transformación de realidades. Entendiendo que esta es la finalidad de las acciones que desde la convergencia se llevan a cabo. Así mismo, se pretende que a partir de los resultados arrojados se pueda realizar un proceso de intervención que contribuya en la potencialización de los aspectos encontrados.

**2. ¿Cuál es el objetivo de este grupo focal?**

Mediante el grupo focal se pretende recolectar la información que dará respuesta a los interrogantes que desde esta investigación se plantean. El principal, que rige este proceso académico es: ¿Cuál ha sido el aporte de la Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas a la transformación de realidades y construcción de paz mediante el fortalecimiento a organizaciones afro en la ciudad de Bogotá en los periodos 2017 a 2019?

**3. ¿Por qué es importante esta investigación?**

Esta investigación se considera importante porque implica desde la academia un espacio de visibilidad de la labor de convergencia y así mismo de las organizaciones vinculadas en Bogotá. Y además porque no se ha detectado ningún estudio que indague sobre las acciones de fortalecimiento organizacional desde organizaciones afrocolombianas en Bogotá.

**4. ¿Estoy obligado a participar?**

Su participación es voluntaria; no tiene que participar forzosamente. No habrá impacto negativo alguno si decide no participar en el grupo focal.

**5. ¿En qué consistirá mi participación y cuánto durará?**

Su participación consistirá en lo siguiente:

- Compartir su experiencia con la C.N.O.A
- Hablar sobre su experiencia en el fortalecimiento organizacional
- Dialogar sobre los aportes que el fortalecimiento organizativo ha brindado a su organización. Y la incidencia de estos en la comunidad

El grupo focal pretende tener una duración de mínimo una hora, máximo hora y media. Y más allá de su realización la información recolectada será analizada, categorizada y posteriormente plasmada dentro de los resultados de la investigación.

**6. ¿Cuáles son los posibles beneficios de formar parte de esta investigación?**

Si bien como se menciona anteriormente. El incorporar esta investigación desde lo educativo permite que visibilizar la gestión organizacional. Adicional a ello la presente investigación dentro de su contenido formulará una propuesta, la cual pretende desde la academia brindar apoyo a las organizaciones, para llevar a cabo sus acciones comunitarias.

### 7. ¿Tendrá algún costo para mi participar en esta Investigación?

Se le informa que los gastos relacionados con esta investigación que se originen a partir del momento en que, voluntariamente, acepta participar en la misma, no serán pagados por Usted. En el caso de que existan gastos adicionales originados por el desarrollo de esta investigación, serán cubiertos por el presupuesto de esta.

### FIRMA DE CONSENTIMIENTO

Yo, Narciso Torres Pérez manifiesto que fui informado(a) del propósito, procedimientos y tiempo de participación y en pleno uso de mis facultades, es mi voluntad participar en esta investigación para el reconocimiento del "aporte de la conferencia nacional de organizaciones afrocolombianas a la transformación de realidades y construcción de paz mediante el fortalecimiento a organizaciones afro en Bogotá".

No omito manifestar que he sido informado(a) clara, precisa y ampliamente, respecto de los procedimientos que implica este grupo focal.

He leído y comprendido la información anterior, y todas mis preguntas han sido respondidas de manera clara y a mi entera satisfacción, por parte de:

ANVI HINOSTROZA

X



Emigdio Cuesta Pino  
Secretario ejecutivo C.E.P.A.C

X



Nombre y firma del participante



Ciudad de Bogotá, Día 10 mes 05 año 2021

#### CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

**Título de la Investigación:** Aporte de la Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas a la transformación de realidades y construcción de paz mediante el fortalecimiento a organizaciones afro en Bogotá.

La presente investigación será realizada con el respaldo de la Corporación Centro de Pastoral Afrocolombiana- CEPAC Nacional.

