Casa Adentro: Percepciones sobre acompañamiento e innovación social con organizaciones sociales afrodescendientes lideradas por mujeres del Pacífico colombiano

Sandy Tatiana Arboleda Bazán

Facultad de Ciencias Humanas

Maestría en Gerencia para la Innovación Social

Tutora

Lina Lucumi Mosquera

Diciembre , 2025

Agradecimientos

Agradezco profundamente a ese ser superior que guía e iluminó mi camino.
A mi madre, por su amor incondicional, su fe, su motivación y su presencia constante.
A mis amigas poderosas, por estar, reconocerme y confiar en que se puede lograr lo que se propone.

Mi respeto y agradecimiento profundo a las 9 lideresas representantes de las organizaciones: Asesorarte, Asomuafroyo, Casa Cultural el Chontaduro con el Tejido Transicionantes, COCOMARSUR, FUNREPBO, JCH, Lila Mujer, MUREBE, Pasos Firmes que compartieron generosamente su tiempo, conocimientos y experiencias.

Mi gratitud al Centro de Estudios Afrodiaspóricos, a sus directivas pasadas y presentes y a su equipo de profesionales, por promover, potenciar y acompañar, desde un cuidado situado, los sueños y procesos de las juventudes, los liderazgos y las organizaciones afrodescendientes.
A OSF, por creer en este propósito y financiar becas que abren oportunidades y permiten imaginar otros futuros posibles para las juventudes y los procesos organizativos.

Finalmente, agradezco a la directora, al equipo asistencial, a los profesores y a mis compañeros y compañeras de la Maestría en Gerencia para la Innovación Social por compartir sus conocimientos, experiencias y por reafirmar la convicción de que es posible impulsar innovaciones sociales para una vida mejor para todas las personas y sus entornos.

Tabla de contenido

II. Introducción 5

III. Antecedentes 8

IV. Marco Conceptual 12

4.1. Innovación social 12

4.2. Acompañamiento con Organizaciones Sociales 16

4.3. Capacidades administrativas 17

4.4. Conspiración Feminista Afrodiaspórica 19

V. Pregunta de Investigación 25

VI. Objetivos de la Investigación 25

6.1. Objetivo General 25

6.2. Objetivos Específicos 25

VII. Metodología de investigación 26

7.1. Fondo para la Equidad Étnica y de Género 27

7.1.1. Asociación de Mujeres Resistentes de Bellavista – MUREBE – 29

7.1.2. Asociación Casa Cultural El Chontaduro y Tejido de Transicionantes del Valle Geográfico del Río Cauca. 30

7.1.3. Asociación de Mujeres Afrodescendientes de la vereda Yolombó — ASOMUAFROYO– 30

7.1.4. Asociación Lila Mujer 31

7.1.5. Consejo Comunitario de Comunidades Negras de la cuenca del río Tolo y zona costera Sur –COCOMASUR– 31

7.1.6. Fundación Asesorarte 32

7.1.7. Corporación Jóvenes Creadores del Choco –JCH– 32

7.1.8. Fundación Pasos Firmes 33

7.1.9. Fundación Renacer Por Bojayá – FUNREPBO –..... 33

7.2. Recolección de Información 33

VIII. Limitaciones..... 35

IX. Resultados y análisis 36

9.1. Resultado 1: Acompañamiento a lideresas de organizaciones sociales afrodescendientes 37

9.1.1. Tema 1: Formas de acompañar y relacionarse..... 37

9.1.2. Tema 1: Fragmentos y análisis de lo expresado por las participantes 38

9.1.3. Tema 2. Logros y desaciertos 45

9.1.4. Tema 2: Fragmentos y análisis de lo expresado por las participantes 45

9.1.5. Tema 3. Lo esperado y no alcanzado..... 48

9.1.6. Tema 3: Fragmentos y análisis de lo expresado por las participantes 49

9.2. Resultado 2. Innovaciones sociales desde organizaciones sociales lideradas por mujeres 51

9.3. Resultado 3. Una mirada desde la Conspiración feminista afrodiaspórica..... 54

X. Conclusiones..... 57

XI. Referencias..... 60

I. Introducción

Colombia es un país pluriétnico, multicultural y territorialmente diverso cuya historia reciente ha estado marcada por desigualdades sociales, étnico-raciales, de género y territoriales. Regiones como el Pacífico colombiano, cuentan con una presencia significativa de personas que se autorreconocen como negras, afrodescendientes, raizales o palenqueras con una presencia nacional 9,34% de la población total nacional, siendo los departamentos del Valle del Cauca con 21,7% y Choco 11,3% los que tienen mayor población (DANE, 2018). En el país estas desigualdades se expresan en la precarización histórica, el limitado acceso a bienes y servicios públicos, las violencias asociadas al conflicto armado y la persistencia de modelos de desarrollo que desconocen las cosmovisiones, prácticas comunitarias y realidades territoriales. Frente a este panorama, las organizaciones sociales afrodescendientes han desempeñado un papel fundamental como agentes de transformación, articulando procesos de resistencia, cuidado, e innovación en defensa del territorio y para mejorar las condiciones materiales e inmateriales de sus comunidades.

Estas organizaciones han desarrollado, desde sus propios sistemas de gobernanza y gestión organizativa, formas de actuación conocidas desde los procesos de pensamiento etnoeducativos afrodescendientes como “casa adentro”, prácticas autónomas, colectivas y situadas que orientan su relación con el territorio, los saberes ancestrales y las agendas de bienestar comunitario (García, 2011). En este marco, muchas organizaciones recurren tanto a sus saberes locales y recursos propios como a proyectos y fondos de financiación de organizaciones públicas, privadas y del tercer sector, lo que implica enfrentar retos de gestión administrativa, fortalecimiento organizativo y articulación entre sus prácticas propias y las exigencias externas de los sistemas formales de cooperación.

En este escenario, el Centro de Estudios Afrodiaspóricos—CEAF— de la Universidad Icesi se ha consolidado como un aliado estratégico en los procesos de fortalecimiento organizativo de estas organizaciones. Con más de once años de trayectoria, el CEAF desarrolla proyectos de investigación aplicada, co-creación e incidencia pública orientados por principios de justicia étnico-racial, de género, territorial, ambiental y epistémica. Su labor en territorios como Cali, Chocó, Buenaventura, Tumaco, Buenos Aires y Yolombó ha contribuido a la generación de acciones para el fortalecimiento de agendas, liderazgos y la construcción de redes de trabajo colaborativo y alianzas.

Los enfoques convencionales de acompañamiento institucional y de innovación social no siempre dialogan con las realidades culturales, organizativas y políticas de las comunidades afrodescendientes del Pacífico colombiano. Como señalan Murray, Caulier-Grice y Mulgan (2010), la innovación social es fundamental para aumentar la efectividad de las respuestas a problemas persistentes; sin embargo, cuando estas herramientas se diseñan sin considerar las prácticas casa adentro, la memoria histórica y las dinámicas territoriales afrodescendientes, pueden reproducir brechas en lugar de cerrarlas. Esta tensión hace necesario comprender cómo las organizaciones perciben los acompañamientos externos y qué rol le otorgan en sus procesos de innovación internos y comunitarios.

El Fondo para la Equidad Étnica y de Género representa uno de los escenarios en los que el CEAF ha acompañado a organizaciones afrodescendientes lideradas por mujeres en el diseño, implementación y gestión administrativa de sus proyectos. Sin embargo, hasta el momento no se cuenta con un análisis sistemático de las percepciones de estas lideresas sobre la pertinencia, utilidad y contribución del acompañamiento recibido, especialmente en lo relacionado con sus procesos de innovación social y el fortalecimiento de sus capacidades administrativas. A partir de

esta necesidad, la presente investigación se propone indagar cómo las lideresas de las organizaciones participantes del fondo perciben el acompañamiento desarrollado por el CEAF, así como el rol que tiene dicho acompañamiento en la generación, implementación o consolidación de capacidades administrativas y procesos de innovación social desarrolladas por las organizaciones en el proyecto ejecutado y fortalecieron su gestión organizativa y las acciones orientadas a su población de influencia. Desde una perspectiva de conspiración feminista afrodiaspórica, el estudio reconoce la agencia de las mujeres afrodescendientes como productoras de conocimiento y lideresas que impulsan cambios significativos en sus comunidades.

Metodológicamente, esta investigación adopta un diseño cualitativo basado en indagación con fuentes primarias y secundarias, para las fuentes primarias se realizaron entrevistas semiestructuradas a once personas, de las cuales nueve (9) son lideresas de las organizaciones y dos (2) parte del equipo administrador del fondo. Para las fuentes secundarias se revisaron dos documentos, el informe final de resultados de los proyectos ejecutados por las organizaciones en la primera versión del fondo y el diagnóstico de necesidades, acciones para la incidencia y consecución de recursos realizado previo al inicio de la segunda versión del fondo. A las dos fuentes se les realizó un análisis temático que permitió clasificar las acciones de acompañamiento y comprender su relación con los procesos internos de innovación social organizacional. Los hallazgos muestran que las organizaciones atribuyen al CEAF un rol significativo en la estructuración, gestión y proyección de sus iniciativas, especialmente cuando el acompañamiento fue desarrollado de manera situada, respetuosa y articulada con las prácticas casa adentro y con las agendas políticas de sus organizaciones.

De esta manera, los resultados ofrecen insumos para fortalecer futuras estrategias de acompañamiento desde el CEAF y aportan elementos conceptuales y metodológicos para avanzar

hacia modelos de innovación social organizacional con enfoque de justicia étnico-racial. Asimismo, contribuyen a visibilizar el papel de las mujeres afrodescendientes como agentes de transformación y a promover prácticas de fortalecimiento organizativo que reconozcan la autonomía, la creatividad y la memoria colectiva de las comunidades del Pacífico colombiano.

II. Antecedentes

Este apartado da cuenta de la revisión de dos trabajos académicos universitarios que abordan procesos de acompañamiento, innovación social y trabajo con organizaciones sociales, temas centrales de esta investigación. Estos estudios proporcionan perspectivas conceptuales y metodológicas, situadas que permiten comprender otra forma de acompañamiento y fortalecimiento organizativo. Su análisis contribuye a identificar enfoques, tensiones y vacíos relevantes que permitan contextualizar y sustentar el abordaje de esta investigación, en contextos organizativos liderados por poblaciones históricamente racializadas y desde una perspectiva de innovación social y justicia étnico-racial.

El trabajo de grado realizado por Zabarain (2024) sobre la Asociación Afrocolombiana Benkos Biohó sistematiza la innovación social realizada por la organización, liderado por de su fundadora, la doctora Marly Molina, quien desde 2002 identificó los principales desafíos que afectaban a sus comunidades e impulso procesos de innovación social centrados en la transformación de las condiciones de vida y el fortalecimiento psicosocial de sus miembros. Mediante estrategias orientadas a la defensa y protección de los derechos de la población afrodescendiente, con énfasis en la promoción de su identidad cultural, el fortalecimiento

comunitario y la atención a problemáticas históricas derivadas del racismo estructural, la exclusión y la desigualdad social.

