

Fortalecimiento institucional de la Dirección de Etnias desde la creación del modelo de fortalecimiento organizativo para organizaciones de base afrodescendientes de la ciudad de Medellín

NATALIA MINDRED RIVAS ZAMBRANO

**UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL
MEDELLÍN
JUNIO 2016**

Fortalecimiento institucional de la Dirección de Etnias desde la creación del modelo de fortalecimiento organizativo para organizaciones de base afrodescendientes de la ciudad de Medellín

NATALIA MINDRED RIVAS ZAMBRANO

Informe de Práctica para optar al título de
Trabajadora Social

Asesora:

YOLIMA IBETH QUINTERO GIRALDO
Trabajadora Social

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL
MEDELLÍN
JUNIO 2016

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	5
1. ESTUDIO INSTITUCIONAL	7
1.1. Contexto Alcaldía de Medellín	7
1.2. Modernización Alcaldía de Medellín: decreto 1364 del 9 de septiembre de 2012	9
1.3. Secretaría de inclusión social y familia	11
1.3.1. Subsecretaría Técnica de Inclusión Social	12
1.3.2. Subsecretaría de Grupos Poblacionales	12
1.4. Dirección de Etnias	13
1.4.1. Objetivo de la dirección de etnias	14
1.4.2. Promoción y Restitución de Derechos	15
1.4.3. Transversalización y el Reconocimiento Étnico	15
1.4.4. Organización interna de la institución	17
1.4.5. Actividades que se desarrollan al interior de la organización	17
1.4.6. Recursos materiales	18
1.4.7. Recursos humanos	19
1.4.8. Usuarios y población beneficiada	21
2. PROYECTO DE INTERVENCION	22
2.1. Objeto de intervención	22
3. REFERENTE CONCEPTUAL	24
4. OBJETIVOS	32
4.1. Objetivo general	32
4.2. Objetivos Específicos	32
5. ETAPAS DE LA INTERVENCIÓN	32
5.1. Etapa 1: Fortalecimiento institucional por medio de la creación del documento modelo de fortalecimiento para organizaciones de base étnicas	32
6. INFORME DE GESTIÓN DE LA PRÁCTICA	33
6.1. Actividades y logros realizados	42
6.2. Justificación	43
6.3. Organizaciones con quienes se aplicó el instrumento de recolección de la información	44

6.4. Fases de recolección y análisis de la información.....	44
6.4.3. Tercera fase: Registro, profundización e interpretación de la información	45
6.4.4. Cuarta fase: Elaboración del documento modelo de fortalecimiento.....	45
6.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información.....	45
6.5.1. Revisión documental:	45
6.5.2. Entrevista no estructurada:.....	45
6.5.3. Entrevista semiestructurada:	45
6.6. Hallazgos	46
6.7. Aportes	49
6.8. Recomendaciones	54
6.9. Algunas reflexiones sobre el proceso y el papel del trabajo social en la dirección de etnias	54
7. RECOMENDACIONES FINALES A LA INSTITUCIÓN.....	56
<i>Bibliografía.....</i>	58

Lista de figuras

Ilustración 1 Organigrama Alcaldía de Medellín. Fuente (concejo Medellín, 2012 b).	10
Ilustración 2 grafica secretarias de inclusión social y familia y sus respectivas unidades.....	14
Ilustración 3 grafica lineamientos de la dirección de Etnias.	15
Ilustración 4 Organización interna de la Dirección de Etnias.	17
Ilustración 5 Profesionales y recursos humanos de la Dirección de Etnias.....	20
Ilustración 6 Referente conceptual.....	27
Ilustración 7 Normas y leyes para la protección de los derechos de las comunidades étnicas.....	31
Ilustración 8 problemáticas, intereses y acciones.....	33
Ilustración 9 Listado de organizaciones de base para la construcción del protocolo.....	44
Ilustración 10 grafico sobre razón social y carácter de las organizaciones.....	46
Ilustración 11 Grafico sobre los años de fundación de las respectivas organizaciones.....	47
Ilustración 12 grafico sobre los objetivos de las organizaciones.....	48
Ilustración 13 propuesta sobre las acciones para desarrollar en las comunidades.....	55

INTRODUCCIÓN

En el marco de la práctica profesional que se adelanta en la Dirección de Etnias de la subsecretaría de grupos poblacionales de la secretaria de Inclusión Social y Familia, de la Alcaldía de Medellín, Antioquia, realizada en la línea de acción, denominada “Fortalecimiento organizaciones de Base”, se presenta el siguiente informe académico que da cuenta del proceso de acompañamiento institucional desde donde la profesión realizó los respectivos aportes.

la dirección de etnias en el cumplimiento de su objetivo misional para la inclusión de los grupos étnicos de la ciudad de Medellín mediante el desarrollo de estrategias, políticas, planes, programas y proyectos de inclusión social y restablecimiento de derechos se ha propuesto desarrollar acciones afirmativas para las organizaciones de base afrodescendientes de la ciudad de Medellín como mecanismo para promover el ejercicio ciudadano de la participación, permitir el desarrollo local desde las organizaciones, empoderar a los sujetos tanto social como políticamente y generar escenarios para la reivindicación de derechos de la comunidad afrodescendiente

El siguiente ejercicio investigativo se enmarca en la línea estratégica “promoción y restitución derechos” concibiéndose como una estrategia que permita desarrollar acciones para que la población étnica por medio de las diferentes organizaciones de base pueda acceder y disfrutar de sus derechos en condiciones de equidad y respeto por la diferencia étnica.

Esperamos estos aportes responda a las necesidades institucionales que le permitan generar acciones afirmativas encaminadas a fortalecer las organizaciones de base afrodescendientes que impacte a la población y la base social buscando mejorar las condiciones y la calidad de vida de las comunidades afrodescendientes que habitan en la ciudad de Medellín.

1. ESTUDIO INSTITUCIONAL

Según Rosa María Cifuentes, reconoce la fundamentación como un eje estructurador de la intervención en trabajo social, es una acción esencial para adelantar procesos profesionales desde diferentes sectores y áreas de la sociedad. Esto debido a que “la fundamentación permite argumentar, sustentar complejas realidades; es contextual; permite generar memoria colectiva, dialogar entre generaciones en torno a temas claves de la profesión” Perlam (citada por Camelo y Cifuentes, 2006, p 176).

La fundamentación en trabajo social “[...] se construye situacionalmente, a partir del contexto, en el que adquiere sentido, desde el espacio profesional que evidencia la situación problemática inscrita en dimensiones temporo-espaciales” (Camelo y Cifuentes, 2006, p 176) por ello, en adelante se precisan aspectos contextuales asociados al campo institucional de práctica, representado en la alcaldía de Medellín, la secretaria de inclusión social y familia y la dirección de etnias.

Para ello en un primer momento se desarrollan elementos contextuales concernientes a la administración municipal, bajo el mandato del alcalde Aníbal Gaviria Correa; en un segundo momento se detallan aspectos relacionados al proceso de modernización reglamentado por el decreto 1364 del 9 de septiembre de 2012 desde el cual se crean nuevas dependencias, funciones y otras disposiciones para la administración municipal; en un tercer momento se presentan los cambios generados en la dependencia específica de práctica profesional, la secretaría de inclusión social y familia y como a partir de estos surge la Dirección de etnias.

1.1. Contexto Alcaldía de Medellín

A partir del año 2012, la ciudad de Medellín se encuentra bajo la administración del alcalde Aníbal Gaviria Correa, por un periodo de cuatro años tal como lo indica la ley 152 de 1994 (Gutiérrez y Sánchez, 2009). A través del plan de desarrollo 2012 – 2015 aprobado por el concejo de Medellín, el alcalde fundamento su gobierno en dos conceptos, uno de ellos la *vida*, la cual “requiere de seguridad, de legalidad, de cultura política y ciudadana sin las cuales no es posible garantizar este derecho fundamental; pero igualmente requiere de salud y nutrición, de recreación y deporte, de espacios públicos para la interacción y la comunicación” (concejo de Medellín, 2012 a, p. 15). Por otro lado, se halla la *equidad*, la cual “requiere tanto de la educación como principal factor de equidad, como la inclusión, entendida esta como práctica generalizada en todos los aspectos de la

vida: la política, la economía, y la social y dirigida hacia todos los grupos poblacionales” (concejo de Medellín, 2012 a, p.15).

En efecto Medellín es reconocida desde el plan de desarrollo 2012-2015, con el lema de *un hogar para la vida*, con un objetivo superior el cual reza

“El desarrollo de los y las habitantes de Medellín desde la prevalencia del bien General, la justicia y la solidaridad, las condiciones de vida digna y la convivencia social, la promoción del equilibrado desarrollo territorial y la inserción competitiva de Medellín en los ámbitos subregional, regional, departamental, nacional e internacional. Este desarrollo humano integral será el vínculo para alcanzar un modelo de ciudad equitativa: incluyente en lo social, distributiva en lo económico, democrática en lo político y sostenible en lo ambiental” (Concejo de Medellín, 2012 a, p.20).

De este modo, las líneas que sustentan el plan buscan contribuir a la ciudad a partir de cinco ejes programáticos: la vida como valor supremo, la equidad como oferta de bienes sociales que permite superar las desigualdades que impiden el acceso a las oportunidades de desarrollo, el desarrollo económico movilizado por la ciencia, la tecnología y la innovación, la sostenibilidad natural y social del territorio equilibrando uso responsable de los recursos y necesidades de la población, y por último la institucionalidad como tejido en la construcción de lo anterior permitiendo el trabajo entre la sociedad y el estado (concejo de Medellín, 2012 a, pp 13-14).

En este sentido se evidencia como la actual administración municipal destaca aspectos concernientes a las dinámicas cotidianas de la ciudad, donde la vida es un derecho vulnerado. Del mismo modo, los bajos niveles de equidad de los habitantes de la ciudad, son identificados como barreras, en aras de alcanzar mejores niveles de vida en la sociedad. En este orden, según la actual administración el proceso de modernización reglamentado por el decreto 1364 del 9 de septiembre de 2012, trajo para la alcaldía de Medellín y la ciudad cambios, desde los cuales se aportará a que Medellín sea una ciudad para la vida.

1.2. Modernización Alcaldía de Medellín: decreto 1364 del 9 de septiembre de 2012

Durante seis meses del año 2012, en cabeza del alcalde Aníbal Gaviria Correa y avalado por el concejo de Medellín, la administración municipal inicio un proceso de modernización, reglamentado por el decreto 1364 del 9 de septiembre del 2012, “por el cual se adopta la estructura de la administración municipal, se defienden las funciones de sus organismos y dependencias, se crean y modifican unas entidades descentralizadas y se dictan otras disposiciones” (concejo Medellín, 2012 b, p.1)

Entre los principales cambios representados en el proceso de modernización para la ciudad se hayan nuevos horarios de atención y servicio a la ciudadanía, teletrabajo, nuevo modelo liderado desde Medellín para una administración publica más moderna, competitiva y eficiente, modernización y transformación física, arquitectura institucional de Medellín para el siglo XXI, compromiso de la alcaldía de Medellín con el trabajo decente, eficiencia en infraestructura física y medio ambiente y Medellín más cerca y con mejores servicios para los ciudadanos (prensa alcaldía de Medellín, 2012).