**Nombre de la investigadora:** Anyi Yulissa Hinestroza Córdoba

**Nombre de la persona que participará en el grupo focal:**

Tiberia Montaña Cuervo

A través de este documento que forma parte del proceso para la obtención del consentimiento informado. Me gustaría invitarlo(a) a participar en el grupo focal para la recolección de la información sobre el aporte del fortalecimiento organizativo, a la construcción de paz y transformación de realidades desde la perspectiva de las organizaciones. Antes de decidir, necesita entender por qué se está realizando esta investigación y en qué consistirá su participación. Por favor tómese el tiempo que usted necesite, para leer la siguiente información cuidadosamente y pregunte cualquier cosa que no comprenda. Si usted lo desea puede consultar con personas de su confianza (Familiar y/o personas de confianza) sobre la presente actividad.

#### 1. ¿Finalidad de la investigación?

Esta investigación al ser diagnóstica tiene la finalidad de conocer desde la experiencia de las organizaciones. El aporte del fortalecimiento organizativo brindado desde Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas (C.N.O.A) a la construcción de paz y transformación de realidades, entendiéndolo que esta es la finalidad de las acciones que desde la convergencia se llevan a cabo. Así mismo, se pretende que a partir de los resultados

dentro de su contenido formulará una propuesta, la cual pretende desde la academia brindar apoyo a las organizaciones, para llevar a cabo sus acciones comunitarias.

#### 7. ¿Tendrá algún costo para mí participar en esta Investigación?

Se le informa que los gastos relacionados con esta investigación que se originen a partir del momento en que, voluntariamente, acepta participar en la misma, no serán pagados por Usted. En el caso de que existan gastos adicionales originados por el desarrollo de esta investigación, serán cubiertos por el presupuesto de esta.

#### FIRMA DE CONSENTIMIENTO

Yo, Liberio Montaño Ovalo manifiesto que fui informado(a) del propósito, procedimientos y tiempo de participación y en pleno uso de mis facultades, es mi voluntad participar en esta investigación para el reconocimiento del "aporte de la conferencia nacional de organizaciones afrocolombianas a la transformación de realidades y construcción de paz mediante el fortalecimiento a organizaciones afro en Bogotá".

No omito manifestar que he sido informado(a) clara, precisa y ampliamente, respecto de los procedimientos que implica este grupo focal.

He leído y comprendido la información anterior, y todas mis preguntas han sido respondidas de manera clara y a mi entera satisfacción, por parte de:

\_\_\_\_\_ AOXI HUESTROZA \_\_\_\_\_

22/02/2021

X 

Emigdio Cuesta Pino  
Secretario ejecutivo C.E.P.A.C  
Firmado por: 08f11d64-aec6-414f-8e29-183d3bbb5342

X Liberia Montaña Cuello X Anyi HINESTROZA  
 Nombre y firma del participante Anyi Hinestroza Cordoba  
 Investigadora



Ciudad de Bogotá, Día 11 mes 03 año 2021

#### CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

**Título de la Investigación:** Aporte de la Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas a la transformación de realidades y construcción de paz mediante el fortalecimiento a organizaciones afro en Bogotá.

**La presente investigación será realizada con el respaldo de la Corporación Centro de Pastoral Afrocolombiana- CEPAC Nacional.**

**Nombre de la investigadora:** Anyi Yulissa Hinestroza Córdoba

**Nombre de la persona que participará en el grupo focal:** Luis Oswaldo Martelo Ortiz

A través de este documento que forma parte del proceso para la obtención del consentimiento informado. Me gustaría invitarlo(a) a participar en el grupo focal para la recolección de la información sobre el aporte del fortalecimiento organizativo, a la construcción de paz y transformación de realidades desde la perspectiva de las organizaciones. Antes de decidir, necesita entender por qué se está realizando esta investigación y en qué consistirá su participación. Por favor tómese el tiempo que usted necesite, para leer la siguiente información cuidadosamente y pregunte cualquier cosa que no comprenda. Si usted lo desea puede consultar con personas de su confianza (Familiar y/o personas de confianza) sobre la presente actividad.

#### 1. ¿Finalidad de la investigación?

Esta investigación al ser diagnóstica tiene la finalidad de conocer desde la experiencia de las organizaciones. El aporte del fortalecimiento organizativo brindado desde Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas (C.N.O.A) a la construcción de paz y transformación de realidades. Entendiendo que esta es la finalidad de las acciones que desde la convergencia se llevan a cabo. Así mismo, se pretende que a partir de los resultados arrojados se pueda realizar un proceso de intervención que contribuya en la potencialización de los aspectos encontrados.