En este marco, una de las iniciativas más significativas corresponde a la colaboración establecida con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) para implementar el programa de Desarrollo Infantil en Medio Familiar (DIMF) en la comunidad del 16 de Julio, en Sevilla. Esta alianza permitió desarrollar un modelo de atención integral para familias afrocolombianas vulnerables, incorporando un enfoque diferencial y prácticas culturales propias del grupo étnico. El programa integró actividades educativas en los hogares y encuentros mensuales orientados a promover la identidad cultural, la cohesión comunitaria y el bienestar psicosocial de niños menores de cinco años, madres gestantes y cuidadores.

La sistematización se realizó con un enfoque cualitativo, descriptivo y transversal, que buscó comprender el nivel de maduración de la innovación social desarrollada y analizar las dinámicas internas del modelo en un momento específico de su consolidación. Este estudio permitió evaluar el impacto del programa, su sostenibilidad y su grado de maduración tecnológica (TRL), evidenciando logros significativos como el fortalecimiento de la identidad cultural, el empoderamiento comunitario y la mejora en las condiciones de vida de más de 600 familias participantes en la región. Asimismo, se identificó la capacidad del modelo para ser replicable y escalable en otras comunidades de la Zona Bananera.

El trabajo de campo se llevó a cabo en tres fases híbridas (presencial y virtual). La primera fase comprendió la contextualización de la población beneficiaria, la identificación de los elementos innovadores del modelo y el reconocimiento de las problemáticas sociales abordadas, además de la construcción de una línea de tiempo sobre la trayectoria de la Asociación. La segunda fase consistió en entrevistas semiestructuradas a actores clave, orientadas a identificar los roles

dentro de la organización, las acciones implementadas y su impacto en el entorno comunitario. Finalmente, la tercera fase incluyó entrevistas adicionales destinadas a determinar el grado de maduración de la innovación social.

Los resultados de este proceso investigativo dan cuenta de un proceso metodológico riguroso y situado, que a través del marco conceptual utilizado da cuenta de los procesos realizados por la organización, destacando así como la Asociación Afrocolombiana Benkos Biohó ha logrado consolidar un modelo de intervención social innovador que involucra activamente a sus miembros, quienes mantienen una fuerte relación con su cultura, tradiciones y saberes ancestrales y demuestra un impacto significativo en el bienestar de las familias vinculadas y en el fortalecimiento de su identidad y resiliencia colectiva.

Cáceres (2025) presenta un informe de práctica sobre la sistematización de la experiencia del proceso de implementación de la Política Pública para el Fortalecimiento de las Organizaciones Sociales en Medellín. El trabajo se desarrolla en el marco del programa de acompañamiento técnico ofrecido por la Secretaría de Participación Ciudadana a organizaciones sociales de Medellín en el segundo semestre de 2021, y tiene como propósito identificar los aprendizajes derivados de la implementación del programa de acompañamiento durante dicho semestre. Para ello, el autor se apoya en enfoques y métodos cualitativos que permiten articular los lineamientos del plan de desarrollo, la política pública y la estrategia de intervención diseñada por la entidad.

El análisis se complementa con una entrevista a integrantes de la Mesa de Juventudes de la comuna 4 (Aranjuez), quienes participaron en los procesos de capacitación ofrecidos. El informe combina una descripción conceptual del acompañamiento técnico con un análisis de las asesorías otorgadas a organizaciones juveniles, apoyándose en una revisión bibliográfica de documentos institucionales como la política pública mencionada, el Plan de Desarrollo Medellín Futuro (2020–

2023) y otros lineamientos estratégicos. Desde una perspectiva crítica, la autora reflexiona sobre el papel y el impacto de los procesos de acompañamiento, cuestionando la capacidad de la política pública de participación ciudadana. para transformar visiones y prácticas estructurales en los territorios. Asimismo, plantea recomendaciones para orientar futuros rediseños de dicha política.

Entre los hallazgos más relevantes, Cáceres identifica dos grandes líneas de trabajo adelantadas desde la Subsecretaría de Organizaciones Sociales: (1) la construcción de una ruta metodológica para la planeación estratégica de redes de organizaciones sociales, y (2) la elaboración de una guía de acompañamiento técnico en áreas relacionadas con el diseño y formulación de proyectos. Esta guía buscó responder a debilidades identificadas en la formulación de iniciativas y en la capacidad de las organizaciones para atender problemáticas o aprovechar oportunidades en sus territorios. Su implementación incluyó la realización de dos talleres teórico-prácticos y se estructuró en torno a las temáticas principales: definición e identificación de un proyecto, identificación de la red de actores involucrados, análisis de la problemática u oportunidad y determinación del alcance del proyecto.

El estudio concluye que, aunque los procesos fortalecieron ciertas competencias organizativas, persisten desafíos estructurales en la política pública que limitan su capacidad transformadora, especialmente en términos de participación, autonomía y sostenibilidad de las organizaciones sociales. En esa misma vía es importante decir que el informe no ahonda en el análisis de los acompañamientos y asesorías brindadas a las organizaciones, lo que refuerza la recomendación que hace el autor sobre la falta de un proceso más cercano y directo por parte de la secretaría durante el acompañamiento.

III. Marco Conceptual

El presente marco conceptual da cuenta, de los principales conceptos que sustentan esta investigación, a partir de una revisión de la literatura sobre acompañamiento, capacidades administrativas, innovación social y conspiración feminista afrodiaspórica. Estos conceptos se abordan desde una perspectiva situada, a partir de autores relevantes, y desde una mirada que reconoce el lugar de las mujeres afrodescendientes y de sus organizaciones como sujetas de innovación social, productoras de conocimiento y de transformaciones sociales.

3.1.Innovación social

La innovación según la OCDE (2007) retomando los trabajos de Joseph Schumpeter, presenta a la innovación como un motor de desarrollo económico, a través de un proceso dinámico en el que las nuevas tecnologías sustituyen a las antiguas, mediante un proceso de "destrucción creativa", en el cual las innovaciones "radicales" generan grandes cambios en el mundo, mientras que las innovaciones "progresivas" alimentan de manera continua el proceso de cambio (p. 37).

En ese mismo sentido, se proponen 5 tipos de innovación (Schumpeter 1934. p.66, citado por OCDE, 2007, p37):

"Introducción de nuevos productos, ingresar un nuevo bien o servicio con el que los consumidores aún no están familiarizados o que tiene una nueva calidad."

"Introducción de nuevos métodos de producción, ya sea que no haya sido probado en la empresa, sea producto de un nuevo descubrimiento científico o de una nueva forma de tratar o comercializar."

"Apertura de nuevos mercados, en los cuales no se había entrado antes, ya sea que estos existieran o no antes."

"Desarrollo de nuevas fuentes de suministro de materias primas u otros insumos, sea que estas fuentes existieran con anterioridad."

"Creación de nuevas estructuras de mercado en un sector de actividad, a través de una nueva forma de organización en cualquier industria."

Teniendo en cuenta lo anteriormente planteado, innovar implica un cambio, mejora e incorporación de una novedad que, aunque puede ser un nuevo invento, basta con que sea nuevo para la empresa y produzca un cambio que mejore los resultados para la empresa. Un resultado que como lo plantean Fajardo, Cano & Tobón (2012) "[…] es el resultado exitoso de un proceso y requiere un contexto favorecedor de una serie de características organizacionales, que constituyen un paradigma organizacional específico" y tiene en cuenta que una empresa puede realizar múltiples innovaciones en sus métodos y procedimientos de trabajo (p. 325).

Adicional a lo anterior, la OCDE (2007) también resalta otros aspectos importantes a tener en cuenta en los procesos de innovación empresarial, como lo es la estructura organizativa de la empresa, ya que esta puede influir en la eficiencia de las actividades de innovación (p.39) y la apropiación y aprendizaje organizativo, a través de la práctica y modelos de interacción al interior y exterior de la empresa, movilizando así los conocimientos individuales y promoviendo la interacción (p.40). Una perspectiva más dinámica y dialógica que pone en conversación a la empresa con su entorno interno y exterior, que mirada desde la innovación abierta se puedes responder a las particularidades de las organizaciones y resaltar específicamente el rol central y

primordial que tienen el potencial de las personas en todo proceso de innovación (Álvarez, E. & Bernal, C., 2017, p.66).

Desde otra mirada, Mulgan, Tucker, Ali & Sanders (2007) nos indican que los procesos de innovación en la vida real se transforman; sus ideas pueden mutar y, en ocasiones, saltar de un sector a otro. Dando cuenta de que no hay una mejor forma organizativa para una nueva idea. Sin embargo, cada sector tiene patrones, impulsores e inhibidores distintivos, que son vitales al momento de promover nuevas ideas.

La innovación social según estos autores en organizaciones sociales, por lo general parte de problemas y pasiones de individuos o de la comunidad a la que pertenecen, sus nuevos modelos son conocidos primeramente como prototipos y de forma muy precaria antes de conseguir recursos y apoyo de filántropos o pequeños donantes y suelen llevar más tiempo que en otros sectores, ya que hay la necesidad de alinear un conjunto más complejo de aliados y se cuenta con una base económica más compleja. un panorama que devela primero que las dinámicas organizativas y de alianza de las organizaciones implican ponderar diferentes necesidades y que también están sujetas a desigualdades económicas que pueden llevar a que sea más difícil llevar a cabo sus procesos de innovación y replicarse a través de procesos de crecimiento o la emulación.

Teniendo en cuenta que una parte significativa de las innovaciones sociales surge desde abajo, de forma desordenada e incluso impredecible, impulsada principalmente por actores locales y emprendedores sociales, es muy importante contar con lideres que tengan capacidad de acción en los distintos niveles de gobierno (locales, regional y nacional), así como también de otros sectores del ecosistema social, la empresa privada y organizaciones del tercer sector. Actores que son claves para la valoración, legitimidad, fortalecimiento y escalamiento de las iniciativas innovadoras, ya que generan condiciones institucionales, normativas y económicas que permiten

su reconocimiento, visibilidad y sostenibilidad. De esta manera, la articulación situada de actores con la movilización de recursos materiales y simbólicos permite la construcción colectiva de soluciones a problemáticas sociales y el fortalecimiento de las condiciones de vida de las comunidades.