Con los anteriores aspectos se pretende brindar horarios amplios de atención a la ciudadanía “de 9 horas discontinuadas se pasará a 14 horas continuas de lunes a viernes, con 4 horas adicionales los sábados” (prensa alcaldía de Medellín, 2012). El teletrabajo da la posibilidad a servidores públicos de realizar sus funciones desde su lugar de residencia brindando, además de

[...] facilidad para el que se encuentre en situación de discapacidad, flexibilidad en el horario de trabajo, reducción del estrés y confort, mayor integración familiar, manejo de tiempo y elección sobre el entorno de trabajo, reducción de los gastos por concepto de transporte y/o movilidad, uso y apropiación de las nuevas tecnologías y posibilita ejercer las funciones en un lugar diferente a las instalaciones de la empresa (prensa Alcaldía de Medellín, 2012)

A su vez, la transformación física permitirá reubicar las dependencias de la administración municipal agrupándolas según volúmenes de atención a la gente y mejorando accesos en cuanto a infraestructura física. El fortalecimiento del trabajo decente aportará a “fortalecer y mejorar prácticas de contratación, disminuir los contratos de prestación de servicios y profesionalizar y fortalecer la planta de empleos del municipio de Medellín” (prensa Alcaldía de Medellín, 2012). A los trabajadores oficiales vinculados a la secretaria de infraestructura y medio ambiente se les

ofrecerá un plan voluntario de retiro, en el momento en que estos deseen desvincularse, comprendido por una bonificación, aporte a la seguridad social y acompañamiento familiar. Así mismo Medellín más cerca y mejores servicios para la ciudadanía permite la creación de seis secretarías vicealcaldías desde las cuales se agruparán antiguas secretarías, estas son: vicealcaldía de educación, cultura, participación, recreación y deportes, vicealcaldía salud inclusión social y familia, vicealcaldía gobernabilidad, seguridad y servicio a la ciudadanía, vicealcaldía habitad y movilidad, infraestructura, sostenibilidad, vicealcaldía CTI (Cuerpo Técnico de Investigación), desarrollo económico, internacionalización, y APP (Alianzas Publico Privadas) y la vicealcaldía de gestión territorial.



Figura 1: Organigrama Alcaldía de Medellín. Fuente (concejo Medellín, 2012 b).

Ilustración 1 Organigrama Alcaldía de Medellín. Fuente (concejo Medellín, 2012 b).

1.3. Secretaría de inclusión social y familia

Los cambios representados por el proceso de modernización, trajo para algunas secretarías transformaciones, entre ellas, la creación de nuevas dependencias desde las cuales se aportan a cumplir el objetivo misional de las mismas.

Según el artículo 155 del decreto 1364 de 2012, “La Secretaría de Inclusión Social y Familia es una dependencia del nivel central que tendrá como responsabilidad: ser la instancia municipal a partir de la cual se lidera la formulación, articulación, coordinación e implementación, estrategias y políticas sociales, tendientes a la promoción, protección, restitución y garantía de los derechos de los diferentes grupos poblacionales, para el mejoramiento de la calidad de vida (concejo de Medellín, 2012 b, p. 54). Su estructura administrativa se compone de:

Despacho de la Secretaría de Inclusión Social y Familia, Subsecretaría Técnica de Inclusión Social y Subsecretaría de Grupos Poblacionales.

Entre las funciones de la secretaria de inclusión social y familia se hayan, direccionar el diseño, implementación, monitoreo y asesoría de políticas, planes, programas y proyectos que contribuyan a la igualdad de derechos y oportunidades entre los diferentes grupos poblacionales y a la disminución de prácticas discriminatorias que atenten contra el desarrollo político, social económico y cultural de los grupos poblacionales y la Familia, diseñar e implementar Políticas de atención y generar oportunidades para las poblaciones minoritarias o en situación de vulnerabilidad, coordinar y articular con entidades gubernamentales y no gubernamentales públicas y privadas, la gestión intersectorial e Interinstitucional para la prevención, promoción, investigación, diagnóstico y ejecución de programas sociales dirigidos a los grupos poblacionales en situación de riesgo social, proponer acciones para transversalizar las políticas de atención a los diferentes grupos poblacionales con las demás dependencias de la administración Municipal, Implementar, mantener y mejorar el Sistema Integral de Gestión de acuerdo a las directrices definidas por la entidad.

1.3.1. Subsecretaría Técnica de Inclusión Social

La Subsecretaría Técnica de Inclusión Social tendrá las siguientes funciones:

- Desarrollar investigaciones sociales para la caracterización de los grupos poblacionales que conduzcan al conocimiento de su realidad.
- Orientar y apoyar el desarrollo de planes, programas y proyectos para la optimización de los recursos humanos, técnicos, tecnológicos y financieros en aras del cumplimiento de los objetivos misionales de la Secretaría.
- Diseñar, integrar y coordinar acciones relacionadas con la evaluación, seguimiento, estadísticas e informes de los diferentes grupos poblacionales.
- Acompañar los procesos jurídicos y de contratación de la Secretaría según los lineamientos trazados por las dependencias competentes de la alcaldía.
- Coordinar la supervisión de los procesos de contratación de la Secretaría, aplicando la normatividad vigente que asegure el logro de los objetivos misionales propuestos y el manejo eficiente de los recursos.
- Brindar el soporte técnico, administrativo, físico y del sistema de información de la Secretaría, que permita ofrecer un servicio oportuno y de calidad a la ciudadanía.
- Promover y coordinar con la Secretaría de Servicios Administrativos, programas que desarrollen la cultura del servicio organizacional al interior de la Secretaría.
- Implementar, mantener y mejorar el Sistema Integral de Gestión de acuerdo a las directrices definidas por la entidad.

1.3.2. Subsecretaría de Grupos Poblacionales

La Subsecretaría de Grupos Poblacionales tendrá las siguientes funciones:

- Desarrollar e implementar políticas públicas orientadas al restablecimiento de derechos de los grupos poblacionales, buscando mayores y mejores condiciones de participación, equidad e inclusión social en el marco de la corresponsabilidad.
- Promover el desarrollo humano integral de la población en riesgo social, facilitando su autonomía e inclusión social, contribuyendo a mejorar la calidad de vida.
- Articular y coordinar con entidades de carácter público y privado la gestión intersectorial e Interinstitucional en la ejecución de programas y proyectos sociales dirigidos a la

promoción, prevención, mitigación y superación del riesgo social de los grupos poblacionales.

- Implementar y coordinar los procesos orientados al desarrollo de las estrategias de formación y participación ciudadana, en articulación con el direccionar de la administración municipal.
- Implementar y ejecutar las políticas y directrices que orienten los procesos de apoyo.
- Implementar y ejecutar las políticas y directrices que establezca la secretaria de gestión humana y servicio a la ciudadanía, en materia de gestión de trámites, procedimientos administrativos, peticiones, quejas, reclamos y sugerencias.
- Implementar y ejecutar las políticas y directrices que oriente el plan de ordenamiento territorial en el ámbito de sus funciones.
- Implementar, mantener y mejorar el Sistema Integral de Gestión de acuerdo a las directrices definidas por la entidad.

1.4. Dirección de Etnias

La Dirección de Etnias surge a partir del Decreto de Modernización 1364 de 2012, su implementación comienza en el 2013, hace parte de la Subsecretaria de Grupos Poblacionales, de la Secretaria de Inclusión Social y Familia, tiene la responsabilidad de atender lo referente a los Grupos Étnicos más vulnerables de la ciudad de Medellín.

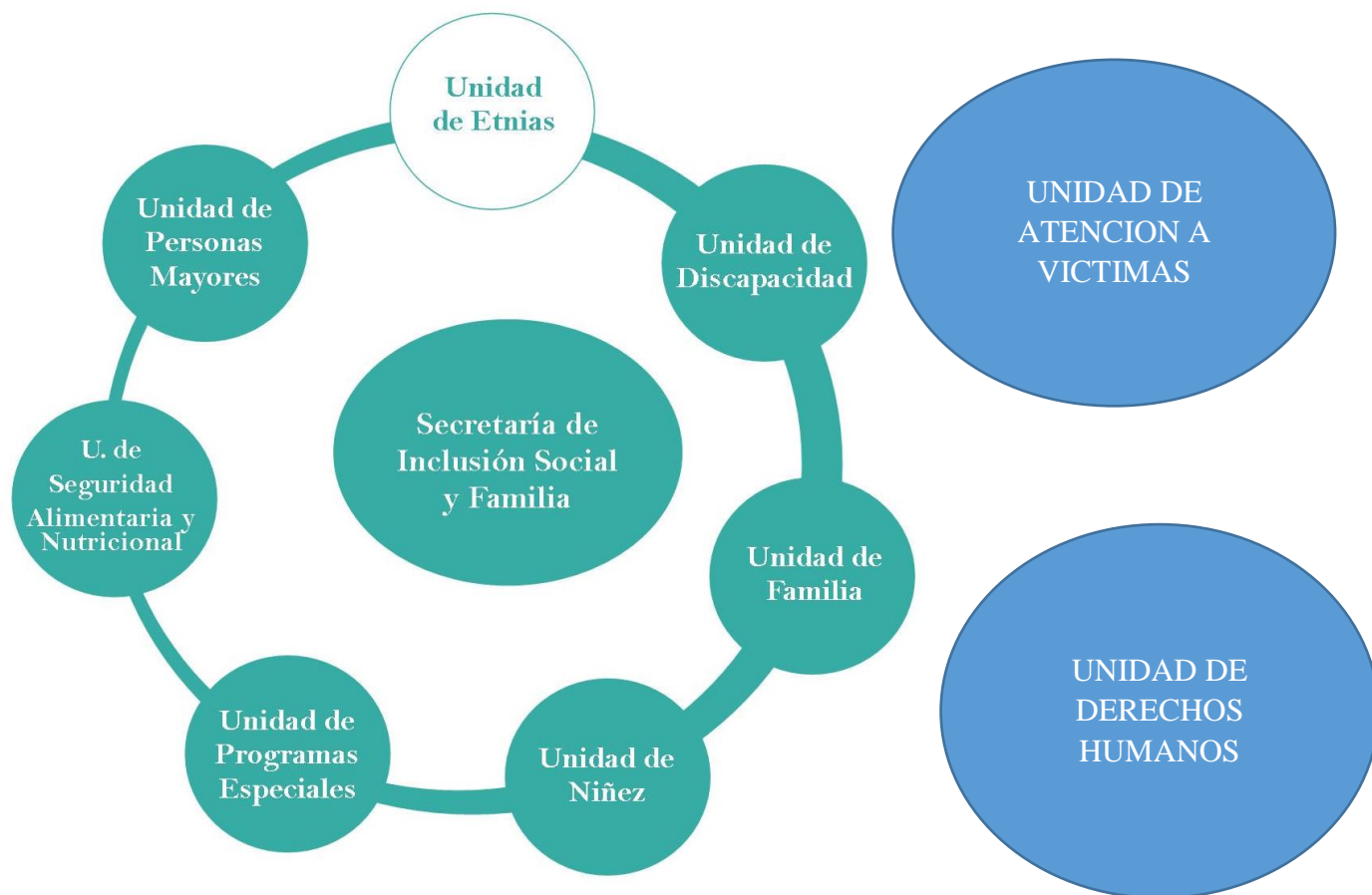


Figura 2: grafica secretarias de inclusión social y familia y sus respectivas unidades.

1.4.1. Objetivo de la dirección de etnias

La dirección de etnias tiene como objetivo, promover la inclusión social de los grupos étnicos de la ciudad con equidad, bajo principios y valores de identidad cultural y corresponsabilidad, con un enfoque poblacional de acciones afirmativas y atención diferencial, mediante el desarrollo de estrategias, políticas, planes, programas y proyectos de inclusión social y restablecimiento de derechos; se compone de dos líneas estratégicas que son, promoción y restitución de derechos y transversalización y reconocimiento étnico.

1.4.2. Promoción y Restitución de Derechos

Desarrollar acciones para que los derechos vulnerados de las personas y familias pertenecientes a los grupos étnicos de la ciudad sean restablecidos, a través del desarrollo de estrategias de prevención, mitigación y superación, que les garanticen el acceso y disfrute de sus derechos, en condiciones de equidad y respeto a la diferencia étnica

1.4.3. Transversalización y el Reconocimiento Étnico

Desarrollar estrategias que conlleven al respeto y la inclusión de la población étnica, mediante acciones de promoción orientadas al fomento de una ciudadanía pluriétnica e intercultural, superando las brechas históricas que han vivido de estos grupos étnicos



Figura 3: grafica lineamientos de la dirección de Etnias.