### 7. ¿Tendrá algún costo para mi participar en esta Investigación?

Se le informa que los gastos relacionados con esta investigación que se originen a partir del momento en que, voluntariamente, acepta participar en la misma, no serán pagados por Usted. En el caso de que existan gastos adicionales originados por el desarrollo de esta investigación, serán cubiertos por el presupuesto de esta.

#### FIRMA DE CONSENTIMIENTO

Yo, Luis Oswaldo Martelo Ortiz, manifiesto que fui informado(a) del propósito, procedimientos y tiempo de participación y en pleno uso de mis facultades, es mi voluntad participar en esta investigación para el reconocimiento del “aporte de la conferencia nacional de organizaciones afrocolombianas a la transformación de realidades y construcción de paz mediante el fortalecimiento a organizaciones afro en Bogotá”.

No omito manifestar que he sido informado(a) clara, precisa y ampliamente, respecto de los procedimientos que implica este grupo focal.

He leído y comprendido la información anterior, y todas mis preguntas han sido respondidas de manera clara y a mi entera satisfacción, por parte de:

.....

X 

Emigdio Cuesta Pino  
Secretario ejecutivo C.E.P.A.C

X 

Nombre y firma del participante

X 

Anyi Hinestroza Cordoba  
Investigadora

### Anexo 3. Transcripción de entrevistas semiestructuradas equipo técnico

Entrevista a semiestructurada para Narciso torres Pérez (miembro de equipo técnico de la CNOA) Narciso Torres Pérez (entrevistado No.1)

¿Cuál es su labor desde la convergencia? =

=Pues mi labor es el acompañamiento, sensibilización, fortalecimiento primero de los colectivos o personas con orientaciones sexuales diversas, segundo el tema de sensibilizar y fortalecer a las comunidades en temas de orientaciones sexuales diversas para que vayamos concientizando (hhh) en temas de que el rechazo a las personas con orientaciones sexuales diversas es una violación a los derechos de estas personas, por lo tanto creo que es fundamental el acompañamiento que la convergencia nacional afro colombiana hace desde el reconocimiento la visibilidad de los derechos de estas personas (hhh) como orientaciones sexuales diversas.

¿Qué papel ha tenido en los procesos desde su perspectiva?

Bueno entonces como les decía de acompañamiento fortalecimiento a las organizaciones y colectivos que dentro del territorio en temas de sensibilización hacia (x) los temas de orientaciones sexuales diversas. fortalecer el de los territorios toda la visibilidad y exigibilidad (hhh) de los derechos de las personas con (0.2) disidentes sexuales.

¿Ha percibido transformaciones en la realidad organizacional y comunitaria a causa del fortalecimiento organizacional?

Sí he percibido transformaciones, primero de los colectivos que vienen trabajando en los territorios por la exigibilidad de sus derechos (hhh) como personas disidentes sexuales. (hhh) Lo otro es el trabajo mancomunado que se pueda hacer contra otros, otras y otros para fortalecer el tejido social y acabar con el tema de la discriminación. Y de la violencia ejercida hacia las personas disidentes en territorios homofóbicos como la costa atlántica, (ehh) la pacífica igual el reconocimiento que las familias pueden hacer a sus hijos e hijas con orientaciones sexuales diversas y cómo el reconocimiento va fortaleciendo también el trabajo de construcción de paz que se desarrollan dentro de las comunidades.

¿A través de este proceso se construye paz?

Creo que sí (hhh), yo creo que sí podemos construir paz a través del proceso a lo cual nosotros vamos desarrollando con el fortalecimiento organizativo (hhh), desde las diferentes tongas territoriales. ¿Por qué?