A modo de conclusión, Mulgan, Tucker, Ali & Sanders (2007) proponen las siguientes características de la innovación social, que la diferencian de la tecnológica:

Generan nuevas y atractivas relaciones sociales entre individuos y grupos previamente separados, aspecto que contribuye a la difusión, integración y acumulación de dinámicas que abren la posibilidad de nuevas innovaciones, así como también implica un carácter relacional y transformador de las dinámicas de poder y cooperación entre los actores involucrados, generando vínculos de confianza, reconocimiento mutuo y corresponsabilidad.

Implican generalmente trascender fronteras organizacionales, sectoriales o disciplinarias, ponen especial relevancia a la capacidad de las innovaciones sociales de articularse con diferentes tipos de actores, sectores y disciplinas con la intención de dar respuesta integral a su problemática social.Las innovaciones sociales suelen ser nuevas combinaciones o híbridos de elementos existentes, en lugar de ser completamente nuevas en sí mismas, lo cual indica que la innovación social no surge de elementos completamente nuevos sino que puede integrar conocimientos formales e informales como los saberes técnicos, comunitarios, tradicionales entre otros que generen una solución original a problemáticas complejas

La cuarta y última es el potencial de escalabilidad, aunque no la diferencia con las innovaciones tecnológicas. Es un potencial que permite que la innovación social desarrollada amplíe su alcance y sea sostenible en el tiempo, aunque sufra cambios y adaptaciones en el proceso.

3.2.Acompañamiento con Organizaciones Sociales

Puerta Gil (2016) define el acompañamiento como “una acción educativa intencionada que se fundamenta en la cercanía, en la disposición para afectar y dejarse afectar por el otro, teniendo como horizonte primordial la potencialización de sus capacidades, de tal manera que este siga configurando y moldeando sus sueños y esperanzas” (p. 4). Desde esta perspectiva, el acompañamiento trasciende la mera orientación y se configura como un proceso relacional y dialógico, en el que ambas partes participan activamente. No se trata de un sujeto que transmite y otro que recibe de manera pasiva, sino de un intercambio horizontal que posibilita la reflexión conjunta, la transformación mutua y la construcción compartida de sentidos y aprendizajes.

En ese sentido lo que se trata es que haya un proceso de fortalecimiento de ambas partes, un fortalecimiento en el que, desde la perspectiva comunitaria, los miembros de una comunidad desarrollan en conjuntamente sus capacidades y recursos para controlar su situación de vida, actuando de manera comprometida, consciente y crítica, para lograr la transformación de su entorno, de acuerdo con sus necesidades y aspiraciones y transformándose al mismo tiempo a ellos mismos (Montero, 2006, p.72). Una forma de ver el fortalecimiento a través de un proceso de acompañamiento, en donde las comunidades son agentes de su propio cambio, conocedoras de las situaciones que les atañen y agentes de transformación.

Las organizaciones sociales en países como Colombia son una forma en la que las comunidades se han organizado en la búsqueda de mejorar o cambiar sus realidades, por lo que tienen un potencial transformador significativo. Las Organizaciones sociales son identificadas generalmente como organizaciones no gubernamentales (ONG) que están centradas principalmente en realizar acciones para la restitución, protección y/o defensa de derechos, así como en el fomento del desarrollo comunitario en sus dimensiones política, social y económica

(Instituto Nacional de Salud (INS) y El Comité de Rehabilitación Colombia, 2016, p.9). En Colombia, se pueden constituir diferentes tipos de ONG dependiendo de sus fines y de la destinación de utilidades, entre las que se pueden destacar: las asociaciones, corporaciones, confederaciones, ligas, fundaciones, congregaciones, sindicatos, cooperativas, federación y comités.

3.3.Capacidades administrativas

Las capacidades administrativas se relacionan con la integración y coordinación de los recursos y actividades que posibilitan el funcionamiento eficiente de una organización. Entre ellas se destacan las capacidades funcionales, entendidas como las competencias que deben desarrollar los miembros de una organización para producir bienes o prestar servicios, así como para gestionar áreas claves como los recursos humanos, el mercadeo y las finanzas (Miranda, 2014).

Estas capacidades, junto con las capacidades organizacionales, constituyen fuentes fundamentales para la generación y sostenimiento de las organizaciones. Además de ser consideradas factores críticos para determinar el éxito de una organización, ya que surgen de la acumulación colectiva de habilidades, conocimientos y experiencias de los integrantes de la organización a lo largo del tiempo. Según Schreyögg y Kliesch-Eberl (2007), citados por Miranda (2014), dichas capacidades son el resultado de procesos continuos de aprendizaje organizacional, así como de la selección, combinación y articulación estratégica de los recursos disponibles en la organización.

En esa misma línea, González (2021) señala que cuando se habla de capacidades, se hace referencia al desarrollo de dos componentes principales: conocimientos y habilidades, elementos que sirven de apoyo para que una organización o persona pueda desempeñar de manera efectiva

su propósito. Además, retomando a Kaplan (1999), el autor plantea seis criterios jerárquicos que una organización debe desarrollar para considerarse con capacidad, los cuales se presentan de la siguiente manera:

Un marco conceptual, que refleje la comprensión que la organización tiene del entorno en el que actúa.

Una actitud organizacional, que esté basada en la confianza y disposición para actuar de manera eficaz e impactar positivamente.

Una visión y estrategia claras, que orienten el sentido, propósito y dirección de la organización.

Estructuras y procedimientos que respalden la visión y estrategia institucional.

Destrezas, habilidades y competencias individuales relevantes, que fortalezcan el desempeño organizacional.

Recursos materiales suficientes y adecuados, necesarios para ejecutar sus funciones.

De acuerdo con González (2021), la capacidad es un atributo que se desarrolla progresivamente. Parte del nivel de capacidad existente en un momento determinado y tiene como objetivo, en primera instancia, adquirir nuevas capacidades, para posteriormente aplicarlas en la ejecución de tareas específicas para las cuales fueron desarrolladas

3.4.Conspiración Feminista Afrodiaspórica

Antes de adentrarnos en la perspectiva de la conspiración feminista afrodiaspórica, central en este proceso investigativo, se realiza un recorrido por tres marcos conceptuales que, desde distintas aproximaciones teóricas, que enriquecen la comprensión de los procesos organizativos e investigativos de mujeres desde esta perspectiva. El primero corresponde al reconocimiento identitario y territorial, el segundo se sustenta en la teoría crítica de la raza; y el tercero se orienta desde el enfoque de justicia étnico-racial, los cuales aportan elementos analíticos para el abordaje de las dinámicas organizativas y de innovación social que se analizan en este estudio.

El primer marco, es el del reconocimiento identitario y territorial, mediante el cual se parte desde el conocimiento de que los pueblos negros y afrodescendientes, en los ámbitos personal, social, comunitario y territorial, han luchado históricamente por alcanzar la libertad, el reconocimiento y la reivindicación de sus derechos, así como por una justicia étnico-racial que les permita vivir dignamente, en coherencia con sus prácticas culturales, sus formas de gobernanza y sus estrategias de resistencia. En este proceso, los términos *"negro"* y *"afro"* han adquirido una relevancia central para las personas racializadas y sus luchas políticas y epistémicas. Al respecto, Valencia (2019) señala que:

El discurso afro emerge como la voz de aquellos y aquellas que bajo el discurso racial de la ciencia y las filosóficas de la libertad eran representados y representadas como negros, es decir, seres inferiores a lo humano, etiquetados y medidos por la voz del blanco; en contraste, lo afro emerge como aquella voz que dice de sí mismo, mostrando su vitalidad, su riqueza cultural, su humanidad (p. 88)

Dicho planteamiento realizado por Valencia muestra, por un lado, como al usar el término "negro" para referirse a los pueblos esclavizados durante la trata transatlántica, se deshumanizaba y trataba como inferiores a toda una población, que aún en el siglo XXI y pese a los diferentes cambios realizados por las poblaciones racializadas en el uso de termino, como una forma de reivindicación, sigue siendo objeto exclusión y discriminación. En contraste, el término "afro" surge como una forma de referirse a sí mismo, desde el reconocimiento del origen de su población, su humanidad, identidad sociocultural y autodeterminación que se revela ante las formas de ser visto y tratado y pone evidencia de formas propias de ser y hacer. Las dos formas discursivas en que los pueblos se auto reconocen plantean posiciones sociales y políticas, que reflejan las luchas personales y colectivas por sacar adelante procesos y agendas que plantee nuevas formas de acción ante las inequidades étnico-raciales que dificultan el desarrollo de sus comunidades

En este marco, la conspiración feminista afrodiaspórica es una apuesta política y epistémica que recoge y profundiza las luchas por el reconocimiento identitario y territorial, al situar la voz, los saberes y las experiencias de las mujeres afrodescendientes en el centro de los procesos de transformación social, aludiendo a como las prácticas colectivas de articulación, organización colectiva y territorial, el cuidado y resistencia, gestadas desde los liderazgos de mujeres, cuestionan las estructuras de poder racializadas, patriarcales y coloniales que niegan o restringen la autodeterminación de los pueblos y sus territorio. Desde esta perspectiva, las mujeres afrodescendientes y sus organizaciones se constituyen como sujetas políticas y epistémicas, capaces de producir conocimiento, disputar sentidos y promover procesos de innovación social anclados en el territorio, orientados a la justicia étnico-racial y al fortalecimiento de la vida comunitaria.

El segundo marco conceptual que nutre esta investigación es la teoría crítica de la raza, la cual ha tenido una influencia significativa en los estudios sobre racialización desde la década de 1980 y de acuerdo con Ford y Airhihenbuwa (2010), es “un movimiento descentralizado de académicos, investigadores y activistas que se articula en torno a un conjunto de principios relacionados con la racialización, la marginación y el papel transformador de los teóricos críticos de la raza”. Este enfoque aporta herramientas analíticas fundamentales para comprender cómo el racismo opera de manera estructural y cotidiana en distintos ámbitos sociales.

Esta perspectiva se caracteriza por cuatro elementos centrales. En primer lugar, la radicalización, entendida como el análisis crítico del uso de categorías raciales y étnicas socialmente construidas para clasificar, jerarquizar y ordenar a los grupos dentro de la sociedad. En segundo lugar, la conciencia racial, que implica el reconocimiento explícito de las dinámicas raciales tanto a nivel personal como social, así como su impacto en las trayectorias individuales y colectivas. Un tercer elemento es la ubicación social, que hace referencia a la posición que ocupan los sujetos dentro de las jerarquías sociales y al lugar desde el cual interpretan la realidad, otorgando un valor central a las perspectivas de los grupos históricamente marginados. Finalmente, la teoría crítica de la raza no se limita a la comprensión de las desigualdades raciales, sino que asume un compromiso explícito con su transformación y eliminación, mediante la formulación de estrategias orientadas a la justicia social.