De los anteriores servicios se desprenden acciones y actividades encaminadas a fortalecer las líneas dentro de la dirección, estas son:

- Mantener actualizada la base de datos de la dirección de etnias con la información de caracterización de la base de datos de SIBIS de las dos poblaciones, esto se encarga el área de trabajo social, la practicante Daniela Casanova.
- Análisis trimestral de la información y de la situación en la que se encuentran las poblaciones la responsable es Daniela Casanova
- Realizar análisis pertinentes a las personas beneficiadas de la dirección, realizando la articulación respectiva con programas estratégicos como:
 - Medellín Solidario
 - Secretaria de la mujer
 - Unidad de niñez
 - Adulto mayor
 - Discapacidad
 - Derechos humanos
 - Víctimas
 - Juventud
- Acompañar el proceso de inclusión de la variable étnica con el programa de Medellín solidaria, donde se logre incluir el enfoque étnico y la variable responsable Natalia Rivas
- Acompañar y dinamizar de la mesa indígena, realizando acciones Administrativas que permitan la eficiencia de la mesa, responsable Natalia Rivas
- Acompañamiento en labores administrativas de la Dirección de acuerdo a la necesidad. Responsable todo el grupo
- Asesoría personalizada líneas de vivienda, empleo y educación responsable área de psicología Maribel Ríos
- Dinamización de la ludoteca, responsable Psicología
- Diseño y montaje de talleres y estrategias para potencializar competencias del ser y del saber para la empleabilidad responsable psicología

La Dirección de Etnias cuenta con un líder de proyecto encargado desde el año 2013 para liderar las acciones y proyectos de esta unidad que es el señor Alberto Barrios, de igual manera se cuenta con un coordinador asignado que es el señor Diego Maya encargado del funcionamiento y dinamización de la dirección desde los diferentes proyectos, el equipo profesional de planta se compone de tres profesionales del área de las ciencias sociales asignados para trabajar las

diferentes líneas y con las diferentes poblaciones, de esta manera se cuenta con dos psicólogos para el trabajo con población afrodescendiente y un historiador asignado para el trabajo con población indígena, finalmente se cuenta con contratistas para el apoyo desde el área administrativa y financiera y practicantes del área de las ciencias sociales para el acompañamiento a las diferentes líneas y acciones encaminadas a fortalecer los procesos de la dirección.

1.4.4. Organización interna de la institución

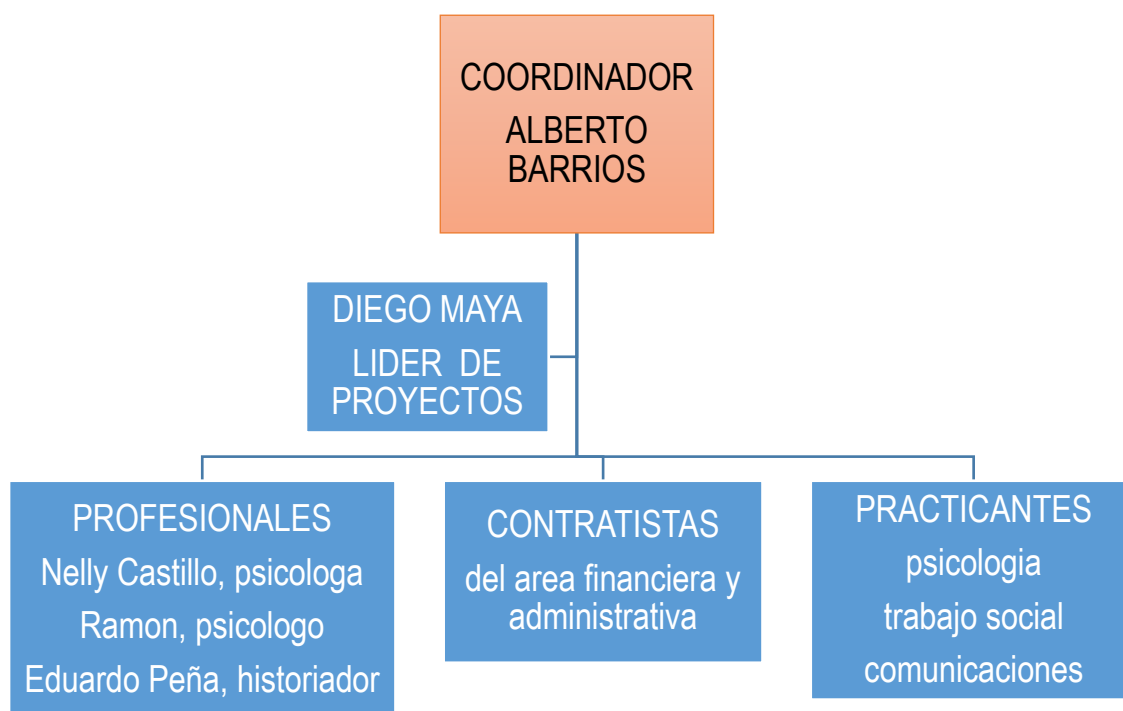


Figura 4: Organización interna de la Dirección de Etnias.

1.4.5. Actividades que se desarrollan al interior de la organización

La dirección de etnias no cuenta con programas concretos para desarrollar en el marco de sus objetivos pero cuenta con actividades puntuales tales como:

- Formulación y seguimiento de proyectos encaminados al fortalecimiento de la población indígena y afrodescendiente,

- Préstamo de espacios e instalaciones bajo ciertos parámetros o condiciones con el objeto de dinamizar el centro y permitir el disfrute de estos por parte de la población tanto afrodescendiente como indígena,
- Acompañamiento a la Mesa Indígena que tiene como finalidad adelantar estrategias para la problemática de población indígena en situación de indigencia por medio de una intervención interinstitucional.
- Conmemoración de las diferentes fechas conmemorativas tanto de la población afrodescendiente como indígena,
- Dentro del fomento de saberes se pretende dinamizar la ludoteca de la dirección generando procesos con niños de dos hogares infantiles de la zona.
- Acompañamiento a la formulación de la política pública para la población afrodescendiente en la ciudad de Medellín.
- Asesoramiento a la población con respecto a rutas de atención en temas de educación, salud, vivienda y víctimas.
- En el momento se adelanta el protocolo o procedimiento para el fortalecimiento de las organizaciones de base de la población afrodescendiente.
- De igual manera la dirección de etnias es la que se encarga de la formulación y realización de los diferentes eventos como foros, conversatorios, dialogo de saberes y encuentros culturales.

1.4.6. Recursos materiales

Como recursos materiales se cuenta con:

- Sala de sistemas dotada con 15 computadores de mesa
- Biblioteca
- Sala de música
- Sala de danza
- Auditorio
- Ludoteca
- Salón central
- 5 oficinas equipadas con computadores, escritorios, inmuebles y teléfonos

- Baños para los usuarios
- Baños para el equipo profesional
- Cocineta

1.4.7. Recursos humanos

La dirección de etnias cuenta en el momento con 18 profesionales que constituyen el recurso humano que posibilita el cumplimiento de los objetivos conformando un equipo interdisciplinario que aportan desde los diferentes campos profesionales a la consecución de las metas, estos son:

ÍTEM	NOMBRE	PROFESION	CARGO	TIPO DE CONTRATO
1	ALBERTO BARRIOS DESCHAMPS		DIRECTOR TÉCNICO	LNR
2	NELLY MARIA CASTILLO ASPRILLA	PSICOLOGA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROVISIONAL
3	DIEGO MAURICIO MAYA CORREA		LIDER DE PROYECTO	CARRERA ADMINISTRATIVA
4	EDUARDO FRANCISCO PEÑA NOVA	HISTORIADOR	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROVISIONAL
5	RAMON EMILIO PEREA LEMOS	PSICOLOGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROVISIONAL
6	DIANA CAROLINA BERMUDEZ HOYOS	INGENIERA DE CALIDAD	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CONTRATISTA OPERADOR
7	MARIA PASTORA GIL LOPERA	CONTADORA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CONTRATISTA OPERADOR
8	MELANIO MORENO	ESTADISTA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CONTRATISTA DIRECTO ALCALDÍA
9	ROBINSON GOMEZ GIRALDO	ABOGADO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CONTRATISTA OPERADOR

10	PAULA ANDREA TORO GIRALDO	ADMINISTRA DORA DE EMPRESAS	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CONTRATISTA OPERADOR
11	VICTOR MOSQUERA	ABOGADO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CONTRATISTA DIRECTO ALCALDÍA
12	ANA LUCIA GALLEGO HERNANDEZ	SECRETARIA	SECRETARIA	CARRERA ADMINISTRATI VA
13	SERGIO LEON RAMIREZ ZAPATA	ADMINISTRA DOR DE EMPRESAS	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CONTRATISTA OPERADOR
15	MARIBEL DAYANY OSPINA AGUDELO	PSICOLOGA	PRACTICAS ESPECIALES	PRACTICAS ESPECIALES
16	NATALIA MINDRED RIVAS ZAMBRANO	TRABAJADO RA SOCIAL	PRACTICAS ESPECIALES	PRACTICAS ESPECIALES
17	DANIELA GISSETH CASANOVA YAMPUEZAN	TRABAJADO RA SOCIAL	PRACTICAS ESPECIALES	PRACTICAS ESPECIALES
18	JULIANA ALVAREZ CANO	COMUICADO RA SOCIAL	PRACTICAS ESPECIALES	PRACTICAS ESPECIALES

Tabla 1: Profesionales y recursos humanos de la Dirección de Etnias.

Entre las diferentes responsabilidades del personal administrativo encontramos que estos de manera general brindan apoyo en la consecución de los diferentes procesos que se adelanta desde la dirección, entre estas tenemos:

- Apoyar el proceso de construcción de especificaciones técnicas para los distintos contratos que se ejecutan
- Apoyar la construcción y consolidación del estudio de costos requeridos por la unidad tanto para los procesos contractuales, como para las adiciones a los contratos en ejecución
- Realizar los estudios, análisis del sector y análisis de riesgos a los diferentes programas y proyectos de la unidad.

- Determinar los indicadores financieros para los procesos de selección de acuerdo al decreto 1510 de 2013
- Realizar la evaluación económica y financiera de las propuestas presentadas en los procesos de selección
- Responder las observaciones realizadas en los procesos de selección
- Realizar seguimiento a la ejecución financiera de los contratos
- Realizar la solicitud de viabilidades presupuestales cuando se requieran
- Apoyar el proceso de supervisión de los contratos que se ejecutan
- Apoyar el procesos de liquidación de los contratos que se ejecutan
- Apoyar las labores de tipo administrativo requeridas, previa concertación.

1.4.8. Usuarios y población beneficiada

La dirección de etnias trabaja con los diferentes grupos poblacionales étnicos de la ciudad de Medellín, entre estos encontramos población indígena, población afrodescendiente, organizaciones de base, grupos artísticos y culturales de estas poblaciones, la concepción de los usuarios se centra desde tres perspectivas, una de estas como usuarios que hacen uso de los diferentes espacios y por medio de estos permitir que los grupos puedan desarrollar sus actividades tanto artísticas como culturales en espacios adecuados, así mismo se concibe al usuario como sujeto activo en la medida que pueda hacer parte de los diferentes espacios de discusión y de construcción política y de formación como lo son los foros, conversatorios, mesas interdisciplinarias, socialización y retroalimentación de convenios o proyectos, entre otros, finalmente la relación con la comunidad es casi nula en la medida en que son terceros quienes operan los diferentes proyectos que puedan surgir desde la institución a pesar de que estos se piensan para el fortalecimiento de la población étnica de la ciudad.

2. PROYECTO DE INTERVENCION

2.1. Objeto de intervención

Dentro del plan de desarrollo municipal “Medellín: un hogar para la vida” 2012 – 2015 podemos identificar en la línea uno “ciudad que respeta, valora y protege la vida”, en su tercer componente “arte y cultura ciudadana para la vida y la convivencia” el programa “diversidad étnica, sexual y de género para una ciudad vital”, por medio el cual se pretende *“fomentar, a partir de la equidad, el respeto y la valoración por la vida y la diferencia, estrategias encaminadas al reconocimiento, la educación ciudadana para la convivencia, la creación y el fortalecimiento de la organización social de los grupos poblaciones afro, indígenas y LGTBI”*, dentro de este componente la dirección de etnias a nivel municipal responde a una necesidad que viene manifestándose a nivel nacional consistente en la atención, fortalecimiento y generación de acciones orientadas tanto a población indígena, afrodescendientes y ROM sustentada en el marco legal que genera la exigibilidad para la reivindicación de derechos de los pueblos y comunidades étnicas.