Porque las personas van logrando primero, un proceso de concientización a través de lo que se pueda hacer al servicio de otros y otras y segundo, las personas van adquiriendo en si ese mecanismo de poder transformar todas aquellas cosas que se construyen desde la base de un trabajo individualista o desde la base de una concientización occidentalista e individualista a empezar a construir todo un proceso comunitario, desde el reconocimiento territorial, el reconocimiento como personas y en el caso de lo que yo hago con las personas LGTB dentro del territorio, cómo entonces empiezan a ser sujetos de derecho y cómo entonces esas personas sujetos de derecho logran transformar también a otros y otras en la exigibilidad y credibilidad de sus derechos como personas y su trabajo, de no solamente derecho sino también de deberes frente al proceso comunitario. Y esto es construcción de paz.

Fortalecimiento organizacional (Azul)	Construcción de paz (Amarillo)	Transformación de realidades (Verde)
<p>“el acompañamiento que la convergencia nacional afrocolombiana hace desde el reconocimiento la visibilidad de los derechos”</p> <p>“fortalecer el desde los territorios toda la visibilidad y exigibilidad de los derechos de las personas con disidentes sexuales”</p> <p>“un proceso de concientización a través de lo que se pueda hacer al servicio de otros y otras”</p>	<p>“entonces empiezan a ser sujetos de derecho y entonces esas personas como sujetos de derecho logran transformar también a otros y otras en la exigibilidad y credibilidad de sus derechos como personas”</p> <p>“el trabajo mancomunado que se pueda hacer contra otros y otras para fortalecer el tejido social y acabar con el tema de la discriminación y de la violencia ejercida hacia las personas disidentes en territorios homofóbicos”</p> <p>“fortalecer a las comunidades en temas de orientaciones sexuales diversas para que vayamos concientizando en temas de que el rechazo a las personas con orientaciones sexuales diversas es una violación a los derechos de estas personas”</p> <p>“entonces empiezan a ser sujetos de derecho y entonces esas personas como sujetos de derecho logran transformar también a otros y otras en la exigibilidad y credibilidad de sus derechos como personas”</p>	<p>“sí es percibido en percibido transformaciones primero de los colectivos que vienen trabajando en los territorios por la exigibilidad de sus derechos como personas disidentes sexuales”</p> <p>“el reconocimiento va fortaleciendo también el trabajo de construcción de paz que se desarrollan dentro de las comunidades</p> <p>“las personas van adquiriendo en si ese mecanismo de poder transformar todas aquellas cosas que se construyen desde la base de un trabajo individualista o desde la base de una concientización occidentalista e individualista a empezar a construir todo un proceso comunitario”</p> <p>“su trabajo, no solamente derechos sino también de deberes frente al proceso comunitario”</p>

### Entrevista en profundidad (Para Nacho)

#### 1. Iniciación

- Presentación del entrevistado y el entrevistador
- Explicación de los objetivos de la entrevista, la utilidad de la información y el destino de los datos.
- Instrucciones sobre la dinámica a seguir (justificar la razón de grabar la discusión).

#### 2. Desarrollo de la entrevista

##### Preguntas.

1. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando con la convergencia?
2. ¿Qué labores realiza en la convergencia?
3. ¿Qué papel ha tenido usted en los procesos de fortalecimiento organizativo
4. ¿cómo ha sido ese proceso desde su perspectiva?
5. ¿considera que mediante este fortalecimiento se construye paz? ¿Por qué?
6. ¿Percibe transformaciones en la realidad organizacional y comunitaria a causa del fortalecimiento organizativo? ¿Cuáles?

##### 3. Cierre de la sesión

- Indicar que la entrevista ha finalizado
- Agradecer la participación
- Firma consentimiento informado

## Anexo 4. Entrevistas semiestructuradas a organizaciones

### Asociación Étnica de Mujeres Afrocolombianas – ASOEMFRO

#### (organización No.1/ Entrevistado No.2)

¿Qué capacidades técnicas y administrativas considera usted desarrolló su organización mediante el fortalecimiento brindado por la CNOA?

Pues las capacidades que recibían la CNOA para mí y para mi comunidad fue muy importante, porque **en esa época nos enseñaban en los talleres sobre la preparación de los alimentos** y si yo recibía la enseñanza la traía y la compartía con mis compañeros y población. **También a seleccionar y a clasificar los alimentos**

¿considera usted que las capacidades desarrolladas incluyeron en la autogestión del sostenimiento y la atención a la comunidad?