En diálogo con la conspiración feminista afrodiaspórica, este marco resulta especialmente relevante al permitir situar las voces, experiencias y saberes de las mujeres afrodescendientes como puntos de partida legítimos para el análisis, cuestionando las narrativas hegemónicas que han invisibilizado su agencia y contribuye a fortalecer una mirada investigativa que no solo describe las desigualdades étnico-raciales y de género, sino que las problematiza desde una perspectiva

política y situada, coherente con los procesos organizativos y de innovación social liderados por mujeres afrodescendientes en sus territorios.

El tercer y último marco conceptual que orienta esta investigación es el de la justicia étnico-racial, propuesto por Laó-Montes (2009), quien plantea que su búsqueda no se limita al reconocimiento formal de los derechos de los pueblos afrodescendientes, sino que implica la transformación estructural de los sistemas de desigualdad racial y social que históricamente los han afectado. En este sentido, el autor analiza el campo de la política racial negra en América Latina como el resultado de tres procesos interrelacionados: el primero, está compuesto por las acciones de los movimientos sociales afrodescendientes; el segundo, por el desarrollo de políticas de Estado con enfoque étnico-racial; y el tercero, por la creciente incidencia de actores transnacionales de diversa índole (p. 227).

Este enfoque permite comprender la justicia étnico-racial como un proceso dinámico y relacional, en el que confluyen comunidades organizadas, instituciones estatales y actores internacionales, configurando escenarios de interlocución, disputa y articulación política entre organizaciones. En diálogo con la conspiración feminista afrodiaspórica, este marco aporta una lectura que reconoce el papel protagónico de las mujeres afrodescendientes y sus organizaciones en la construcción de agendas colectivas orientadas a la transformación social, así como en la generación de procesos de innovación social que buscan incidir tanto en el ámbito comunitario como en las estructuras institucionales.

Ahora bien, la articulación de los tres marcos anteriormente planteados complejiza los campos de acción y da sustento analítico a los procesos organizativos liderados por mujeres afrodescendientes. Al ser profundizados desde una mirada feminista situada, estos marcos permiten comprender cómo las agendas colectivas se construyen a partir de las experiencias

vividas, los saberes desde las prácticas cotidianas, el reconocimiento como sujetas políticas y como productoras de conocimiento en contextos retadores. En ese sentido, Vergara y Arboleda (2014). presentan al feminismo afrodiaspórico ¨como una compleja, amplia y heterogénea perspectiva de pensamiento que surge de las experiencias de vida cotidiana de las mujeres africanas, negras y afrodescendientes en el mundo entero¨ (p.113). Poniendo en la mesa la diversidad de experiencias, pero también la cercanía desde la vivencia diaspórica. En ese sentido se plantea su uso para la defensa y mejoramiento de las condiciones de vida de las futuras generaciones de mujeres negras, siendo así una plataforma de movilización social para transformación de prácticas actuales de los activismos femeninos en el movimiento social afrocolombiano y en donde se afronte de manera crítica las diferencias entre las organizaciones y se evalué la construcción de una nueva agenda feminista afrodiaspórica en al que se contemplen las siguientes dimensiones:

> “El cuestionamiento de las categorías dicotómicas, binarias y jerárquicas.”
>
> “La consolidación oficial en el país, en América Latina y el Caribe de un pensamiento feminista afrodiaspórico.”
>
> “La deconstrucción crítica de las relaciones de poder y dominación que definen las desventajas históricas de las mujeres negras, en relación con otros grupos étnico-raciales, de sexo y de clase”.
>
> “Considerar que la discriminación racial y de género que reproducen investigadores y activistas en sus relatos, menoscaba las estrategias contemporáneas de las mujeres negras/afrodescendientes.”
>
> “El rechazo de la excesiva carga de trabajo impuesta a madres, abuelas, tías, esposas o parejas dentro de las comunidades negras.”

"El rechazo de la naturalización de las mujeres negras/afrodescendientes como heterosexuales e hipersexuadas." (p.128)

La conspiración feminista afrodiaspórica, desde los procesos organizativos liderados por mujeres afrodescendientes se sustenta en la práctica de la solidaridad como una estrategia fundamental de supervivencia, resistencia y transformación colectiva. Dicha solidaridad se expresa a través de la creación de puntos de encuentro que posibilitan el reconocimiento mutuo, la construcción de vínculos de cuidado y la articulación de intereses comunes orientados a la acción colectiva. Entendida como un proceso recíproco, responsable y éticamente comprometido, la solidaridad le permite a las mujeres afrodescendientes tejer alianzas, sostener proyectos colectivos y luchar por condiciones de vida dignas en contextos de exclusión, racialización y desigualdad.

En este sentido, avanzar en el análisis del acompañamiento institucional a organizaciones sociales afrodescendientes del Pacífico colombiano requiere comprender no solo los resultados alcanzados a través de los proyectos desarrollados, sino también las voces, experiencias y trayectorias de las lideresas que impulsan dichos procesos y que históricamente han sido subrepresentadas en los registros académicos. En territorios marcados por desigualdades étnico-raciales y de género, estas voces constituyen una fuente central para evaluar el alcance, la pertinencia y la contribución del acompañamiento brindado por entidades académicas como el Centro de Estudios Afrodiaspóricos (CEAF). Reconocer los logros alcanzados por las organizaciones en términos de fortalecimiento organizativo interno, adopción de enfoques de innovación social y transformación territorial implica, a su vez, visibilizar el papel protagónico de las mujeres afrodescendientes como actoras clave en la construcción de alternativas colectivas para la vida comunitaria.

IV. Pregunta de Investigación

¿Cuáles son las percepciones que tienen las organizaciones sociales afrodescendientes lideradas por mujeres del Pacífico colombiano sobre el acompañamiento brindado por el Centro de Estudios Afrodiaspóricos en el Fondo para la Equidad étnica y de Género, y su rol en los procesos de innovación social que desarrollaron durante la gestión administrativa de sus proyectos?

V. Objetivos de la Investigación

5.1.Objetivo General

Analizar las percepciones de organizaciones sociales afrodescendientes lideradas por mujeres del Pacífico colombiano sobre el acompañamiento brindado por el Centro de Estudios Afrodiaspóricos en el Fondo para la Equidad Étnica y de Género, y su rol en los procesos de innovación social desarrollados durante la gestión administrativa de sus proyectos.

5.2.Objetivos Específicos

Caracterizar las acciones de acompañamiento desarrolladas por el CEAF con las organizaciones participantes del Fondo para la Equidad Étnica y de Género.

Identificar procesos de innovación social realizados por las organizaciones participantes durante el acompañamiento del CEAF.

Analizar desde la perspectiva de conspiración feminista afrodiaspórica el rol del acompañamiento del CEAF en las capacidades administrativas e innovaciones sociales que las organizaciones realizaron durante la implementación de sus proyectos de financiación.

VI. Metodología de investigación

Esta investigación se enmarca dentro de un estudio exploratorio con enfoque cualitativo, partiendo del entendido de que los estudios exploratorios "sirven para familiarizarnos con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa respecto de un contexto particular (…), establecer prioridades para investigaciones futuras o sugerir afirmaciones y postulados" (Hernández et al., 2014. p.91). En ese sentido, y dado que el objetivo de esta investigación es realizar un análisis preliminar sobre el proceso de acompañamiento desarrollado por el Centro de Estudios Afrodiaspóricos (CEAF) en el marco del Fondo para la Equidad Étnica y de Género, este enfoque permite aproximarse de manera comprensiva a las percepciones, experiencias y valoraciones de las lideresas de las organizaciones sociales afrodescendientes participantes. Asimismo, el carácter cualitativo del estudio posibilita comprender los significados que las lideresas atribuyen al acompañamiento recibido, así como identificar prácticas, aprendizajes y tensiones que emergieron en el desarrollo de los proyectos, reconociendo la centralidad del contexto territorial y las relaciones étnico-raciales y de género que enfrentan las organizaciones. De este modo, realizar para este proceso investigativo un estudio exploratorio cualitativo se constituye como estrategia metodológica pertinente para generar insumos analíticos iniciales que contribuyan tanto al fortalecimiento del acompañamiento institucional del CEAF como a la visibilización y sistematización de los procesos organizativos liderados por mujeres afrodescendientes en el Pacífico colombiano.

Partiendo de lo anterior, el que un centro de investigación como el CEAF, reconocido como el principal centro universitario de investigación en la región Pacífica y uno de los referentes nacionales e internacionales en el estudio de la diáspora africana, que tiene una perspectiva de justicia étnico-racial y de género, y cuenta con una amplia trayectoria de colaboración con

organizaciones sociales afrodescendientes del Pacífico colombiano. Abra sus puertas para un proceso investigativo de este corte, resulta significativamente pertinente, ya que permite adelantar un proceso investigativo que recoja las percepciones de las organizaciones respecto a las acciones implementadas por el Centro y permite generar insumos que contribuyan a su fortalecimiento institucional, así como a la visibilización y sistematización de los procesos desarrollados en el marco de su misión académica y social.

6.1.Fondo para la Equidad Étnica y de Género

Es una iniciativa financiada por la Fundación Ford y administrada por el CEAF. Surge del reconocimiento de los impactos diferenciados que el conflicto armado interno ha tenido sobre la población afrodescendiente y de la necesidad de promover procesos de reparación integral colectiva e individual para las mujeres afrocolombianas y sus territorios. Con este propósito, el Fondo implementa un esquema de mentoría y acompañamiento dirigido al fortalecimiento de capacidades de 9 liderazgos de mujeres afrocolombianas y de sus organizaciones. Para su puesta en marcha, se establecieron alianzas estratégicas, convenios de colaboración y consecución de recursos económicos significativos que respaldaran el compromiso del CEAF con el desarrollo de condiciones que permitieran mejorar la gobernanza organizativa y la incidencia social en los contextos altamente retadores en los que se encuentran las organizaciones.

El Fondo se estructuró en cinco fases: (1) inicio, (2) planificación, (3) ejecución, (4) seguimiento y control, y (5) cierre. Estas fases comprendieron desde la consolidación del modelo de intervención hasta la planeación, desarrollo y finalización de los proyectos implementados por las organizaciones participantes. En este sentido, el Fondo se configura como una plataforma que potencia el trabajo colaborativo para el fortalecimiento de organizaciones lideradas por mujeres afrocolombianas, apoyando el avance de sus agendas en construcción de paz, justicia étnico-racial

y social, en articulación con los espacios académicos del CEAF. Lo cual va a en concordancia con sus tres ejes centrales de trabajo:

Generar nuevas narrativas que fortalezcan las voces de las comunidades afrodescendientes —particularmente de las mujeres— en diálogo con otros grupos afrodescendientes de América Latina y la diáspora.

Fortalecer procesos y alianzas organizativas que contribuyan a una gobernanza más sólida y a una mayor autonomía en territorios y contextos adversos.