En cumplimiento a este mandato las diferentes instancias del orden nacional, departamental y local han intentado dar respuesta a los requerimientos, llamados y luchas de las comunidades étnicas en aras a lograr la reivindicación de sus derechos, es así como el municipio de Medellín, crea la dirección de etnias que tendrá como finalidad “promover la inclusión social de los grupos étnicos de la ciudad con equidad, bajo principios y valores de identidad cultural y corresponsabilidad, con un enfoque poblacional de acciones afirmativas y atención diferencial, mediante el desarrollo de estrategias, políticas, planes, programas y proyectos de inclusión social y restablecimiento de derechos”

Dentro de la dirección de etnias se encuentra la línea promoción y restitución de derechos que configura las siguientes acciones:

- Fortalecimiento a la población indígena y afrodescendiente
- Fortalecimiento a organizaciones de base

Este segundo componente tiene como objetivo *“Implementar acciones afirmativas destinadas a hacer más sólidas las organizaciones Sociales afrocolombianas e indígenas, condición esta que permitirá el éxito y el logro de sus objetivos y metas, a fin de permitir el desarrollo humano integral desde la base social”*; además, por la dirección de etnias se conoce que aún no se ha creado el protocolo o procedimiento para el fortalecimiento de las organizaciones, debido a que

esta dependencia está en proceso de consolidación y desarrollo de sus líneas de acción, es por ello, que la práctica profesional se enmarca en el acercamiento a las organizaciones.

La problemática se evidencia en la limitación de la institucionalidad para dar respuesta a dichos procesos que tienen que ver directamente con su eje misional por medio del cual se pretende generar un impacto en la construcción de ciudad desde la inclusión y participación de los diferentes actores étnicos.

Una de las debilidades es la carencia de una base de datos actualizada con información correspondiente a las diferentes organizaciones tanto afrodescendientes como indígenas de la ciudad de Medellín impidiendo una comunicación efectiva entre la institucionalidad y la población y limitando la acción efectiva de la Dirección en el proceso de convocatoria, identificación y referenciación de las organizaciones.

Cuando hablamos de organizaciones de base, debemos comprender la importancia de estas, como mecanismo de participación y reconocimiento social, político y cultural, así como el medio por el cual se genera conciencia étnica para la recuperación y el fortalecimiento de su identidad, puesto que si no hay organizaciones fortalecidas con objetivos y metas claras y con un compromiso real por la reivindicación de derechos, la pervivencia de su cultura y el mejoramiento de la calidad de vida de sus comunidades, generara que se perpetúe la exclusión, invisibilizando y generando una baja participación e incidencia en la vida social, política y cultural de la ciudad.

El problema en cuestión se genera para la institucionalidad porque no puede responder a la misión, objetivos y metas propuestas, igualmente a los profesionales se les configura una problemática ya que sin la existencia de un protocolo claro, concreto y preciso no hay una ruta de acción y de intervención que permita el acercamiento a las comunidades y organizaciones en clave de reivindicación de derechos y mejoramiento de la calidad de vida.

Se configura esta problemática alrededor de la falta de herramientas necesarias para actuar en un contexto urbano donde se deben generar relaciones con la institucionalidad para ampliar el margen de acción y permitir que sus respectivas organizaciones tengan acceso a oportunidades para el desarrollo de sus metas, objetivos y objeto social.

El desafío profesional se configura en varias etapas, primero que todo, se debe realizar una contextualización teórica del tema organizativo de las comunidades afrodescendientes a nivel nacional y local, posteriormente, fortalecer y complementar la base datos con la que cuenta la dirección y finalmente partiendo de un acercamiento a la población, a las organizaciones y desde

los diferentes aportes de profesionales y actores claves, realizar una propuesta al protocolo para el “fortalecimiento de las organizaciones”.

A partir de esta descripción, las necesidades de la institución, y teniendo en cuenta la definición que de objeto de intervención hace Rosa María Cifuentes:

”...aquello de lo que se ocupa la profesión, lo que busca conocer y transformar, posibilita articular la producción teórica, metodológica, técnica, la formación y la praxis: permite reconocer y construir campos de acción, apropiarlos y actuar de forma pertinente, para proyectarse socialmente y situar un lugar en el complejo ámbito de la cuestión social que comparte con profesiones y disciplinas afines”. (Cifuentes 2005, p. 136).

Se procede desde la práctica profesional que se adelanta en la dirección de etnias perteneciente a la secretaria de inclusión social y familia de la ciudad de Medellín a definir el objeto de intervención, como:

“La Implementación de los servicios que presta la dirección de etnias para el fortalecimiento a organizaciones de base como estrategia que permita la reivindicación de los derechos de las comunidades afrodescendientes que habitan en la ciudad de Medellín”

Bajo este planteamiento se definen estrategias que permitan aportar a la creación del protocolo o procedimiento con lo cual se busca potenciar y fortalecer las organizaciones de base.

Con este fin se procede a referenciar unas categorías y conceptos claves que permiten contextualizar de manera histórica y teórica la situación de las organizaciones de base y entender la realidad que queremos intervenir.

3. REFERENTE CONCEPTUAL

CONCEPTOS	DEFINICIONES
ORGANIZACIÓN	<p>“... También se utiliza, con el alcance de formación organizada, para designar toda asociación permanente de individuos que, articulada como totalidad, tiene un número preciso de miembros y una diferenciación interna de funciones, que implica un conjunto definido de relaciones de autoridad. Configurada racionalmente, al menos en sus intenciones, procura obtener un resultado determinado de acuerdo con sus fines y objetivos, utilizando determinados métodos de trabajo y determinados recursos naturales.</p> <p>Este término, a semejanza de que ocurre con otros muchos vocablos empleados en las ciencias sociales, se aplica a realidades muy diversas y heterogéneas, como un partido político, una empresa, un hospital, una prisión, una escuela, etc.” (Ander – Egg, 2011)</p>

AFRODESCENDIENTES	<p>“Existe una amplia discusión en el ámbito nacional e internacional sobre este etnónimo, pues muchos consideran que el más apropiado es el de “comunidades negras”, en la medida que recoge una realidad innegable como es la existencia de estas comunidades y su pigmentación de piel. Para otros tiene una connotación diferente al asumir a las comunidades negras como el conjunto de familias de ascendencia africana con una cultura, una historia común, unas tradiciones y costumbres, aunque no se tenga sentido de pertenencia étnica. Quienes reivindican el nombre de afrodescendientes, tienen en cuenta la ascendencia africana, la cultura e historia común, las tradiciones y costumbres más allá de las fronteras nacionales” (Simposio internacional pasado, presente y futuro de los afrodescendientes, Cartagena, Octubre. 2001)</p>
PARTICIPAR	<p>“Del latín <i>participare</i>, compuesto de <i>pars</i>, “parte”, y <i>capere</i>, “tomar”, como indica la etimología del término, participar significa “tener parte” en una cosa. Se trata pues, de un acto ejercido por un sujeto/agente que está involucrado en un ámbito en donde puede tomar decisiones. Tratándose de un término ampliamente utilizado en trabajo social y en las diferentes formas de intervención social, hay que advertir la equivocidad en el uso del término. No todo lo que se llama participación, es participación en sentido estricto; hay formas muy variadas de simulación de la participación.</p> <p>Tanto en acción política y la administración pública como en las organizaciones no gubernamentales, y aun en los mismo programas de trabajo social y en la prestación de servicios sociales, se suelen hacer ofertas de participación que no son otra cosa que formas de utilización de la gente de acuerdo con los intereses manifiestos o encubiertos de la institución u organización que propicia la organización. En unos casos son formas de captación de clientela política, en otros, de atenuación de conflictos sociales, y , en algunos programas de acción social constituyen una forma de incorporar mano de obra barata para atender a las necesidades y problemas de sectores populares.</p> <p>Existen diferentes grados de participación de la gente conforme al grado de control e incidencia que tienen sobre las decisiones. A este respecto proponemos la siguiente escala sobre niveles de participación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participación como oferta – invitación • Participación como consulta • Participación por delegación • Participación como influencia/recomendación • Un grado mayor de participación es la <i>cogestión</i> • En el más alto grado de participación, está la autogestión.” (Ander – Egg, 2011)
PARTICIPACION SOCIAL	<p>“Expresión utilizada para designar la participación consciente en los grupos de pertenencia” (Ander – Egg, 2011)</p>
ORGANIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN DESDE LAS PERSPECTIVAS DE LOS PUEBLOS	<p>“en la mente de muchos colombianos prevalece la idea de que los afrodescendientes están desorganizados y dispersos, que carecen de capacidad alguna para reivindicar sus derechos como grupo étnico o colectividad marginada históricamente por el estado colombiano. Contrario a estas creencias, los pueblos afrodescendientes tienen múltiples formas organizativas que hunden sus raíces en las primeras sociedades africanas de las que heredaron una incalculable riqueza cultural que, en el ámbito organizacional, se constituye en medio generador y catalizador de conciencia étnica que en su accionar practico se orienta a recuperar y fortalecer su identidad, sus territorios ancestrales y su autonomía como grupo al tiempo integrado y diferenciado del resto de la sociedad colombiana.</p> <p>Los pueblos afrodescendientes han desarrollado distintas formas organizativas a través de las cuales gestionan sus aspiraciones y hacen cumplir sus derechos étnicos – culturales, sin menoscabar los de los que competen a las demás colectividades con</p>

AFRODESCENDIENTES	<p>las que interactúa. Desde las primeras sociedades africanas, más concretamente, la de los antiguos Estados centralizados africanos (Mali, Songay, Ghana, Nubia, Egipto, Etiopía, Magreb, Congo), seguidas por las formas políticas posteriores a su disolución y transformación, hasta el momento de la injerencia extranjera moderna y los sucesivos periodos que de estos trágicos episodios se desprendieron, estas comunidades generaron espacios y adoptaron instrumentos organizativos que les posibilitara tramitar sus reivindicaciones en correspondencia con su cosmovisión y en consonancia con las circunstancias históricas prevaletientes.” (Palabra. Organización y participación desde las perspectivas de los pueblos afrodescendientes. N° 3 Agosto. 2002)</p>
ENFOQUE DIFERENCIAL	<p>“Se refieren a un desarrollo particular que hace la política pública para ocuparse de una población y una temática específica. El enfoque diferencial constituye un método de análisis e intervención de la realidad que busca definir y visibilizar diferentes discriminaciones que recaen sobre grupos sociales concretos, tal y como son los casos de las mujeres, las y los niños, los grupos étnicos, las y los adultos mayores y las y los discapacitados” (Meertens, 2002)</p> <p>“Con el enfoque diferencial se reconoce que a partir de las particularidades de cada grupo poblacional se pueden tener demandas generales, unas demandas específicas y una manera concreta de satisfacer sus necesidades y configurar sus proyectos de vida. Es por esto que una adecuada atención de las poblaciones étnicas y sexualmente diferenciadas, lo cual hace que sean de obligatorio cumplimiento por parte del estado.</p> <p>Teniendo en cuenta los desarrollos jurídicos producidos en las últimas dos décadas en Colombia, relacionados con el carácter pluriétnico y multicultural de la nación, se podría pensar que las poblaciones afrocolombianas, negras y raizales se encuentran en situaciones favorables como consecuencia de las leyes y decretos reglamentarios, sin embargo el reconocimiento, la protección y la valoración cultural promovidos por las acciones afirmativas y la discriminación positiva desde la política pública, aun no se logran materializar cotidianamente en las relaciones sociales, económicas, políticas y culturales, lo cual se agudiza por las situaciones de violencia y el desplazamiento forzado que afecta a las poblaciones afrodescendientes.”</p>
MOVIMIENTO SOCIAL AFROCOLOMBIANO	<p>“por movimiento social afrocolombiano se entiende el conjunto de las múltiples formas organizativas, colaborativas y de asociación que se producen entre las y los afrodescendientes y que buscan la reivindicación social y la lucha contra la discriminación racial y la exclusión. El movimiento social afrocolombiano se compone de representantes, lideresas, líderes y activistas que intervienen en distintos escenarios de la vida social, económica, política y cultural del país, procurando la creación de espacios de inclusión y la generación de acciones, programas y proyectos que contribuyan a mejorar las condiciones de vida de sus bases sociales.</p> <p>Este movimiento se ha fragmentado en áreas de intervención específicas, presenta fuertes divisiones regionales y departamentales, y aunque tal vez no haya podido llegar a consensos claros, está articulado en torno a instituciones de orden nacional e internacional. El movimiento social afrocolombiano constituye la resistencia y la reivindicación como pueblo negro o afrodescendiente históricamente discriminado y subalternizado en la sociedad nacional” (Agudelo, 2005)</p>

Tabla 2: Referente conceptual.