Si, porque yo no sabía cómo gestionar, cómo iba a radicar una carta, cómo encabezar la carta, cómo la iba a dirigir y sobre todo ese aprendizaje, hoy por hoy lo aprendí de parte de la CNOA que nos lo enseñaron.

¿Cree usted que el fortalecimiento permite promover actividades políticas dentro del entorno organizativo?

Sí, porque nos enseñaban en esa época la política de la mujer y el tema del desplazamiento y de ser víctima, como nosotros no habíamos recibido esos talleres entonces no sabíamos qué era ser víctima y que era ser desplazado, hoy por hoy gracias a Dios pues y a la CNOA ya sabemos diferenciar los dos temas, porque nosotros en uno abarcamos los dos, ya bueno hoy por hoy lo estudiamos y ya sabemos que ser víctima y que ser un desplazado.

¿Permitieron esas actividades hacer valer los derechos de las organizaciones y la población que se vincula a esta?

Claro que sí, los derechos, porque nosotros siempre como seres humanos hablamos de derechos, pero también tenemos deberes, entonces como población primero tenemos los de derechos y también deberes, todos esos temas fueron tocados con la CNOA, la verdad la población de nosotros en esa época tanto las lideresas como la población la verdad no sabíamos ninguno de esos temas, hoy por hoy estamos muy avanzado porque hemos seguido talleres, estudio, capacitaciones entonces ya no es lo mismo que hace digamos unos 10 años 8 años.

¿Considera que el fortalecimiento organizativo cambió su percepción de la realidad?

Si lo cambio, porque hoy en día somos personas diferentes, porque hemos crecido, tanto como corporación, como población, como ser humano y como mujeres, estamos más empoderadas de los temas y los tenemos más claro.

**Corporación Centro de Pastoral Afrocolombiana**

**(organización No.2/ Entrevistado No.3)**

¿qué capacidades técnicas y administrativas considera usted desarrolló su organización mediante el fortalecimiento organizacional brindó por la conferencia?

Bueno yo creo te había manifestado que la CNOA y la CEPAC tienen una relación muy simbiótica, en la cual las dos que están muy articulada y muy Unidas las dos se nutren entre sí, tanto se apoyan entre sí que las dos están en todo momento dándose al otro, entonces creo que en un momento te mencione que la CEPAC es una organización que surge de la pastoral afrocolombiana, un movimiento mucho más viejo y de ese movimiento de la Iglesia pues surge la CEPAC, en su momento la CEPAC como organización pues estaba activa, ya iba avanzando con los procesos, pero su formalización es muy recientes y su formalización está también muy de la mano con la CNOA.

La CNOA cuando arranca como un proceso de convergencia en determinado momento las personas que lideraban eso le pidieron a la pastoral afro que liderará si en la cabeza del padre Emigdio con las otras personas, entonces en esas circunstancias cuando ellos deciden organizarse y conformar esta corporación. Para que esta corporación pudiera servir como representante legal para apoyar las necesidades administrativas de la cena entonces la CNOA, entonces la CEPAC digamos presta su personería jurídica, presta todo el componente administrativo y la CNOA también a través de proyectos y demás que la CEPAC le ha ido administrando ha permitiendo que las dos crezcas, entonces el fortalecimiento sobre todo de que la CNOA le ha brindado a la CEPAC es el fortalecimiento orientado precisamente también al beneficio ella misma como organización entonces los dos han ido creciendo juntos la CNOA, le ha aportado cosas interesantes y la CEPAC ha respondido de forma generosa a esa relación. pues digamos que, gracias a la CNOA, la CEPAC se ha fortalecido administrativamente, con todo un proceso contable, con todo un proceso administrativo que les permite ejecutar proyecto cada día más grandes y demás. sí, pero a su vez esa relación ha permitido que la CNOA pueda desarrollar los proyectos que tienen y puedan tener un respaldo a nivel legal con Cámara de Comercio, DANE e incluso una sede porque la casa donde funciona la CNOA es la casa de la pastoral afrocolombiana la casa del CEPAC, entonces como te decía desde un inicio una relación en la cual los dos se han beneficiado las dos organizaciones, la convergencia y la cómo la corporación.