Impulsar acciones interseccionales conjuntas, enfocadas en las relaciones entre género, clase, nación, discapacidad, sexualidad, cambio climático, fortalecimiento organizacional, justicia, construcción de paz, derechos colectivos y lucha contra el racismo estructural.

En su primera versión el Fondo para la Equidad Étnica y de Género se desarrolló del 2022 al 2024 con la participación de nueve organizaciones: Alabadoras Voces de Resistencia de Pogue y Grupo MUEREBE; Asociación Casa Cultural El Chontaduro; Asociación de Mujeres Afrodescendientes de la vereda Yolombó (ASOMUAFROYO); Consejo Comunitario de Comunidades Negras de la cuenca del río Tolo y zona costera Sur (COCOMASUR); Corporación Jóvenes Creadores del Chocó (JCH); Foro Interétnico Solidaridad Chocó (FISCH); Fundación Asesorarte; Asociación Lila Mujer; y Fundación Pasos Firmes. Actualmente, se encuentra en proceso de ejecución la segunda versión del Fondo, prevista a desarrollarse desde finales de 2025 y comienzos de 2026. En esta versión participan ocho organizaciones de las cuales se mantienen siete de las organizaciones anteriormente vinculadas, con la participación independiente del grupo MUREBE, incorporación de la Fundación Renacer Por Bojayá (FUNREPBO) y desvinculación de las organizaciones FISCH y Pasos Firmes. En ambas versiones se contemplaron 3 componentes,

un proceso formativo, el desarrollo y ejecución de un proyecto de las organizaciones, apoyado mediante una subvención y el acompañamiento del CEAF durante todo el proceso.

Las organizaciones que hacen parte del Fondo, aunque todas son lideradas por mujeres afrodescendientes del Pacífico colombiano, son variadas en su propósito, territorios de incidencia, forma organizativa y madurez, lo cual amplía el espectro de experiencias y formas de accionar para el cumplimiento de sus misionalidades. A continuación, se realiza una breve descripción de nueve de las organizaciones participantes en el fondo, partiendo de la información proporcionada en el informe final de ejecución realizado por el CEAF en 2024.

6.1.1. Asociación de Mujeres Resistentes de Bellavista – MUREBE –

Son un grupo compuesto por 40 personas, que se unieron después del trágico evento de Bella Vista, Chocó, en 2002, con el objetivo de abordar la problemática de la violencia en el territorio, a través de la unificación de sus voces para el canto de alabaos y la composición de letras que narran las experiencias vividas en el territorio de Bojayá para crear un legado que se transmita a las futuras generaciones. Su participación en el fondo pretendió contribuir a la permanencia de la cultura y valores ancestrales como el arte de los alabaos y las azoteas de plantas medicinales, que sostienen a la comunidad del municipio de Bojayá, por medio de la creación del *Camino de la Vida del municipio de Bojayá: "Mis costumbres, mi cultura",* para consolidar los valores, cultura y resiliencia de la población bojayaseña, frente a las consecuencias del conflicto armado y la inexistencia de un relevo generacional en el arte de los alabaos.

6.1.2. Asociación Casa Cultural El Chontaduro y Tejido de Transicionantes del Valle Geográfico del Río Cauca.

Es una organización no gubernamental sin ánimo de lucro, ubicada en el oriente de Cali. Trabaja por la defensa de los derechos humanos y el cuidado eco-ambiental a través de la promoción y animación a la lectura y la formación artística de niños, niñas, jóvenes y adultos. Esta organización toma el arte como estrategia para la formación de personas críticas, autocríticas y comprometidas con la búsqueda de soluciones colectivas a la problemática del país. La Asociación junto al Tejido de Transicionantes del valle geográfico del río Cauca, la Asociación de Consejos Comunitarios de Suárez (Cauca) –ASOCOMS– y la Asociación Casa del Niño y de la Niña, propuso, a través del Fondo, el diseño de transiciones regionales sistémicas en tiempos de emergencia social y climática. Es un proyecto de investigación-acción con perspectiva de paz territorial pluriversal para el valle geográfico del río Cauca que conlleva, desde la perspectiva del ejercicio de diseño de transiciones, una visión sistémica e integral. Este proceso comienza con un diagnóstico de la situación en los territorios (diagnóstico de paz territorial), a través de talleres, que propicien un tejido de transicionantes, a partir de alternativas transformadoras territoriales existentes, enfocadas en los hilos de agua, soberanía alimentaria, cambio climático, paz y ordenamiento territorial.

6.1.3. Asociación de Mujeres Afrodescendientes de la vereda Yolombó — ASOMUAFROYO

Cuenta con 50 personas asociadas ubicadas en el municipio de Suárez, Cauca. Se estableció con el propósito de reivindicar los derechos sociales, culturales, territoriales, económicos y

políticos de la población afrocolombiana. Su objetivo principal es mejorar la calidad de vida de esta población mediante acciones que promuevan una educación integral, oportunidades de empleo digno y el reconocimiento de la autonomía étnica, en el marco de la paz y convivencia, en línea con el desarrollo sostenible de la organización. Con esa finalidad con su participación en el Fondo, ASOMUAFROYO incentivó el apoyo a los encuentros comunitarios y organizativos para el fortalecimiento de la identidad cultural étnica, los procesos de investigación comunitaria y el desarrollo de actividades artísticas, culturales, de salud y turísticas en la vereda de Yolombó.

6.1.4. Asociación Lila Mujer

Es una organización de mujeres que viven y conviven con VIH, ubicada en el oriente de Cali, cuyo objetivo es llevar un trabajo continuo para la mejora de la calidad de vida y salud integral a mujeres infectadas –temas que también se asocian con los derechos humanos. Su participación en el Fondo contribuyó a la formación de mujeres negras e indígenas para que actúen de manera empoderada e incidan políticamente en la prevención y sensibilización del VIH y de las Violencias Basadas en Género –VBG–. Para la construcción de una red de tejido social que promueva sus derechos para la construcción de la paz en sus territorios.

6.1.5. Consejo Comunitario de Comunidades Negras de la cuenca del río Tolo y zona costera Sur –COCOMASUR–

Consejo comunitario ubicado en el Acandí, Choco, constituido como Organización Étnico Territorial de derecho privado sin ánimo de lucro. Tiene como misión promover el rescate de la identidad cultural y el manejo ordenado del territorio, buscando el mejoramiento de la calidad de vida desde un desarrollo integral, para garantizar la permanencia de sus miembros, y la

conservación de las tradiciones, usos y costumbres en sus comunidades. llevando a cabo procedimientos para la mediación comunitaria, resolución de conflictos por la tierra y aprovechamiento indebido de recursos naturales, así como la promoción de liderazgos y la inclusión de la mujer en la toma de decisiones para el uso y manera del territorio y el relevo generacional.

6.1.6. Fundación Asesorarte

La Fundación Asesorarte es una organización ubicada en el municipio de Buenaventura (Valle del Cauca) que procura dar asesoría, apoyo y orientación a familias y personas en condición de diversidad funcional y a mujeres en situación de vulnerabilidad para garantizar sus derechos fundamentales. Además, asesora y acompaña a las políticas públicas departamentales en discapacidad. Con su participación en el Fondo dirigió acciones para la transformación de las realidades económicas y de seguridad alimentaria de las mujeres afrodescendientes que hacen labores de cuidado y acompañamiento a personas con discapacidad y mujeres con discapacidad en el Distrito de Buenaventura.

6.1.7. Corporación Jóvenes Creadores del Choco –JCH–

Es una organización ubicada en Quibdó, Chocó, que reconoce su capacidad para proteger, transformar y crear. Desde esta comprensión, se ha consolidado como una potencia colectiva, creativa y orientada a la innovación social y cultural. Mediante la construcción de nuevas realidades, la formulación de sueños colectivos y la búsqueda de un mundo más equitativo e incluyente, la organización trabaja por generar cambios significativos en un territorio históricamente marcado por la carencia. Su principal fortaleza radica en la abundancia de su gente:

sus talentos, saberes y capacidad para impulsar procesos de transformación comunitaria. Su participación en el Fondo se enfocó en el fortalecimiento de una infraestructura de protección y de incidencia afrojuvenil y comunitaria que genere procesos disruptivos de cambio, entornos protectores y reconstrucción del tejido social en comunidades deshumanizadas y despojadas, sujetos de incidencia de la Corporación.

6.1.8. Fundación Pasos Firmes

Organización sin ánimo de lucro, ubicada en Istmina, Choco. Cuneta con más de 8 años de experiencia, privada, cívica y social. Sus acciones están basadas en el respeto a la dignidad humana y la solidaridad, buscando proteger y ayudar a las personas y familias vulnerables del país en las áreas rurales y urbanas, garantizándoles calidad en los servicios. Su participación en el Fondo se centra en el fortalecimiento de los espacios de conocimiento, reflexión y apoyo a los jóvenes de Istmina sobre el acceso a la educación superior y ambiental para cuidar los ríos.

6.1.9. Fundación Renacer Por Bojayá – FUNREPBO –

FUNREPBO es una organización principalmente de mujeres ubicada en Bellavista, Choco, fundada el 8 de enero de 2019, tiene como eje principal la transmisión de los saberes culturales ancestrales de su comunidad. Esta organización en la primera versión del fondo realizó un trabajo conjunto con la organización MUREBE, pero para la segunda versión está desarrollando su propio proyecto.

6.2.Recolección de Información

Este proceso investigativo, estuvo compuesto por dos tipos de fuentes, primarias y secundarias. Para la recolección de datos primarios se invitó a mujeres que representaran tanto a las organizaciones participantes del fondo como al equipo del CEAF. Se realizaron entrevistas

semiestructuradas de menos de una hora y de forma remota por medio de la aplicación Microsoft Teams, a través de la cual fueron grabadas en audio y video, previa autorización de las entrevistadas. Las entrevistas se le realizaron a una persona por organización participante, entre las que se encontraban directoras, representantes legales, coordinadoras y una tesorera; en total se entrevistaron a 9 lideresas, faltando por entrevistar solo a la representante de una de las organizaciones que participó en la primera versión del Fondo. Por parte del CEAF, se entrevistó a la gerente del Fondo y la asistente de investigación, quienes fueron el principal enlace en el proceso de acompañamiento realizado por el CEAF.

Las fuentes secundarias utilizadas fueron dos documentos realizados por el CEAF. El primero es informe final de ejecución del fondo (CEAF, 2024) del cual participaron de manera colectiva las 9 organizaciones participantes y da cuenta de los resultados obtenidos por las organizaciones durante la ejecución de sus proyectos y los elementos articuladores entre las organizaciones; y el segundo es el diagnostico de necesidades y acciones para la incidencia y consecución de recursos en organizaciones lideradas por mujeres negras/afrodescendientes (CEAF, 2025), el cual buscaba conocer las necesidades y acciones a fortalecer en la incidencia y consecución de recursos de las organizaciones lideradas por mujeres negras/afrodescendientes pertenecientes al Fondo. Para ellos, se elaboró un instrumento en el que se indagó por aspectos generales, la consecución y gestión de recursos, incidencia política y social, y el fortalecimiento organizacional y liderazgo.