El abordaje del proceso de intervención en el marco de las organizaciones sociales de la ciudad de Medellín, se realiza desde la teoría del construccionismo social, este, según Berger y Luckman (1968) permite comprender la construcción social de la realidad en el sentido que,

“la realidad de la vida cotidiana se presenta ya objetivada, o sea, constituida por un orden de objetos que han sido designados como objetos antes de que yo apareciese en escena (Berger y Luckman, 1968, p 37”

Así mismo esta construcción social de la realidad se presenta como un mundo intersubjetivo que se comparte con otros, interactuando y comunicándose a través del lenguaje, desde donde se llena la vida de objetos significativos. En consecuencia es, en el encuentro cara a cara, que se da una aprehensión de la realidad social, mediante la significación constituida por la producción humana de signos y símbolos y el lenguaje a través del cual se comprende la realidad social.

El enfoque que guía el diseño metodológico de este proceso de intervención es el interaccionismo simbólico, en tanto permite leer y analizar las interacciones y percepciones partiendo de las subjetividades de los individuos que conforman las organizaciones sociales afrodescendientes de la ciudad de Medellín, que según Ritzer (1993)

El significado de una conducta se forma en la interacción social. Su resultado es un sistema de significados intersubjetivos, un conjunto de símbolos de cuyo significado participan los actores. El contenido del significado no es más que la reacción de los actores ante la acción en cuestión. La consciencia sobre la existencia propia se crea al igual que la consciencia sobre otros objetos; o sea, ambas son el resultado de la interacción social. El interaccionismo simbólico pone así gran énfasis en la importancia del significado e interpretación como procesos humanos esenciales. La gente crea significados compartidos a través de su interacción y, estos significados devienen su realidad. (p. 226)

En síntesis, el interaccionismo simbólico permitirá a través de la interacción social de los miembros de las diferentes organizaciones, comprender los significados y símbolos a través de los cuales ejercen su capacidad de pensamiento, siendo estos los que les permiten actuar, interactuar y modificar los significados que son representativos para su comunidad en concordancia con sus objetivos como organización.

Partiendo de los aportes de Rosa María Cifuentes acerca de los métodos, en el caso particular “[...] se refieren a estrategias, procedimientos y técnicas que guían la acción con una finalidad

determinada; no son la actividad en sí misma, si no la manera de llevar a cabo [...]” Cifuentes (citada por Cifuentes, 2004, p 13). Es así como “las técnicas constituyen conjuntos de procedimientos de que se sirve una ciencia o arte, así como en una habilidad para usar estos procedimientos, ejecutar o conseguir algo. Los instrumentos son objetos fabricados que sirven de medio para lograr un resultado” (Cifuentes, 2004, p 15)

bajo esta lógica, la intervención se enmarca en el diseño de un proyecto de intervención social, por ello hará énfasis en los postulados del método etnometodológico, el cual tiene como propósito, descubrir el sentido oculto de las actividades cotidianas de los individuos en la cual la organización social y la interacción que se da en ella se basa en reglas y significaciones compartidas de las cuales muchas veces no se tiene conciencia, es por ello que lo que individuos dan por supuesto en su interacción se constituye en solido sustrato de la realidad social. (Gonzales, s. f)

Las técnicas de recolección de información son la entrevista semiestructurada, la observación participante y la sistematización.

El modelo desde donde se abordara el proceso de intervención es el crítico – radical, acorde con Hernández, citado por (Viscarret, 2007) este modelo propone el desarrollo en los sujetos desde una postura crítica en cara al mundo que los rodea, considerándolo un desafío al que responde con su acción de trascenderlo y superarlo llevando a cabo un proceso de liberación.

Así mismo, desde este modelo se visualiza como el hombre no debe orientar sus esfuerzos hacia la acomodación en la realidad en la que vive, si no a cambiar dicha realidad para que se acomode a sus necesidades.

En esencia, esta teoría critica aporta a la necesidad de “efectuar un cambio de poder en las elites políticas, económicas y culturales donde el tradicional esquema jerárquico de dominación vertical de pasos a unas relaciones de equidad y de igualdad” (Viscarret, 2007).

En consecuencia la idea es develar la postura política y critica con la que las diferentes organizaciones encaran la realidad social que los excluye y marginaliza del grueso de la sociedad, permitiendo de esta manera que las organizaciones sean el medio por el cual puedan exigir al Estado el reconocimiento y garantía de sus derechos.

Es por ello, que a continuación se cita una serie de normas que aportan a la protección y exigibilidad de los derechos de las comunidades afrodescendientes y comunidades indígenas.

ALCANCE	NORMA	MANDATO	CONSIGNADO EN
Universal	Derechos humanos	...mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los estados miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción.	Declaración universal de Derechos Humanos de las naciones unidas
universal	C 169 convenio sobre los pueblos indígenas y tribales	Proteger los derechos de pueblos indígenas y tribales, y garantizar el respeto de su integridad y la toma de medidas. Establece consulta previa cuando se prevean medidas legislativas o administrativas susceptibles de afectarles directamente y en este caso, de su participación en la formulación, aplicación y evaluación de planes y programas de desarrollo.	Convenio sobre pueblos indígenas y tribales. Organización internacional del trabajo OIT
Nacional	decreto 1088 de 1993	Los Cabildos y/o Autoridades Tradicionales Indígenas, en representación de sus respectivos territorios indígenas, podrán conformar asociaciones de conformidad con el presente Decreto.	En el artículo 56 transitorio de la Constitución Política de Colombia
Nacional	Ley 89 de 1890	Mediante la cual se determina la manera como deben ser gobernados los salvajes que vayan reduciéndose a la vida civilizada, en el <u>art 3</u> de esta ley se dispone que: En todos los lugares en que se encuentre establecida una parcialidad de indígenas habrá un pequeño cabildo nombrado por éstos conforme a sus costumbres. El período de duración de dicho Cabildo será de un año, de 1 de enero a 31 de diciembre. Para tomar posesión de sus puestos no necesitan los miembros del Cabildo de otra formalidad que la de ser reconocidos por la parcialidad ante el Cabildo cesante y a presencia del Alcalde del Distrito.	Constitución política de Colombia
nacional	Ley 22 de 1981	Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial.	
Nacional	ley 21 de 1991	Se aprueba el convenio numero 169 sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes	Ley 21 de 1991
Nacional	Ley 70 “ley de comunidades negras” DE 1993	Reconocer a las comunidades negras el derecho a la propiedad colectiva y establece mecanismos para la protección de su identidad cultural y derechos como grupo étnico	Ley 70 “ley de comunidades negras”
Nacional	Decreto N° 1745 de 1995	Se reglamenta el capítulo III de la ley 70 de 1993, se adopta el procedimiento para el reconocimiento del derecho a la propiedad colectiva de las “tierras de las comunidades negras” y se dictan otras disposiciones. Definición de los consejos comunitarios.	Decreto 1745 de 1995. Ministerio del interior
Nacional	SENTENCIA T-422 DE 1996	Discriminación racial y el derecho de diferenciación positiva a favor de la población afrocolombiana	

Nacional	Ley 397 de 1997	Mecanismos legales para la protección y desarrollo de los derechos humanos y ciudadanos afrocolombianos	
Nacional	Decreto 1320 de 1998	Reglamenta la consulta previa con las comunidades indígenas y negras para la explotación de los recursos naturales dentro de su territorio	Decreto 1320 de 1998, ministerio del interior
Nacional	SENTENCIA T – 169 DE 2001	Precisa alcances de la ley 70 de 1993 y el ejercicio de los derechos colectivos, como funcionan sus status en tanto comunidad étnica y no de color de la piel de sus integrantes	
Nacional	Ley 725 del 2001	ARTÍCULO 1o. Establece el Día Nacional de la Afrocolombianidad, el cual se celebrará el veintiuno (21) de mayo de cada año. En homenaje a los Ciento Cincuenta (150) años de abolición de la esclavitud en Colombia.	Ley 725 del 2001, el congreso de Colombia
Nacional	Documento CONPES 3169 de 2002	Política para la población afrocolombiana	Documento CONPES 3169 de 1992
Nacional	Sentencia T – 025 DE 2004	Declaración del estado de cosas inconstitucionales de la población en condiciones de desplazamiento – en especial las minorías étnicas- ante la grave situación de vulneración de sus derechos; se imparte una serie de órdenes a autoridades nacionales y territoriales.	Sentencia corte constitucional T-025 de 2004
Nacional	Auto de seguimiento 005 de 2009	Protección de los derechos fundamentales de la población afrodescendiente víctima del desplazamiento forzado; además prevenir este fenómeno , atender esta comunidad , caracterizar y proteger territorios colectivos y ancestrales	Auto corte constitucional 005 de 2009
Nacional	Auto 448 de 2010	Adopción de medidas cautelares de protección inmediata para salvaguardar los derechos fundamentales de las comunidades afrocolombianas.	Auto corte constitucional 448 de 2010
Regional	ordenanza 10 de 2007	Adóptese la Política Pública para reconocer y garantizar los derechos de las Comunidades Negras o Afrodescendientes del Departamento de Antioquia con la siguiente premisa: “Debemos diseñar mecanismos que garanticen la igualdad de condiciones y oportunidades a todos los ciudadanos”.	Ordenanza de Política Pública para la comunidad afrodescendiente
Regional	Acuerdo 11 de 2006	Crea el consejo municipal para asuntos y políticas públicas de las comunidades afrodescendientes habitantes en el municipio de Medellín. Y la conmemoración anual del día de la Afrocolombianidad y la creación del plan	Acuerdo 11 de 2006
Departamental	Ordenanza 14 de junio del 2012	Reconocimiento del pueblo Afroantioqueño, Antioquia es una sociedad multirracial y multicultural.	Ordenanza 14 de junio del 2012 del Plan de Desarrollo Departamental 2012-2015 “Antioquia La Más Educada”

Departamental	Ordenanza 32 de 2004	Por la cual se adopta la política pública para reconocer y garantizar el ejercicio de los derechos de los pueblos indígenas del departamento de Antioquia.	Plan de desarrollo
----------------------	----------------------	--	--------------------

Tabla 4: Normas y leyes para la protección de los derechos de las comunidades étnicas.

Después de desarrollar los anteriores temas, se procede finalmente a definir la postura ético – política que guiará en accionar del profesional del trabajo social en la dirección de etnias la cual se orienta a garantizar la reivindicación de derechos de la población afrodescendiente por medio de sus organizaciones para mejorar las condiciones de vida, facilitarles el acceso a escenarios de participación y toma de decisiones, a la inclusión de la población étnica en la construcción de ciudad pero sobre todo, al reconocimiento que se debe generar tanto desde la institucionalidad como de la población en general con respecto a la diversidad étnica.

En este punto se entiende la ética como un asunto que permite esclarecer y fundamentar los principios, valores y normas a través de los cuales orientamos nuestras acciones. Desde la profesión de trabajo social la ética ofrece vías de solución para los problemas teóricos planteados por la praxis. De allí que el trabajo social se halla soportado en valores que responde a situaciones históricas y culturales de la sociedad que se interviene. Las particularidades de la ética profesional del trabajo social se hallan demarcadas por las coyunturas propias de un mundo que se transforma a diario por las dinámicas establecidas por un sistema capital, las cuales son padecidas por los sujetos desde diversas condiciones ya sean estas de hambre, pobreza, exclusión, discriminación, violación de derechos, inequidad, abandono estatal.

Frente a estas situaciones, el trabajo social vela desde una postura ética por el resarcimiento a este tipo de problemáticas, lo cual conlleva a ubicarlo en diferentes escenarios de acción y reflexión ética y política, tales como el escenario público estatal donde impera la necesidad de un ejercicio pleno de los derechos y de la ciudadanía.