¿Cree que el fortalecimiento permite promover actividades políticas dentro del

entorno organizativo y la comunidad?

Yo creo que el autorreconocimiento es clave, pero el autorreconocimiento sigue siendo un problema para las comunidades. y yo a veces pienso que más que para las comunidades, es para el sujeto afro, por qué para el sujeto afro de esa persona, sobre todo esa persona de a pie. el poder comprender que su ser afro es algo que está por encima de lo que el otro le dice, de lo que el otro le ha dicho que debe ser, entonces algo todavía complejo yo siempre he pensado que la tarea más importante que tienen las organizaciones afro es ayudar a que la comunidad comprenda, por ejemplo el racismo, comprenda esas circunstancias de abandono, de discriminación y obre conforme a eso en la construcción de un sujeto a otro diferente, entonces yo sí creo que el autorreconocimiento es un pilar importante a nivel organizativo, en la medida en que incluso el lograr que un mayor número de personas se autoreconozcan hace precisamente que las organizaciones puedan constituirse movimientos sociales que imparten en la comunidad en general, yo a veces pienso que eso es lo que más debilita como tal a las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras es la falta de autorreconocimiento político que le permita comprenderse como parte de un conjunto que ha sido racializado y como parte de un conjunto que quiere transformar esa realidad.

¿Permite estas actividades dentro del fortalecimiento hacer valer los derechos de las organizaciones y la población que se vincula a la convergencia?

Pues sí, la convergencia tiene como una de sus líneas de trabajo precisamente la incidencia política y legislativa y la organización, la CEPAC como tal tiene como una de sus misiones precisamente la dignidad del pueblo colombiano y la garantía de derechos entonces en ese punto ambas se encuentran, aunque lo nombre, es diferente, pero ambas se encuentran en ese lugar ante la defensa de los derechos y de la promoción humana la población afrocolombiana. A veces yo considero que esa promoción puede quedar como leída por la gente, como intangible, me refiero como a solo un discurso, o sea cuando yo te hablo de una comida rica, pero cuando yo te invito un plato de comida rica te parece mucho más chévere.

entonces como somos una comunidad que lamentablemente no ha gozado de derechos, cada vez que lo hablamos de ellos le suena a eso, como un plato de comida muy bonito, pero que no llega a la mesa de esa persona. Qué bonito sería y eso creo que la lucha de no solo de la CEPAC y la CNOA alcanzar esas metas, lograr que la gente realmente pueda disfrutar de ese pescado, de esa comida, de lo que sea, pero que lo pueda disfrutar; Y cuando

hablo de comida y eso me refiero precisamente a los derechos. A las condiciones humanas, a servicios mínimos, a muchas cosas a las cuáles se les ha negado.

Por ejemplo, tú eres una mujer negra, mi mamá también es una mujer negra, tú tienes la posibilidad de tener y de vivir un episodio diferente a lo que puedo vivir mi mamá y **creo que eso precisamente gracias a la lucha de las organizaciones que han ido permitiendo lentamente que la gente pueda tener algunas pequeñas cosas más que las que tuvieron los de antes**, entonces yo creo que la mayor responsabilidad también para nuestra generación es lograr que para tu hijo por ejemplo, y para mi hija tenga mejores condiciones y así sucesivamente, la misión de la organización es precisamente respaldar esas luchas y ayudar a que esos pasos se logren y **desde personas como tú, como yo, que se identifiquen y quieren transformar esa realidad que empiezan a reconocer en la sociedad, se empeña a volver un intangible tangible, que vuelvan por ejemplo, un intangible que es la paz que lo vuelvan una realidad entre las comunidades**

¿Considera que el fortalecimiento organizativo cambió su percepción de la realidad dentro de la organización y en la comunidad?