Para analizar la información de las fuentes primarias y secundarias se realizó un análisis temático, en el que se identificaron y analizaron patrones (temas) centrales que daban cuenta de los aspectos priorizados en la investigación. Se escogió este método porque permite organizar y describir un conjunto de datos con gran detalle, no requiere el conocimiento teórico y tecnológico

detallado y su análisis no está ligado a ningún marco teórico preexistente, además de que es una herramienta de investigación flexible y útil para investigaciones de corte cualitativo.

VII. Limitaciones

Esta investigación presenta varias limitaciones que deben considerarse al interpretar los resultados. En primer lugar, se reconoce que se trata de un estudio de carácter exploratorio, en el marco de un ejercicio académico orientado a comprender percepciones y experiencias subjetivas. Aunque se contó con once participantes del proceso de acompañamiento, entre las que estuvieron dos del equipo acompañante del CEAF y nueve de las diez organizaciones vinculadas al Fondo para la Equidad Étnica y de Género, la ausencia de una de ellas y el tiempo limitado para la recolección de información restringen la amplitud del análisis. Así como también la falta de diversidad de los equipos administrativos dentro de las organizaciones participantes, que no quedó plenamente representada, lo cual limita la posibilidad de capturar la totalidad de perspectivas involucradas en los procesos organizativos que hicieron posible el acompañamiento y las innovaciones desarrolladas.

En segundo lugar, es importante reconocer que la investigadora mantiene vínculos previos con el Centro de Estudios Afrodiaspóricos (CEAF) y con varias de las organizaciones y liderazgos entrevistados. En ese sentido, aunque se realizaron esfuerzos por mantener una postura objetiva y rigurosa durante todo el proceso investigativo, esta cercanía podría introducir sesgos tanto en la interpretación como en la interacción durante la recolección de datos. Sin embargo, dicha relación también facilitó la generación de confianza, apertura y profundidad de las conversaciones, lo cual enriqueció la calidad de la información obtenida.

Asimismo, se asume que las organizaciones participantes no son sujetos pasivos dentro de los procesos de acompañamiento, sino actoras activas con un conjunto significativo de saberes, experiencias y prácticas organizativas propias. Este reconocimiento implica que la comprensión del acompañamiento se construye de manera relacional y bidireccional, lo cual puede influir en la manera en que las percepciones son expresadas y analizadas.

Finalmente, esta investigación parte del supuesto de que las organizaciones desarrollaron procesos de innovación social durante su participación en el Fondo, tomando como base los resultados alcanzados y la información proporcionada en las entrevistas. No obstante, no todas las lideresas cuentan con las mismas herramientas conceptuales para identificar o nombrar dichas innovaciones en sus prácticas internas. Por ende, la categorización de ciertos procesos como "innovaciones sociales" responde a los criterios definidos en este estudio y no necesariamente coincide con la comprensión que tienen las participantes u otras perspectivas sobre este concepto.

VIII. Resultados y análisis

De acuerdo con los objetivos planteados en el estudio, los resultados obtenidos y el proceso de análisis se presentan consolidados en tres apartados. El primero aborda el acompañamiento a lideresas de organizaciones sociales, a partir de los temas focalizados mediante el análisis temáticos de las entrevistas realizadas; el segundo apartado, hace referencia a las innovaciones sociales desarrolladas por las organizaciones sociales durante su participación en el Fondo para la Equidad Étnica y de Género, se tuvo en consideración tanto el informe final de resultados de la primera versión del fondo como el reconocimiento de las organizaciones y del equipo administrador del CEAF. El tercer y último apartado presenta desde la perspectiva de la

conspiración feminista afrodiaspórica un análisis del acompañamiento en relación con las capacidades administrativas y las innovaciones sociales realizadas, mediante apartes temáticos de las entrevistas y el diagnóstico de necesidades y acciones para la incidencia y consecución de recursos**.**

Además, en la presentación de cada uno de los resultados y su respectivo análisis se estableció una breve descripción de cada una de las temáticas abordadas; en segundo lugar, fragmentos seleccionados de las entrevistas, presentados a modo de ejemplo, en los que las lideresas de las organizaciones expresan sus experiencias y percepciones frente a los temas analizados; y, finalmente, un análisis interpretativo construido a partir de los elementos identificados en cada uno de dichos fragmentos.

8.1. Resultado 1: Acompañamiento a lideresas de organizaciones sociales afrodescendientes

Este apartado da cuenta de cómo las lideresas de las organizaciones sociales entrevistadas perciben el acompañamiento brindado por el CEAF. El primero se refiere a las formas de acompañamiento y de relacionamiento establecidas entre el CEAF y las organizaciones sociales; el segundo aborda los logros alcanzados y los desaciertos identificados a lo largo del proceso; y el tercero se centra en las expectativas de las organizaciones, así como en aquellos aspectos que no fueron alcanzados durante la implementación del Fondo.

8.1.1. Tema 1: Formas de acompañar y relacionarse

Da cuenta de las formas en que las lideresas de las organizaciones sociales perciben el acompañamiento brindado por el CEAF, relacionadas con los procesos realizados entorno al desarrollo y ejecución de los proyectos realizados por las organizaciones, particularmente en los

procesos de planeación, formalización administrativa, gestión de recursos y seguimiento a los proyectos, Además se tienen en cuenta el relacionamiento que establece durante dichos procesos y al reconocimiento o no que realizan las participantes del rol ocupado por el CEAF y el equipo profesional a cargo.

8.1.2. Tema 1: Fragmentos y análisis de lo expresado por las participantes

Fragmento 1: “Yo creo que ese este proyecto fluyó mucho porque al comienzo como que con Valeria clarificamos cuáles eran las metas, perdón, las metas, los indicadores, cierto, los productos, los entregables, o sea, eso se le dedicó un buen tiempo y eso yo creo que es clave porque eso nos permitió, como definir el camino cierto e ir sobre seguras porque lo sabíamos y si teníamos dudas, digamos como en lo financiero”

Fragmento 2: "Todo ese acompañamiento entorno, más que todo, muy asistencial, un poquito del tema de recibir documentación, agendar las reuniones en todo el tema de cómo estar guiando a las organizaciones de como las solicitudes para que su proyecto al momento de sustentarlo, pues estuviera como bien en términos un poquito legales y un poquito también como de orden en sentido lo que se iban a mostrar a los donantes”

En los fragmentos 1 y 2, las participantes resaltan la importancia del acompañamiento en la definición de metas claras, construcción de indicadores, productos y entregables, así como en la orientación frente a aspectos financieros, administrativos y legales. Sus relatos evidencian que el acompañamiento recibido no se limitó a la supervisión del cumplimiento de requisitos, sino que también tuvo una función pedagógica y de fortalecimiento organizativo, al permitir a las organizaciones adquirir mayor claridad sobre los procesos administrativos necesarios para la ejecución de proyectos financiados. En este sentido, el acompañamiento contribuyó al desarrollo

de capacidades administrativas entendidas, según Miranda (2014), como la integración y coordinación de recursos y actividades orientadas al funcionamiento eficiente de las organizaciones. Además, da cuenta de un proceso dialógico, de ida y vuelta, que se construyó con el tiempo, lo que implicó procesos de entendimiento mutuo, tanto de lo que se requería para cumplir los requisitos como de los que requerían ir desarrollando la organización, desde sus capacidades, para cumplir, desde sus propias capacidades, con los que se requería.

Fragmento 3: "El territorio no, es como como es un poquito el hay organizaciones que están en veredas en en, digamos en lugares en los que pues la conectividad o las formas también de comunicarse son un poco más diferentes a comparación de las ciudades, por ejemplo, uno puede generar y terminar un alianza y generar un acuerdo entre una videollamada, pero como por ejemplo ee las personas que por ejemplo que no se, Bojayá, Yolombo y demás que tienen problemas de conectividad muy recurrentes, entonces la información es, es como que llamadas telefónicas o mirar a qué hora, entonces eso"

El fragmento 3 introduce una dimensión clave del acompañamiento institucional: la necesidad de adaptarse a las condiciones territoriales de las organizaciones, especialmente aquellas ubicadas en zonas rurales con limitaciones de conectividad y acceso a servicios básicos. Esta situación evidencia por un lado, cómo las desigualdades territoriales y estructurales inciden directamente en los tiempos, formas y estrategias de gestión administrativa y por el otro obligando tanto a las organizaciones como al equipo que acompaña a recurrir a mecanismos alternativos de comunicación y seguimiento, un procesos de ajuste mutuo y de comprensión de las necesidades y recursos con los que cuenta la organización así como de las realidades retadoras en las que viven y realizan su gestión las organizaciones. Desde esta perspectiva, el acompañamiento adquiere un carácter situado, en la medida en que debe ajustarse a las realidades locales y a las condiciones

materiales en las que se desarrollan los procesos organizativos. Este tipo de situaciones pueden ser precursores de alianzas estratégicas con la institucionalidad local, otras organizaciones sociales o miembros de la comunidad que desde la solidaridad intercambian, prestan o ceden los recursos limitados para el mejor alcance de su misionalidad y beneficio comunitario.

Fragmento 4: "Pues nos dio la plata, administró la plata. ¿Qué más? Pues. Sí administró la plata y pues no sé. La paciencia de de Valeria."

Por otro lado, el fragmento 4 que hace referencia a la administración de las subvenciones, pone de relieve una tensión recurrente en el acompañamiento institucional, en donde el rol del CEAF como administrador de los recursos financieros. Si bien es reconocida por las participantes como central para la ejecución de sus proyectos, también tiende a simplificar el acompañamiento a la gestión de los desembolsos, invisibilizando otras dimensiones del proceso, como el acompañamiento pedagógico, que hace posible que las organizaciones cumplan con los requerimientos para obtener el dinero, la mediación institucional interna en el que se tiene que hacer visible la priorización, necesidades y situaciones contextuales que viven las organizaciones y el sostenimiento de las buenas relacionales con todos los actores que se involucran en el proceso y que requieren el mismo nivel de respeto y compresión. De ahí que se haga mención a la “paciencia” del equipo profesional, introduce un elemento significativo que remite a las prácticas de cuidado y contención, particularmente relevantes en contextos de precariedad organizativa y alta presión por el acceso a recursos.

Desde la perspectiva de la conspiración feminista afrodiaspórica, estas formas de acompañamiento pueden leerse como prácticas que, más allá de lo técnico-administrativo, se inscriben en una ética relacional basada en la solidaridad, la comprensión del contexto y el reconocimiento de las trayectorias organizativas lideradas por las mujeres afrodescendientes. En

donde el acompañamiento, no solo contribuye al fortalecimiento de capacidades administrativas, sino que también se configura como un espacio de encuentro, negociación y cuidado que posibilita la sostenibilidad de los procesos organizativos en territorios atravesados por múltiples desigualdades étnico-raciales y de género.