El ejercicio profesional en trabajo social en el escenario público estatal se debate a diario entre dilemas establecidos por convicciones propias, el escenario practico y la reglamentación de la institución, lo cual requiere de una mediación que articule tanto los conceptos éticos, el bienestar de los sujetos y las normas de la institución en la que se ejerce. Por lo tanto es necesario rescatar que ante todo debe imperar el bienestar y el desarrollo humano en el ejercicio de la práctica.

Para ello desde el código de ética profesional de trabajo social en Colombia establece unos lineamientos que son la base de la intervención social, tales como la justicia, la cual aporta a un equilibrio colectivo en los derechos del individuo; el respeto, reconociendo a los demás desde condiciones de dignidad, la solidaridad desde la cual se apoya a los grupos más vulnerables, la honestidad donde no se reconoce al otro para fines personales; la corresponsabilidad apuntando a la acción conjunta de diferentes niveles de la sociedad; la integralidad que contempla la dimensión humana y social de los sujetos; la transparencia a través de una acción profesional con claridad; la confidencialidad la cual considera la confidencialidad de las personas a quienes se les presta los servicios y de la información que estos nos brindan. (Concejo Nacional de Trabajo Social)

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo general

Fortalecer la línea “promoción y restitución de derechos” en su componente fortalecimiento a organizaciones de base afro e indígenas

4.2. Objetivos Específicos

- Actualizar la base de datos de las organizaciones afrodescendientes en la dirección de etnias
- Elaborar un modelo de fortalecimiento a organizaciones de base de la ciudad de Medellín.
- Aportar a la reivindicación de derechos por medio de la propuesta de fortalecimiento organizativo.

5. ETAPAS DE LA INTERVENCIÓN

5.1. Etapa 1: Fortalecimiento institucional por medio de la creación del documento modelo de fortalecimiento para organizaciones de base étnicas.

En el siguiente cuadro se podrá ver, cuales son las situaciones problemáticas, intencionalidades y acciones concretas que se han desarrollado desde el año 2015 hasta marzo del 2016 dentro de la Dirección de Etnias.

PROBLEMÁTICAS	INTERESES,	ACCIONES
----------------------	-------------------	-----------------

ENCONTRADAS.	INTENCIONALIDADES INSTITUCIONALES	CONCRETAS DESARROLLADAS
<ul style="list-style-type: none"> - Carencia de una ruta o protocolo que de pautas para la intervención por medio del fortalecimiento a organizaciones de base tanto afrodescendientes como indígenas de la ciudad de Medellín. - La dirección no cuenta con profesionales del área social que se encarguen de acompañar el componente “promoción y restitución de derechos” por medio del fortalecimiento organizativo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Formulación de políticas públicas tanto para la población afrodescendiente e indígena que habita la ciudad de Medellín. - Ser transversales como dirección de etnias, en toda la alcaldía de Medellín. - Contar con una variable étnica dentro de las secretarías y direcciones. - propender por la reivindicación de los derechos de los pueblos afrodescendientes y su cultura. - propender por la reivindicación de los derechos de las comunidades étnicas y sus cosmovisiones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Formulación de la política pública para la población Afrodescendiente. - Legalización de la política pública Afrodescendiente. - Diseño de un modelo de fortalecimiento organizativo para las organizaciones de base afrodescendientes que se encuentran inscritas en la base de datos de la dirección de etnias.

Tabla 4: problemáticas, intereses y acciones.

6. INFORME DE GESTIÓN DE LA PRÁCTICA



**UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL
PRÁCTICA II**

CRONOGRAMA GENERAL DE PRÁCTICA

PRÁCTICA PROFESIONAL EN DIRECCION DE ETNIAS – ALCALDIA DE MEDELLIN

OBJETIVO DE LA PRÁCTICA: fortalecer la línea “promoción y restitución de derechos” en su componente FORTALECIMIENTO A ORGANIZACIONES DE BASO AFRO E INDIGENAS

Descripción actividades que se van a realizar durante la práctica: incluyendo actividades académicas y responsabilidades ya establecidas en el campo, al igual que las fechas de asesoría y los momentos de entrega de los productos académicos.

1. Cronograma Semestre 1

Las acciones que se desarrollaron en la dirección de etnias van encaminadas a fortalecer el funcionamiento tanto administrativo como misional en tanto se configuró como un apoyo en las diferentes tareas y acciones que se llevan a cabo para la ejecución de los respectivos proyectos de los que se ocupa la dirección, específicamente esta práctica se enmarcó en el aporte a la dimensión “promoción y restitución de derechos” por medio del “fortalecimiento a organizaciones afrodescendientes” para lo cual se desarrolló un ejercicio de contextualización, definición del objeto de intervención y plan de intervención que se basó en el acercamiento a las organizaciones afrodescendientes con una muestra del 10% del total con quienes se generó un diagnóstico para identificar las necesidades, debilidades y aspectos sobre los que se debe generar una ruta o procedimiento para dicho fortalecimiento.

De igual manera la práctica nos permitió desarrollar y apoyar en tareas tanto administrativas como operativas que conlleven a una consecución eficiente de las acciones que la dirección se propone en el marco de sus 4 servicios.

6.1. Actividades y logros realizados

Con el fin de brindar claridad sobre las acciones concretas que se desarrollaron en el marco de la práctica profesional, detalló las actividades más significativas:

- Actualizar y hacer seguimiento a la base de datos de las diferentes organizaciones de la ciudad tanto afrodescendientes como indígenas.
- Brindar información sobre organizaciones que otorgan AVAL para estudiantes afrodescendientes de la ciudad.
- Apoyar en acciones concretas a la dirección tanto de manera individual o en equipo según se requiera.
- Realización de entrevistas a representantes de organizaciones afrodescendientes de la ciudad de Medellín con el fin de aportar en la construcción del protocolo para el fortalecimiento de estas.
- Apoyo en la convocatoria para las sesiones de la “mesa indígena interinstitucional” que tiene como finalidad generar propuestas para abordar la problemática de indígenas en situación de mendicidad en la ciudad de Medellín.

- Apoyar en la convocatoria para diferentes eventos, actividades, reuniones y cursos del SENA que se proponen desde la dirección de etnias.
- Apoyo en la entrega de piezas comunicativas (agendas y afiches) a organizaciones.
- Realización de las respectivas entregas académicas como informes e insumos que configuran el plan de intervención.
- Realización de un insumo académico que dé cuenta de la investigación y del plan de intervención que se realizó en el transcurso de la práctica.

6.2. Justificación

Partiendo de la necesidad de generar acciones afirmativas desde la institucionalidad, para la población afrodescendiente representada en sus diversas formas organizativas, se realiza un ejercicio investigativo contando con la voz de los actores institucionales y los líderes que participan en los procesos organizativos en la ciudad que nos permita develar aspectos relevantes de dichos procesos para finalmente generar un documento modelo de fortalecimiento a las organizaciones de base afrodescendientes.

Teniendo en cuenta la importancia que desde la institucionalidad se generen escenarios de inclusión y se propicien acciones encaminadas a permitir el desarrollo, el mejoramiento de la calidad de vida de la población étnica que habita en la ciudad de Medellín y a contribuir a condiciones de equidad y justicia por medio del fortalecimiento organizativo, se elabora el documento “modelo de fortalecimiento a organizaciones de base afrodescendientes de la ciudad de Medellín” esperando contribuir a la construcción de realidades más justas y humanas.

Los resultados obtenidos en este proceso investigativo son un insumo para la propuesta de intervención que desde la Dirección de Etnias se puede generar en pro de permitir que las organizaciones fortalezcan sus diferentes aspectos tanto internos como externos y de esta manera puedan cumplir con su razón social, metas y objetivos que permitan a su vez la reivindicación de derechos y la participación efectiva en los diferentes escenarios de toma de decisiones pero sobre todo que puedan contribuir a mejorar las condiciones y la calidad de vida de la población de la que se ocupan.

Al integrar a los actores en el ejercicio investigativo se pretendió no solo dar protagonismo a estos en los procesos de construcción de estrategias sino que permitió comprender las percepciones que

éstos tienen frente a su realidad organizativa en cuanto a identificar aspectos que se deben fortalecer y la manera en que están concibiendo su propia organización.

Así mismo, la identificación de estos aspectos y los aportes que se realizaron permiten fortalecer los componentes de los que se ocupa la dirección en cuanto al fortalecimiento organizativo de las comunidades étnicas y a crear una oferta institucional más asertiva y que generen mayor impacto en la población objeto, con el fin de aportar al mejoramiento de los procesos institucionales pero sobre todo a permitir que las organizaciones logren mejorar o consolidar sus estructuras y por tanto puedan ser autogestoras de su propio desarrollo percibiendo a la institucionalidad como una aliada que les brinde herramientas para el acompañamiento en sus procesos.

6.3. Organizaciones con quienes se aplicó el instrumento de recolección de la información

ORGANIZACIONES
FEDEAFRO
FEDECOBAN
RED SOCIAL COLOMBIA INCLUYENTE
KAMBIRÍ
COLEN
MADEPLAS
SOLOAFRO
CORPORACIÓN IBEROAMERICANA DE ARTE Y CULTURA
CONVIVAMOS

Tabla 5: Listado de organizaciones de base para la construcción del protocolo.

6.4. Fases de recolección y análisis de la información

6.4.1. Primera fase: Exploración

En esta se incluyó la búsqueda documental basada en el rastreo bibliográfico, selección y revisión de fuentes bibliográficas, se desarrolló una contextualización institucional y el contacto inicial con funcionarios institucionales para la identificación de las organizaciones.

6.4.2. Segunda fase: Recolección de la información

Los instrumentos diseñados fueron aplicados a la población muestra, con el fin de obtener la información necesaria para dar cumplimiento a los objetivos del acercamiento investigativo.

En este sentido se realizó el contacto con los actores y se definieron lugar, fecha y hora de los encuentros, así mismo se les informó a los participantes el objetivo de la entrevista y el uso que se le daría a la información suministrada.

6.4.3. Tercera fase: Registro, profundización e interpretación de la información

Esta sistematización se realizó en las matrices planteadas con el propósito que exista mayor organización de los hallazgos en las diferentes categorías que la misma entrevista nos arroja.

6.4.4. Cuarta fase: Elaboración del documento modelo de fortalecimiento

Esta fase tiene como objetivo concretar la memoria metodológica del proceso, igualmente dar a conocer los hallazgos más significativos que nos permitan plantear una propuesta de modelo de fortalecimiento basado en la revisión documental y la información obtenida de los participantes.

6.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información

6.5.1. Revisión documental:

Fue llevada a cabo con el objetivo de indagar sobre la contextualización institucional, el referente conceptual y los aportes que desde la academia y desde la institucionalidad se ha hecho sobre el tema organizativo en las comunidades étnicas, especialmente de la población afrodescendiente, así mismo, conocer el eje misional de la dirección que le permite ocuparse de las organizaciones de base.

6.5.2. Entrevista no estructurada:

Fue desarrollada con el fin de obtener información relacionada con las percepciones y los puntos de vista que el profesional encargado del tema organizativo tiene sobre las organizaciones afrodescendientes, su funcionamiento y necesidades. **Instrumento:** Guía de preguntas

6.5.3. Entrevista semiestructurada:

Permitió conocer las percepciones que los líderes tienen sobre el funcionamiento de sus organizaciones, sus necesidades, falencias y la manera en que conciben sus diferentes problemáticas. **Instrumento:** Guía de preguntas

6.6. Hallazgos

Con base en la información recolectada pudimos inferir los siguientes resultados:

- **CARÁCTER O RAZON SOCIAL:** En relación con su razón social de las 9 organizaciones de la muestra seleccionada, 7 de ellas incluyen como enfoque principal el aspecto cultural identificando a su vez las limitaciones para desarrollarlo dentro de su plan de acción.



Figura 5: gráfico sobre razón social y carácter de las organizaciones.

- **AÑO DE FUNDACIÓN:** Con respecto al año de fundación evidenciamos un auge significativo de organizaciones a partir del 2000 y hasta la fecha, esto lo podemos relacionar con el tema de la contratación en cuanto estas ven en la realización de convenios y contratos una estrategia para generar ingresos y recursos que les permita a su vez desarrollar acciones para sus comunidades.