**Pues yo estoy convencido de que muchas organizaciones y muchos líderes sociales ven en la Fundación un movimiento y lo demás lo ven a veces como sueño realizado**, personalmente si tú me preguntas a mí. **yo sería una persona que está en contra del fortalecimiento organizativo como se ha malinterpretado, porque pareciera que fortalecimiento organizativo para mucha gente es como la promoción organizativa, entonces la gente sueña con hacer una Fundación, pero piensan que, hasta llegar al fortalecimiento organizativo, pero cuando se les muestra todo lo que implica el fortalecimiento organizativo, todo lo que implica tener una organización con todos los juguetes ahí la gente no quiere ir**, entonces la gente quiere lo fácil, entonces “¡ay! Yo constituí mi organización” y chévere que tengas tu organización, ahora que haces, tienes que gestionar tu organización, tienen que pagar impuestos, tiene que hacer muchísimas cosas que tu no pensaste que fueran necesarias y que ahora estás obligado por haber hecho eso, entonces que bueno de cierta forma en el caso de la CNOA y la CEPAC este tema de fortalecimiento ha tenido como muchas organizaciones. En su momento yo estuve dedicado a conocer el aspecto organizativo en Bogotá y conocí muchos espacios de encuentro de pequeñas fundaciones y demás. por eso es que tengo esa lectura, o sea yo creo que podemos pensar más en crear redes, en constituir colectivo sin a veces de vernos obligados a crear una Fundación y empezar a crear lazos de

hermandad con los cuales construir cosas más grandes, tejer cosas más grandes, entonces yo sí pienso que lo organizativo en el caso la CEPAC y LA CNOA contó con la suerte de que se diera de forma más natural y Orgánica, pero en otros casos de mucha gente que quiere armar sus organizaciones y demás, en ocasiones no es no termina siendo la experiencia que buscaban, no termina siendo el sueño que quería y se le termina incluso convirtiendo en una en una pesadilla.

**Asociación para el Desarrollo Integral de la Mujer, la Juventud y la Infancia, Asomujer y Trabajo.**

**(Organización No. 3/ Entrevistado No. 4).**

Entonces eso no es obstáculo para un proceso como la credibilidad que tuvo la CNOA, y no se ha dado todavía en el proceso territorial, yo no te puedo decir absolutamente nada porque yo llevo desde el 2012 sin participar en la CNOA, la CNOA va donde yo la he llevado, conmigo va a una misa, pero a una misa porque yo los invito y digo que vaya. Porque yo he llevado a la CNOA a mis espacios cómo es la Expo Católica, la última vez que los lleve me mandaron a un sacerdote africano que empezó a hablar paja sin saber que yo era la que los había invitado, que a ellos para que los invitamos a eso, que por que la CNOA, la Pastoral afro se prestaba para eso.

me han invitado a la reunión de fin de año, he ido a 3 últimamente, más no a reuniones que digamos vamos a hacer un trabajo en conjunto, me convocaron para conformar, para fortalecer la minga en Bogotá, que en Bogotá no se llama minga sino tonga, porque ese fue el nombre que nosotros le colocamos y no ha pasado absolutamente nada, entonces la conferencia como tal aquí en Bogotá no sé, no puedo dar testimonio, pero si de lo que yo presiento débil, está más débil hoy, porque la pregunta es cómo se fortalece el proceso, pero si la organización como tal no da señas para que ese proceso se fortalezca, no se va a poder fortalecer; porque no es un trabajo de 2 o un año eso es trabajo de todos los días.

Nosotros para que nos reconozcan, para que tú nos encuentres virtual trabajamos todos los días de domingo a domingo, vamos a donde me necesiten, si yo no puedo ir va Paola, o las compañeras están repartidas por diferentes sitios. Hoy tenemos cuatro sitios, esta