Fragmento 5: “Creo que la fortaleza y lo más importante fue tener siempre alguien ahí. A quién consultar, con quién tomar decisiones y enseñándome cómo hacer las cosas, cómo redactar informes, o sea, cómo hacer todo. no todas las organizaciones tienen esa oportunidad, sí de tener una asistencia técnica de un acompañamiento situado, no es como ese tipo de acompañamiento que le dan a todo, ¿entiendes? ¿Era como cuáles son las situaciones puntuales tuyas y en qué tienes debilidad, en lo administrativo? Vamos a resolver, tienes bueno, ¿sabes?

La narrativa de la entrevistada de este fragmento permite identificar que el acompañamiento desarrollado por el CEAF es percibido como un proceso cercano, situado y relacional, que trasciende la asistencia basada en lo que se debe hacer y cómo hacerlo y va a más allá, a la compresión de las necesidades y a la construcción conjunta, de ahí que se puede analizar como la participante de la organización valora especialmente la presencia constante, el tener una persona de referencia con quien se puede contactar cuando lo requiera y consultar, tomar decisiones y aprender, lo que configura una relación de confianza sostenida en el tiempo. Esta forma de acompañamiento se caracteriza por su carácter situado, en la medida en que responde a las necesidades específicas de cada organización y no a esquemas homogéneos o estandarizados. Ya que las lideresas destacan que el proceso parte del reconocimiento de sus necesidades e identificación de debilidades administrativas y se busca dar respuesta de manera contextualizada, lo cual resulta clave para el fortalecimiento de capacidades organizativas en territorios históricamente vulnerables y desiguales.

Fragmento 6: "Y en todo pues sí, pues no en tener contacto con ella y pues hablar de pronto que ya no queremos esto, cambiarlo o alguna cosa, pues toda su apertura y pues digo yo. Su sensibilidad como persona. ¿Qué más?"

Fragmento 7: “Entonces fueron personas que estuvieron todo el tiempo allí, dándonos ese apoyo no solo como yo le digo de dinero, sino emocional.”

Asimismo, los fragmentos 6 y 7 ponen de relieve la dimensión humana y afectiva del acompañamiento. Las entrevistadas resaltan la sensibilidad, la apertura y la capacidad de escucha de las personas que acompañan, así como el apoyo emocional brindado durante la ejecución de los proyectos. Este aspecto resulta particularmente relevante en contextos atravesados por múltiples desigualdades étnico-raciales, de género y territoriales, así como también da cuenta de la solidaridad al emocional y reconocimiento de la experiencia de vita personal y organizativa que se ve entrecruzada en los procesos organizativos de las mujeres afrodescendientes que se constituyen en el soporte y cuidan de sus organizaciones, comunidad y familia, por lo que no solo las organizaciones y sus liderazgos enfrentan no solo retos administrativos, sino también cargas emocionales asociadas a sus procesos comunitarios.

Fragmento 8: “Realmente ha sido un el el acompañamiento, pues desde el fondo ha sido muy de gana y gana. Yo siempre he dicho y y lo he dicho en los espacios, pues que es muy enriquecedor, o sea, para las nueva, para los sobre todo, para los nuevos liderazgo, conocer y sobre todo para las mujeres que estamos haciendo liderazgo. ¿Qué están haciendo otras mujeres dentro de sus territorios?, ¿cómo están coayudándose o cómo nos podemos seguir coayudando?”

Por otro lado, el fragmento 8 muestra que el acompañamiento no se limita a una relación bilateral en la que uno da y el otro recibe, sino que reconoce que en el proceso se genera una

relación de intercambio y ganancia mutua no solo con el CEAF, sino también con las otras organizaciones que hacen parte del Fondo, con las cuales se generan espacios de aprendizaje colectivo entre mujeres lideresas, partiendo del reconociendo de las experiencias organizativas y de sus liderazgos, como validas y valiosas para su fortalecimiento, lo cual permite que los liderazgos femeninos se fortalezcan mutuamente y promuevan prácticas de solidaridad y ayuda mutua, elementos centrales de la conspiración feminista afrodiaspórica como estrategia de resistencia y transformación colectiva que conspiran para el cumplimiento de sus metas comunes

Fragmento 9: “nosotros siempre hemos hecho un muy buen equipo de con el CEAF a a la hora de la implementación de los de los procesos de los proyectos y con el fondo, también fue lo mismo, o sea, cualquier inconveniente o cualquier error que pudiéramos estar cometiendo o con este llega y de que cuando nos demandamos, a veces un poquito, de que que queremos hacer un pocotón de cosas con la gente como que no pone. Te llegan, no mira, no pongamos esto, pasemos otra cosa, no nos desmandemos que posiblemente no nos va a dar el tiempo entonces, como ha seguido, ha sido, como dice guía,”

Fragmento 10: “es una de las cosas que siempre hemos, desde la organización, valorado muchísimo, que el CEAF y el del fondo y el de de todos los fondos que tiene, pues nunca han atentado, por decirlo así, contra la autonomía de las organizaciones o sea, siempre nos han dado la libertad de nosotros decidir qué queremos hacer.”

En los fragmentos 9 y 10 se evidencia el rol del CEAF como guía en la toma de decisiones, sin que ello implique una imposición externa. Las organizaciones valoran que el acompañamiento contribuya a ordenar procesos, priorizar acciones y ajustar expectativas, al tiempo que se respeta su autonomía organizativa. Este equilibrio entre orientación y respeto por la autodeterminación y

gobernanza organizativa refuerza una relación horizontal y ética, en la que las organizaciones mantienen el control sobre sus agendas y decisiones.

Fragmento 11: “para nosotros ese rol que ocupó el CEAF para nosotros como MUREBE y yo, como a nivel personal, fue un rol muy importante porque por medio de de de del estos proyectos hemos tenido la oportunidad prácticamente hasta de hacernos conocer, porque las comunidades todavía no nos conocíamos”

Finalmente, el fragmento 11 destaca el papel del acompañamiento en la visibilización y reconocimiento de las organizaciones en sus territorios. A través del relacionamiento con el CEAF y de los proyectos desarrollados, algunas organizaciones lograron darse a conocer dentro de sus propias comunidades, fortaleciendo su legitimidad y posicionamiento social, lo que abre las puertas que puedan construir alianzas de diferentes niveles organizativos y a que el impacto o alcance que pueden llegar a tener sus iniciativas sea mayor.

Las participantes en los diferente fragmentos de las entrevistas dan cuentan de que se sienten a gusto con el acompañamiento recibido, señalan lo importante que ha sido para ellas y en algunos casos consideran al equipo de profesionales del CEAF y al mismo parte de su equipo, personas con las que pueden contar, y hablar, partiendo de los vínculos de confianza que se han generado y expresión de sus dudas frente a las situaciones que se les presentan y para lo cual ven al CEAF como un actor con el cual pueden buscar soluciones acordes a sus realidades y necesidades. Así mismo, reconocen las cualidades de las personas que acompañan desde su humanidad y sensibilidad, además de reconocer en el Fondo y el CEAF un aspecto central para la gobernanza propia de las organizaciones y es el respeto de su autonomía. Dichas percepciones responden a un acompañamiento dialógico y horizontal como lo plantea Puerta (2016), un acompañamiento en el que las partes involucradas se ven beneficiadas y fortalecidas en el proceso,

así como también el reconocimiento de su experiencia diaspórica a partir de la cual conspiran y movilizan acciones sociales para la mejora de su calidad de vida y de sus comunidades.

8.1.3. Tema 2. Logros y desaciertos

El apartado hace referencia a los logros, aprendizajes y dificultades experimentadas por las organizaciones sociales durante el proceso de acompañamiento institucional realizado por el CEAF en el marco del Fondo para la Equidad Étnica y de Género. A partir del análisis temático de las entrevistas, se priorizaron los avances en el fortalecimiento de capacidades administrativas y organizativas, así como en la resignificación del liderazgo y el trabajo colectivo, sin desconocer las dificultades que atravesaron las organizaciones durante el proceso de ejecución del rpoeycto.

8.1.4. Tema 2: Fragmentos y análisis de lo expresado por las participantes

Fragmento 12: "pues eh en las formas de de liderar mmm. (..) ¿Cómo le dirías? que si de de cómo conformar a tu equipo y demás de de organizarlo, de saber qué qué puedes soltar y qué no puede soltar, pues también es una parte un componente administrativo que, si no se fortalece y que también pasa por un tema de liderazgo y un tema de la persona, en sentido de bueno, cómo mejorar para pues todo el tema de ser líder que siento que pasara mucho por la persona, preguntarse,"

Fragmento 13: “Bueno, sí, uno uno de los aportes como yo le digo, fue constituir ese ese equipo, equipo que tenía que sacar adelante, pues que ese que ese proceso tuviera, unas personas encargadas de hacerlo, porque cuando uno era como las cosas en manos de todos, como que yo no pasa nada, entonces siempre en una actividad o en lo que vaya a hacer todo proceso tiene que tener una persona encargada y sacar, cada quien tiene que tener un rol para sacar las cosas adelante,

porque cuando uno se pone de tu era que uno quiere hacer todo, entonces esas cosas así no no funcionan".

Los fragmentos 12 y 13 evidencian reflexiones profundas sobre el ejercicio del liderazgo al interior de las organizaciones, en donde las lideresas logran reconocen que el fortalecimiento organizativo no depende únicamente de su voluntad como individuos, sino de la capacidad que tengan como organización de conformar equipos de trabajo, delegar funciones y definir roles claros. Reflexiones que muestran un tránsito desde formas de liderazgo altamente personalizadas y sobrecargadas hacia prácticas más colectivas y sostenibles, en el que el liderazgo sea compartido y en constante revisión. En este sentido, el acompañamiento del CEAF contribuyó a problematizar la centralización de las responsabilidades en los liderazgos directivos de las organizaciones y a promover dinámicas organizativas más horizontales

Fragmento 14: "Con el CEAF y el fondo realmente para nosotros, ha sido muy beneficioso el el poder organizarnos el poder ver ese ese norte bien perfiladito, ha sido porque cuando nosotros entendimos es que, si nosotros estamos organizados administrativa y organizativamente, nosotros podemos andar mucho más lejos de lo que antes podíamos hacer"

Fragmento 15: "Creo que entre los muchos aprendizajes y el ir organizando, sí somos organizaciones que posiblemente llevamos muchísimos años en el territorio, pero hay un, hay un tema de organización administrativa que todavía no habíamos iniciado nosotros con interiorizar de la mejor manera y pues estos procesos lo que sirven para eso, para nosotros ir organizando mejor todos los procesos como deben ir marchando, yo creo que parte, o sea los procesos que nosotros hemos llevado con el CEAF, nos han servido muchísimo"

Fragmento 16: “Obviamente todo el tema de de administrativo hay un avance ya grandísimo y ya uno pide los documentos y eso hu en un momentico le llegan, versus al principio que bueno tal cosa no, pues ya ya todas están legalizadas”

Los fragmentos 14, 15 y 16 refuerzan la lectura anterior, al señalar avances significativos en la organización administrativa de las organizaciones. Las participantes reconocen que, a pesar de contar con una amplia trayectoria territorial, muchas organizaciones no habían logrado consolidar procesos administrativos claros y sistemáticos. El Fondo se configuró, así como un espacio de aprendizaje organizativo que permitió fortalecer procedimientos, mejorar la gestión documental y avanzar en la formalización legal de las organizaciones, elementos fundamentales para la sostenibilidad institucional y el acceso a nuevas oportunidades de financiación. Logros que establecen un diálogo con la noción de fortalecimiento de capacidades administrativas, entendida como la creación de estructuras y prácticas que respaldan la visión estratégica de las organizaciones, lo que se ve reflejado en organizaciones que puedan ser más efectivas en su gestión organizativa e impacto social.