Figura 6: Grafico sobre los años de fundación de las respectivas organizaciones.

- **OBJETIVOS:** En relación a sus objetivos podemos evidenciar que más de la mitad de las organizaciones no han definido sus objetivos de manera clara, igualmente evidenciamos que son las organizaciones de base en su mayoría quienes no tienen claridades frente a este aspecto más sin embargo las organizaciones de segundo nivel priorizan el acompañamiento y fortalecimiento de los procesos organizativos así como la defensa de los derechos de las comunidades negras, afrocolombianas y palenqueras del departamento de Antioquia.

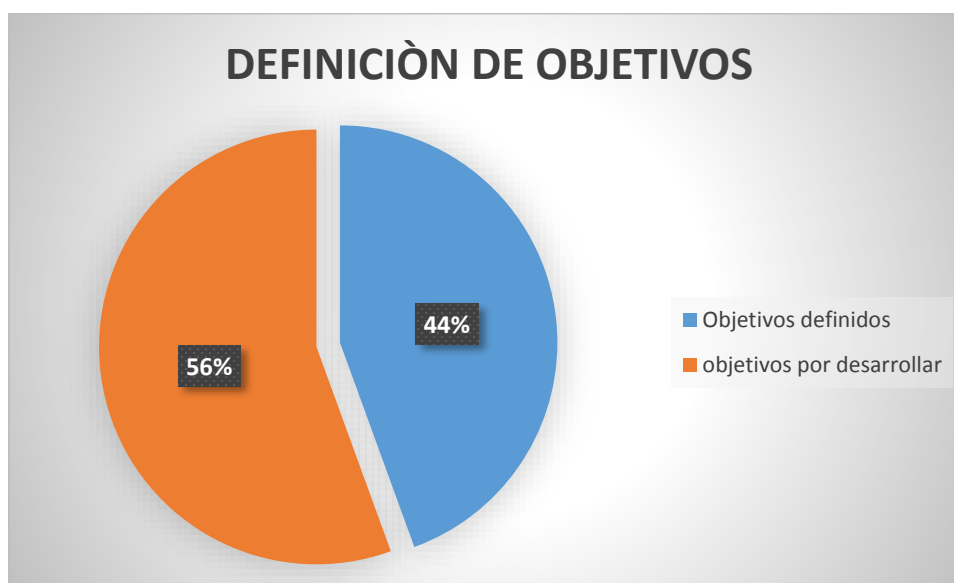


Figura 7: grafico sobre los objetivos de las organizaciones.

- **MISIÓN:** En relación a la identificación de la misión de las organizaciones encontramos que de manera general estas se centran en cumplir con su razón social desde las particularidades de cada una por lo que encontramos asuntos como lucha por la reivindicación de derechos, mejorar las condiciones de vida de los miembros de la organización, aportar a la propuesta cultural y aportar en el fortalecimiento de las organizaciones y en el empoderamiento de sujetos capaces de crear procesos organizativos.
- **POBLACIÓN DE LA QUE SE OCUPA:** se evidencia que en aproximadamente 6 organizaciones su población objeto son los jóvenes, seguido por los niños y mujeres respectivamente, y población adulta en general, en este sentido se evidencia que el foco es la población joven lo que nos lleva a pensar que se pueden percibir como población vulnerable en cuanto a los diferentes riesgos a los que se ven expuestos en sus contextos específicos, pero a su vez se conciben como sujetos con capacidades, potencialidades y habilidades que requieren de un acompañamiento y de escenarios propicios para desarrollar esas fortalezas.
- **RECURSOS Y SOSTENIBILIDAD ECONOMICA:** 8 de las nueve organizaciones mencionan los recursos propios como medio para la sostenibilidad económica entre lo que está el aporte de los socios o de las organizaciones que conforman las organizaciones de segundo nivel, así mismo de las 9 organizaciones, 7 mencionan los remanentes o excedentes de contratos y la gestión de recursos para su auto sostenimiento por medio de la prestación de servicios son el medio para generar recursos, resaltan igualmente la importancia del recurso humano ya que cuentan con personas capacitadas que le aportan a los procesos.

6.7. Aportes

Con base en la anterior información, se propone este modelo con el fin de promover la participación al interior de las comunidades, así como la incidencia en las políticas públicas para la promoción de liderazgos y la incidencia en el propio desarrollo de las organizaciones, así mismo esta propuesta se genera con el fin de que la dirección cumpla con su objeto misional de promover la inclusión social de los grupos étnicos por medio del desarrollo de las comunidades étnicas, la articulación interinstitucional y el ejercicio de la participación ciudadana. El modelo se propone solo para organizaciones de base, pero entendiendo que a través de las de segundo nivel se pueden generar acciones que potencien los procesos en las organizaciones de base y concretar un trabajo articulado en diferentes sentidos, por consiguiente la dirección de etnias puede aportar desde:

- Acompañamiento y fortalecimiento de los procesos internos organizativos, estos tienen que ver con el funcionamiento de las organizaciones entre lo que encontramos: estructura organizativa dentro de lo que está el rol y las funciones de los asociados, así mismo realizar un ejercicio de concienciación y reflexión en torno a ayudar a comprender y construir entre todos el verdadero sentido de las apuestas organizativas respondiendo a las siguientes preguntas: ¿para qué nos organizamos?, ¿para que una acción colectiva?, ¿es para resolver nuestros problemas? O ¿si todos los que participamos tenemos que apropiarnos de la vida institucional y organizativa y tratar de incidir en que esa realidad propia colectiva se transforme?
- Acompañamiento y fortalecimiento de la dinámica interna de la organización entre lo que encontramos: tipos de liderazgo, comunicación entre los directivos y de estos con los asociados, identificando si los sistemas de comunicación son efectivos tanto a nivel interno como externo ósea de la organización con su contexto, así mismo develar la manera en que se debe estructurar una organización y las funciones que se deben asumir, por ejemplo: identificar si es necesario lograr una personería jurídica para la organización, esto se evidencia en los objetivos de la organización puesto que la adquisición de una personería jurídica implica ciertos costos y el objetivo de esta se puede relacionar con, por ejemplo, el acompañamiento comunitario para hacer grupos

- de ayuda mutua, realizar trabajo comunitario voluntario o psicosocial para resignificar la vida individual y colectiva, realizar ejercicios de recuperación de la memoria u otros.
- Acompañamiento para el empoderamiento de las organizaciones con respecto al tema de la articulación interinstitucional que tiene que ver con la generación de redes y el relacionamiento con otras entidades que permita la identificación de aliados y los actores dentro de la institución que pueden aportar al proceso organizativo y al fortalecimiento de las diferentes áreas de la organización.
 - Acompañamiento para la potenciación de las organizaciones orientadas al desarrollo, al ejercicio de la ciudadanía y el goce de la participación en este sentido si una organización tiene como objetivo mejorar la calidad de vida y los ingresos de los asociados se debe potenciar en temas como formulación y ejecución de proyectos productivos.
 - A partir del ejercicio investigativo se evidencio que la dirección de etnias es un espacio de interacción, interlocución y encuentro de los diferentes actores, miembros y líderes de las organizaciones, así mismo ellos develan como este espacio tiene un reconocimiento a nivel de ciudad y para los actores afrodescendientes, por lo que se propone que se designe un espacio propio para el encuentro y el dialogo.
 - Se hace necesario que al interior de la dirección se designe personal encargado solamente del componente “fortalecimiento a organizaciones de base”, así mismo que su rol se caracterice por ser mediador entre la institucionalidad y las organizaciones por medio de las diferentes estrategias que se plantean en el documento y con capacidad de generar procesos al interior de las organizaciones y de la base social de las que estas se ocupan.
 - Generar estrategias que potencien las relaciones de redes entre las organizaciones por medio del intercambio de experiencias entre ellas, permitiéndoles identificar fortalezas,

debilidades, experiencias significativas y conocimientos, con el ánimo de fortalecerse desde la experiencia del otro, esto se puede llevar a cabo por medio encuentros, congresos, foros o mesas de trabajo.

- Se hace necesario que la Dirección de Etnias defina la manera en que se va a relacionar con las organizaciones en este sentido se puede realizar por oferta o por demanda, entendiendo que si se realiza por demanda se esperaría que sean las organizaciones quienes acudan a la dirección o por oferta, es decir que sea la Dirección quien promueva la participación de las organizaciones en las diferentes estrategias diseñadas para el acompañamiento y fortalecimiento de estas y que se realice por medio de un proceso de convocatoria.
- Frente al tema de la identificación de las organizaciones que actualmente no tienen procesos ni están vinculadas con el territorio se propone una actualización constante de la base de datos y el cruce con la base de datos del ministerio del interior.
- Es importante de igual manera vincular a la academia en los procesos de fortalecimiento organizativo, tanto al interior de la Dirección de Etnias como en las organizaciones de base puesto que esto permite generar nuevas propuestas y diversificar la mirada frente a las acciones, así mismo la intervención que se realice va a estar transversalizada por el componente de la rigurosidad y seriedad en los procesos y en la información.
- Desde la Dirección se debe trabajar en la promoción de liderazgos colectivos, esto quiere decir que las comunidades se empoderen de los procesos y que por ende el liderazgo no se perpetúe en una sola persona si no que sean procesos dinámicos contruidos con el aporte de todos.
- Igualmente se propone la recuperación del documento que da cuenta de la caracterización sociodemográfica, desarrollo humano y derechos humanos del año 2010 donde la corporación CONVIVAMOS realiza una serie de recomendaciones para

el fortalecimiento organizativo basado en la recolección de la información con la población afrocolombiana en la ciudad de Medellín, esto como estrategia para complementar la propuesta de fortalecimiento organizativo que desde la Dirección de Etnias se gesta.

- Es importante incorporar la variable étnica dentro de las bases de datos públicas y de las organizaciones sociales con el fin de ubicar a la población, chequear las diferentes situaciones y finalmente priorizar la atención.
- Intervención para promover el desarrollo de la población con la que estas trabajan fortaleciendo metodologías de trabajo con la población objeto para lo que se propone:

JORNADAS LUDICO PEDAGOGICAS Y TALLERES	
POBLACIÓN	TEMA
Niños	<ul style="list-style-type: none"> • Jornadas lúdico pedagógicas para la recreación y el deporte • Jornadas culturales • Aprendiendo sobre la diversidad étnica y cultural
Jóvenes	<ul style="list-style-type: none"> • Derechos sexuales y reproductivos • Sexualidad responsable: maternidad responsable, paternidad responsable • Proyecto de vida • Capacitación para el trabajo • Jornadas y procesos culturales desde el canto, la danza y demás expresiones culturales • “Promotores de paz”: tendrá como objetivo formar a los jóvenes para que dentro de sus comunidades lleven un mensaje de paz empoderándose para la mediación y conciliación de situaciones conflictivas desde el enfoque de derechos humanos.
Mujeres	<ul style="list-style-type: none"> • Resiliencia • Escuela de padres “apoyo al apoyo”

	<ul style="list-style-type: none"> • Genero • Dialogo de saberes • Encuentros intergeneracionales: tendrán como objetivo permitir espacios de conversación y dialogo en el que tanto jóvenes como mujeres puedan interactuar por medio del conocimiento y las experiencias significativas de cada uno. • “Movimiento afrodescendiente por la reivindicación de derechos” Se propone la siguiente actividad con la finalidad de dar a conocer a las mujeres afrodescendientes el proceso de lucha por la reivindicación de derechos que se ha dado no solo a nivel nacional sino en el mundo identificando los líderes y lideresas que han abanderado el movimiento.
Directivos	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué es un plan de acción? • Gestión, formulación y ejecución de proyectos • Área de formación y capacitación que dé respuesta a las siguientes preguntas: ¿Qué es un plan de trabajo? ¿Cómo llevar un libro de contabilidad? ¿qué es un presupuesto? ¿Cómo invertir? • Tipos de liderazgo • Relación y vinculación con el territorio • Herramientas o mecanismos constitucionales de protección para los derechos humanos fundamentales como: tutela, derecho de petición, acción popular, acción de grupo, acción de cumplimiento • Mecanismos de control: veeduría ciudadana y audiencia pública.

Tabla 6: propuesta sobre las acciones para desarrollar en las comunidades.