esté de lunes a domingo si nosotros queremos venir a coser, tenemos otro que en cualquier momento lo vas a conocer, que fuimos invitadas a una exposición, la exposición hoy está hasta el 20 de marzo, pero hasta el 22 la desmontan, pero ya con el espacio fuera seguimos cosiendo nosotras. Y el viernes la gente ya está cosiendo por la tarde, entonces cómo la gente está yendo a coser no podemos dejar como ese entusiasmo. entonces ya queda ese espacio permanente, queda permanente el centro de memoria, que es el que siempre ha sido y hay más como Lourdes, que nos llama para seguir con el proceso de costura, está en suba. Como puede ser que nosotros hicimos el arropamiento del memorial, coser 3 días en la plaza Bolívar, invitamos al padre y se asistió a la misa, las 72 horas que cocimos hace 8 días también invitamos al padre y llevo la misa, otra cosa, arropamos el castillo de Mártir, el castillo que prácticamente es una casa de pique, una casa de secuestro que como que quieren que nosotros nos asentemos ahí, pero me lo he pensado varias veces porque es muy duro el proceso, pero hay que hacerle porque eso sería específicamente un proceso con gays y mujeres en ejercicio de prostitución y ese tendría que ir con una mirada distinta, porque tendría que ir con una mirada de producción, arropamos la casa museo de Antioquia, donde el director del museo, el director del teatro y todo ese equipo de la casa museo fueron a recibir el sermón cuando nosotros estuvimos, la gente que era negra no se reunió con nosotros, entonces empezamos por esa cositas, de la gerencia afro estuvieron desde el 18 hasta el 30 y ella no se reunió con nosotros, entonces empezamos por esas cositas y yo digo cómo puede ser que la sede de la CNOA está acá y dice qué es la convergencia de las organizaciones de las comunidades negras; entonces no somos los negros los que estamos divididos, son los que nos dirigen y nos representan. Del fortalecimiento yo sí tengo ese punto muy crítico para la convergencia porque yo creí y confié que sería distinto cuando asumió el padre, que iba a ser diferente, que en realidad iba a ser para apoyar las organizaciones, porque yo nunca les pido plata, más bien le digo hagamos intercambio en procesos. porque yo sí tengo para intercambiar eso sí podemos decir todo intercambio.

mira aquí los negros que están conmigo son poquitos, tú vieras la cantidad de mestizos que están con nosotros desde los decanos de las universidades, son 50 universidades que están con nosotros incluyendo Antioquia, incluyendo al Huila, incluyendo la Universidad de Risaralda y la de Magdalena, que no sé qué pasó, pero no han vuelto, pero desde Magdalena están universidades con nosotros de afuera está la de Brasil, está la de Australia y la Universidad de Francia y ahora se va abrir el proceso en Guinea qué es África también se articula al proceso de la costura.

No, no hay una transformación y ahí se ha quedado corta en la CNOA, y otra cosa que le critico a la CNOA es que querían reemplazar las organizaciones y yo convoque a la gente que teníamos de Asotrabajo y cuando fuimos a ver ya las estaban inscribiendo en la CNOA y eso es romper lo que ya se tiene, entonces que hizo la CNOA, no fortaleció las organizaciones del territorio, sino que al contrario rompió lo que se había hecho. Entonces cuando tú haces eso es el puesto político que les toca.

#### Entrevistas a profundidad organizaciones

##### INSTRUMENTO

##### Iniciación

- Presentación de los asistentes y el entrevistador.
- Explicación de los objetivos de la entrevista, la utilidad de la información y el destino de los datos.
- Instrucciones sobre la dinámica a seguir (justificar la razón de grabar la discusión. Enfatizar en la importancia de expresar abiertamente las opiniones)
- Hay que aclarar que el entrevistador no es experto, y que el objetivo de dialogar con el grupo es aprender de su experiencia

##### Desarrollo de la entrevista

###### Preguntas.

1. ¿Qué capacidades técnicas y administrativas considera usted, desarrolló su organización mediante el fortalecimiento organizacional brindado por la Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas de 2017 al 2019?
2. ¿Las capacidades desarrolladas influyeron en la autogestión, el autosostenimiento, y la atención a la comunidad? ¿por qué?
3. ¿Permitió el fortalecimiento promover actividades políticas dentro del entorno organizativo y la comunidad? ¿Qué tipo de actividades?
4. ¿Permitieron estas actividades hacer valer los derechos de las organizaciones y la población que se vincula con la C.N.O.A? ¿De qué manera?
5. Según su experiencia ¿considera que el fortalecimiento organizativo cambió su percepción de la realidad en su organización y la comunidad? ¿como?

##### Cierre de la sesión

- Indicar que la entrevista ha finalizado
- Agradecer la participación de los entrevistados