6.8. Recomendaciones

- En términos de recomendaciones la dirección tiene que avanzar en generar , promover e impulsar nuevas organización en los territorios y los procesos de organización barriales donde tiene asiento la población afrocolombiana, las organizaciones afrocolombianas que hoy existen no están cumpliendo el papel por lo que se debe fortalecer los procesos existentes y generar nuevas iniciativas organizativas.
- Promover e impulsar nuevos liderazgos que tengan verdadero trabajo en los territorios en este sentido si se dedica a generar nuevos procesos organizativos desde ahí se está aportando al fortalecimiento organizativo de la población afrocolombiana en la ciudad de Medellín.
- Es importante mencionar algunos aspectos en la identificación de las dinámicas al interior del movimiento social afro, como se menciona en la cartilla “condiciones de vida de la población negra, afrocolombiana, palenquera y raizal en Medellín” donde se indica que las organizaciones sufren una desarticulación y egoísmo motivados por la adquisición de recursos económicos a través de la acción política de la organización, así mismo se menciona a modo de critica la competencia desleal a la hora de la licitación pública sacrificando la visión y los fines políticos por la consecución de contratos, pero también es importante resaltar que aunque existen tensiones al interior del movimiento social afro y de este con la institucionalidad la acción colectiva ha tenido grandes logros e incidencia política en la ciudad por medio de la participación activa y visibilización en escenarios y espacios de toma de decisiones, ejemplo de ello hoy en día es la creación de la política pública afrodescendiente para la ciudad de Medellín. (CONVIVAMOS, 2010)

6.9. Algunas reflexiones sobre el proceso y el papel del trabajo social en la dirección de etnias

La práctica profesional desarrollada en la dirección de etnias permitió en un primer momento llevar a cabo un proceso de contextualización de la institución desde su nivel macro hasta develar el quehacer de la dirección en el marco de las políticas públicas que sustentan y justifican las acciones que en esta se realizan.

Este escenario de intervención me permitió llevar a la práctica todo el componente teórico y metodológico que desde la académica se ha generado desde los diferentes cursos y que sirvió como insumo para justificar y darle rigurosidad al plan de práctica y al acompañamiento que la institución demanda.

En este aspecto el profesional de trabajo social se convierte en un mediador, gestor y es quien vela porque las acciones que se proponen y desarrollan vayan encaminadas a mejorar la calidad de vida de las personas pertenecientes a los grupos y comunidades étnicas de las que se ocupa la dirección.

Específicamente en el componente “promoción y restitución de derechos” desde el fortalecimiento organizaciones de base se genera un documento modelo y que se construye con la participación y los aportes de los actores que son quienes dan significado a su realidad organizativa, el proceso de recolección de la información se realiza rescatando la voz de los sujetos y dando relevancia a sus narrativas, en el camino se evidenció que es una tarea monumental fortalecer el proceso organizativo afrodescendiente en la ciudad específicamente por sus particularidades en las dinámicas en que estos se han relacionado con la ciudad y con la institucionalidad por lo que se evidencia tensiones, decepciones, desconfianzas y otros aspectos que interfieren con un fortalecimiento óptimo y eficiente por parte de la institución y que impacte realmente en las comunidades.

A pesar de esto y después de escuchar y realizar un análisis se generan unos aportes encaminados a potenciar la participación de las organizaciones y a mejorar en sus estructura desde el nivel interno como externo.

Este proceso de práctica fue sumamente importante para enriquecer los conocimientos teóricos y ponerlos a conversar con la realidad específicamente desde la institucionalidad evidenciando la complejidad en la que se mueve el mundo institucional en relación con las diferentes problemáticas sociales de las que este debe ocuparse.

Personalmente fue enriquecedor hacer parte de esta institución y crecer profesionalmente en la lectura que se hace a la realidad y las estrategias o acciones para la intervención que desde la profesión se pueden generar.

Así mismo se reitera la responsabilidad ética y política con la que se interviene o se generan propuestas o acciones concibiendo a las personas como sujetos políticos capaces de influir en su realidad y en la transformación de estas dejando de lado la mirada asistencialista y

del “otro” como oprimido a concebir que son sujetos que diariamente construyen y deconstruyen su realidad, con capacidades, potencialidades y oportunidades que hacen parte de un contexto específico y que pueden aportar en la construcción de un plan y una propuesta de ciudad más incluyente por medio del relacionamiento con la institución pública en este caso, que es quien en gran medida tiene el poder y los recursos para generar escenarios de inclusión y equidad en la ciudad por medio de procesos comunitarios, barriales, sociales, organizativos y demás.

Finalmente concluyo que se debe avanzar en el trabajo con las comunidades étnicas aunque ya es un gran paso el hecho de que se reconozca que en el contexto de ciudad existen y convergen diferentes grupos étnicos tanto indígenas como afrodescendientes y que estos merecen un trato diferencial pero se debe pensar muy bien en las estrategias que permitan que estas comunidades mejoren su calidad de vida y puedan desarrollarse desde sus particularidades y sentirse incluidos.

El proceso de práctica permitió desarrollar actitudes y aptitudes encaminadas a fortalecer capacidades como profesionales y personales por medio de la comprensión del funcionamiento de las entidades e instituciones públicas como lo es la alcaldía de Medellín encargada de Fomentar en conjunto con la sociedad el desarrollo humano. Garantizar el acceso a oportunidades y el ejercicio de los derechos fundamentales como salud y educación, impulsando el crecimiento económico en un ámbito territorial articulado e integrado y soportado en una institucionalidad moderna efectiva y flexible.

Esta ha sido sin duda alguna una gran oportunidad que permitió abrir nuestra mirada al campo laboral desempeñando funciones y aportando desde nuestras capacidades no solo académicas sino personales en la consecución de los diferentes proyectos de los que tuvimos la oportunidad de hacer parte, los conocimientos y la experiencia que adquirimos es significativa en razón del aporte que desde el trabajo social se puede realizar bajo compromisos de igualdad, equidad, inclusión y responsabilidad no solo con la institucionalidad sino con la población y las comunidades que finalmente son la razón de ser de esta institución como es la alcaldía de Medellín.

7. RECOMENDACIONES FINALES A LA INSTITUCIÓN

- Articular la investigación, la academia y por ende fortalecer las relaciones con las universidades como estrategia para la comprensión de los diferentes fenómenos y

problemáticas sociales de los que se encarga, estas estrategias se pueden articular en mesas de trabajo, foros, congresos, conversatorios, entre otros.

- Articular las acciones y estrategias que se llevan a cabo para la atención a la población tanto desde la secretaria como desde la alcaldía de Medellín ya que muchas de las iniciativas que se desarrollan son repetitivas y/o se atiende a la misma población.
- Visibilizar la Dirección de Etnias como una entidad que trabaja por el reconocimiento y reivindicación de los derechos de las etnias, y que genera acciones para la conservación de su cultura y su identidad.
- Se sugiere en el marco del componente “promoción y restitución de derechos” que se delegue un equipo de profesionales del área social que se piensen y generen estrategias para desarrollar esta línea.
- De igual manera se sugiere implementar y promocionar dentro de las diferentes secretarías el enfoque étnico y la atención diferencial a la población tanto indígena como afrodescendiente entendiendo que esta diversidad se manifiesta en la singularidad y a la vez en la pluralidad de las identidades que caracterizan los grupos y sociedades que contribuyen a la riqueza de la humanidad, su marco normativo se instaura, para los pueblos indígenas en el convenio 169 de la OIT y para el caso de las comunidades afro, negras, palanqueras y raizales la sentencia T955 de la corte constitucional y la ley 70 de 1993, así mismo podemos agregar a la lista el llamado pueblo ROM.
- Así mismo se propone generar procesos en los territorios que son el lugar donde las personas construyen su realidad y le dan valor y significado a los espacios en los que viven ya que es en estos donde se evidencian las diferentes problemáticas sociales y sería idóneo reconstruir el territorio de una manera simbólica por medio de procesos organizativos, barriales, culturales y demás que brinden otras opciones, posturas, miradas y oportunidades para los sujetos.
- Una tarea que ya se ha venido haciendo pero que requiere más trabajo es llevar el enfoque étnico a los diferentes sectores tanto públicos como privados, que la ciudad reconozca a las comunidades étnicas no como unos “otros” si no como un “nosotros” que hacemos parte de un mismo espacio y en el que se debe convivir desde el respeto y la valoración

Bibliografía

CONVIVAMOS, C. (2010). *Condiciones De Vida De La Población Negra, Afrocolombiana, Palenquera y Raizal en Medellín*. Medellín: Litografía Dinámica.

MINISTERIO DEL INTERIOR. (2016). Fortalecimiento Organizativo de las Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras. Bogotá, Colombia: Impresol Ediciones Ltda.

NACIONES UNIDAS. (2000). *Conferencia Mundial Contra el Racismo, La Discriminación Racial, La Xenofobia y las Formas Conexas De Intolerancia*. Santiago de Chile.

PALOBRA. (2002). Organización y Participación Desde Las Perspectivas de los Pueblos Afrodescendientes. *Palobra*, 60.

* Camelo, A., y Cifuentes, R. (2006). Aportes para la fundamentación de la intervención profesional en Trabajo Social. *Revista Tendencias y Retos*, (11), pp. 169-187.

* Gutiérrez, A. y Sánchez, L. (2009). Planeación para el desarrollo del territorio:

Perspectiva contemporánea. Medellín: Universidad de Antioquia.

Agudelo, Carlos. 2005. Retos del multiculturalismo en Colombia. Política y poblaciones negras. Medellín. La carreta social.

Meertens, Donny. 2002. Encrucijadas Urbanas. Población desplazada en Bogotá y Soacha: una mirada diferenciada por género, edad y etnia. Bogotá: ACNUR.

Ander – Egg. 2011. Diccionario del trabajo social. Editorial Brujas.

Plan de desarrollo municipal 2011 – 2015, “Medellín, un hogar para la vida”

Camelo, A. y Cifuentes, R (2006). Aportes para la fundamentación de la intervención profesional en trabajo social. *Revista tendencias y retos*, (11), pp. 169 – 187

Concejo Nacional de Trabajo Social (Enero 25 de 2002) código de ética profesional para el/la trabajador social

Viscarret, J (2007) Modelos y métodos de intervención en trabajo social. Madrid: Alianza Editorial S.A

CIBERGRAFIA

* Concejo de Medellín. (2012a). Plan de Desarrollo 2012-2015, Medellín un hogar para la vida. Recuperado el 15 de octubre de 2013, de http://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/wpccontent/Sites/Subportal%20del%20Ciudadano/Plan%20de%20Desarrollo/Secciones/Publicaciones/Documentos/PlaDesarrollo2012-2015/2012-0430_Proyecto%20de%20acuerdo%20VERSION%20COMPLETA.pdf

* Concejo de Medellín. (2012b). Decreto 1364 de 2012 (9 de septiembre). Recuperado el 15 de octubre de 2013, de <http://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/wpccontent/Sites/Subportal%20del%20Ciudadano/Nuestro%20Gobierno/Secciones/Informaci%C3%B3n%20General/Documentos/2012/Gaceta%204087%20-%20Decreto%201364%20Nueva%20Estructura.pdf>

* Prensa Alcaldía de Medellín. (Septiembre 2012). Alcalde de Medellín presentó el Proceso de Modernización del Municipio. Recuperado el 15 de octubre de 2013, de <http://www.medellin.gov.co/irj/portal/ciudadanos?NavigationTarget=navurl://7c7e229d1573d84f3d175235e86fa38a#>

Aquin, N. La relación sujeto - objeto en trabajo social: una re significación posible.

Berger y Luckman (1968) la realidad de la vida cotidiana en: Peter la construcción social de la realidad. <https://zoonpolitikonmx.files.wordpress.com/2014/09/la-construccion-social-de-la-realidad-berger-luckmann.pdf>

Concejo de Medellin, (2012 a), Plan de desarrollo 2012 – 2015, Medellín: un hogar para la vida. <https://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/wpccontent/Sites/Subportal%20del%20Ciudadano/Programas%20Bandera/Secciones/Plantillas%20Gen%C3%A9ricas/Documentos/2012/Resumen%20Plan%20de%20Desarrollo%20julio%2027.pdf>