Fragmento 17: “Ya, pues dependiendo, yo creo que las el asunto para nosotras uno fue por ejemplo, lo. el el conflicto, sí, el conflicto armado, por ejemplo en Suárez, que es tan complejo, sí, y entonces, a veces con con Suárez, las cosas no fluyen, no fluyen como fluyen en otro sitio, pero no porque no quieran, cierto, sino que pues porque hay conflicto.”

Fragmento 18:"En ese momento nosotros tuvimos muchas complicaciones, pérdidas de mujeres de la asociación humana entonces, bueno, no fue fácil, y por decir de mi parte, nosotros sentimos ese ese ese acompañamiento como en lo humano puede como muy humanizada de parte de de del equipo del CEAF a entonces. Yo por eso, como Dance vivo súper agradecida con, con

estas mujeres que nos pusieron ahí en el camino, en ese momento, ellas han estado mucho con nosotras y pues gracias a a a a este fondo.".

Por otro lado, los fragmentos 17 y 18 visibilizan los desaciertos y dificultades enfrentadas durante la ejecución de los proyectos, particularmente aquellas asociadas a situaciones comunitarias y sociales adversas, como pérdidas humanas, crisis organizativas y conflictos en el territorio, frente a las cuales el acompañamiento, fue valorado no solo por su función técnica, en la gestión de alternativas para resolver las situaciones que se presentaban, sino por su carácter humano y sensible y reconociendo que los procesos organizativos están atravesados por la gestión organizativa de la organización en relación con las experiencias de vida cotidiana de las personas en las organizaciones y sus territorios.

Para concluir, se pudo identificar que los logros alcanzados por las organizaciones en el proceso de acompañamiento trascienden el cumplimiento de metas administrativas y se inscriben en procesos más amplios de fortalecimiento organizativo, aprendizaje colectivo y humanización de las relaciones institucionales. Desde la perspectiva de la conspiración feminista afrodiaspórica, estos hallazgos evidencian cómo el cuidado, la comunicación constante y la construcción de confianza se constituyen en dimensiones centrales para sostener los procesos organizativos liderados por mujeres afrodescendientes en contextos de desigualdad estructural.

8.1.5. Tema 3. Lo esperado y no alcanzado

Recoge las expectativas de las lideresas frente al acompañamiento institucional y aspectos que, desde su percepción, no fueron alcanzados durante el desarrollo del Fondo, lo cual lejos de constituir una evaluación negativa del proceso, permite reflexiones, identificar tensiones y

oportunidades de mejora que puedan ser relevantes para el fortalecimiento de futuras experiencias de acompañamiento.

8.1.6. Tema 3: Fragmentos y análisis de lo expresado por las participantes

Fragmento 19: "Umm Pues yo, yo qué puedo decir, yo esperaba más acompañamiento del CEAF como su directora, en ese momento que era, porque ya uno está mal acostumbrado o estaba mal acostumbrado que uno podía tener una una conexión directamente con con Aurora, no hubo, su directora en ese momento ni fue allá, pues fue una sola vez, pero uno no podía"

El fragmento expresa una expectativa asociada a la cercanía institucional y a la presencia de la dirección del CEAF en los espacios gestados por la organización. La entrevistada compara el acompañamiento recibido con experiencias previas, en las que existía una relación más directa, lo que pone en evidencia la importancia simbólica y política que adquieren los líderes directivos como representantes de la institución en los territorios, particularmente en contextos donde el reconocimiento y la interlocución directa son leídos como gestos de legitimidad y compromiso. Desde el análisis temático, este hallazgo invita a reflexionar sobre los cambios en los modelos de gestión institucional y la necesidad de comunicar de manera clara dichas transformaciones para evitar percepciones de distanciamiento, así como también liderazgos colectivos y no centrados en un solo individuo.

Fragmento 20: "En la parte de organi, de de hacer que en realidad las, desde mi tema, que la organización es en realidad se sensibilizarán, siempre ofrecí talleres de VIH y todo el cuento que la gente cree que no, no es relevante, pero sí es importante. La gente no sabe el VIH, pues como que más más esos intercambios (...) hicieron falta"

Por otra parte, el fragmento 20 señala la ausencia o poca generación de espacios de intercambio de saberes y procesos de sensibilización colectiva entre las organizaciones participantes. La entrevistada manifiesta la necesidad de escenarios que permitan compartir conocimientos específicos y fortalecer redes entre organizaciones, más allá del acompañamiento individual a cada proyecto, un planteamiento adquiere especial relevancia desde la perspectiva de la conspiración feminista afrodiaspórica, en la medida en que el encuentro, el intercambio de experiencias y la circulación de saberes situados se conciben como estrategias fundamentales de resistencia, supervivencia y transformación colectiva.

En ambos casos, lo esperado y no alcanzado se relaciona principalmente con dimensiones relacionales, pedagógicas, políticas y de incidencia del acompañamiento, más que con aspectos técnicos o administrativos. Estas expectativas refuerzan la idea de que las organizaciones valoran el acompañamiento no solo por los recursos o herramientas entregadas, sino por su capacidad de generar vínculos, tejer redes, el reconocimiento mutuo y el establecimiento de espacios de construcción colectiva.

En síntesis, el análisis de este tema muestra que, aunque la percepción general sobre el acompañamiento del CEAF es positiva y se reconocen los aportes, aprendizajes en el ámbito administrativo y organizativo, así como también, de los vínculos de confianza y afecto que se construyeron entre las organizaciones y el equipo de profesionales que lideran el Fondo, las expectativas no satisfechas abren un campo de reflexión para profundizar en el enfoque del acompañamiento institucional. Desde una mirada feminista afrodiaspórica y de justicia étnico-racial, estos hallazgos subrayan la importancia de concebir el acompañamiento como un proceso integral que articule capacidades técnicas, relaciones éticas y afectivas, y escenarios de

articulación colectiva orientados a la sostenibilidad de las agendas organizativas lideradas por mujeres afrodescendientes.

8.2. Resultado 2. Innovaciones sociales desde organizaciones sociales lideradas por mujeres

Con el propósito de identificar y analizar las innovaciones sociales impulsadas por las organizaciones participantes del Fondo para la Equidad Étnica y de Género, se realizó una revisión documental del informe final de ejecución de los proyectos desarrollados en la primera versión del Fondo y, de las innovaciones señaladas por las participantes como logros significativo e innovadores de los procesos organizativos y luego se diseñó un instrumento en el que se revisaban las innovaciones encontradas en torno al cumplimiento o no de las características que debería tener una innovación social según Mulgan, Tucker, Ali y Sanders (2007), los cuales proponen cuatro características centrales para la definición de una innovación social, la primera es la combinación novedosa o híbrida de elementos existentes en el proceso de innovación; la segunda, es la capacidad de trascender fronteras organizacionales, sectoriales o disciplinarias; la tercera, en la generación de nuevas relaciones sociales entre actores previamente separados; y la cuarta es el potencial de escalabilidad de la innovación social.

Entre las diferentes acciones desarrolladas por las 9 organizaciones participantes del fondo se identificaron. 5 innovaciones sociales, las cuales tal como se observan en la Tabla 1, cumplen con al menos tres de las cuatro características propuestas por Mulgan et al. (2007). Las innovaciones sociales identificadas abarcan una diversidad de ámbitos, entre los que se destacan: la creación de productos alimenticios y procesos de transformación comunitaria (harina de plátano,

huertas comunitarias); el desarrollo de metodologías de atención psicosocial y acompañamiento a mujeres; procesos de formación comunitaria con enfoque ambiental y de mediación de conflictos, y; la consolidación de espacios comunitarios de memoria, saberes ancestrales e innovación social. Innovaciones que tienen un impacto social que se hace evidente que se refleja en a la cantidad de bienestar generado en las poblaciones dentro de su ámbito de influencia y en su capacidad de ser replicadas en otros grupos vinculados a sus procesos organizativos.

Entre las características que se lograron identificar de los 4 aspectos calves de la innovación, se puede decir que en lo referente a la combinación de elementos existentes en el proceso de innovación, la totalidad de las iniciativas contienen procesos de hibridación, entre los que se encuentran la incorporación de saberes ancestrales, enfoques comunitarios, prácticas organizativas y estrategias institucionales, un ejemplo de ello es modelo de atención psicosocial para mujeres que viven con VIH, que integran acompañamiento emocional, memoria colectiva, liderazgo comunitario, construcción de proyecto de vida y acompañamiento legal.

En lo que refiere a la trascendencia de fronteras organizacionales, sectoriales o disciplinarias, se identificaron elementos significativa en las innovaciones de las organizaciones: Lila Mujer, ASOMUAFROYO y COCOMASUR, cuyos procesos articulan dimensiones sociales, culturales, económicas y ambientales. No obstante, en algunos casos, como MUREBE y FUNREPBO, esta característica aparece de manera más limitada, al centrarse principalmente en acciones territoriales específicas, aunque con alto impacto comunitario.

La generación de nuevas relaciones sociales es un rasgo clave en la mayoría de las iniciativas, especialmente aquellas orientadas al trabajo con poblaciones diversas, como comunidades indígenas, mujeres afrodescendientes, niños y niñas. Estas innovaciones amplían los vínculos comunitarios, fortalecen redes de cuidado y promueven formas alternativas de

relacionamiento social, como se evidencia en las acciones de FUNREPBO al extender su trabajo a múltiples corregimientos y grupos poblacionales. Un potencial de escalabilidad se que todas la innovaciones identificadas tienen, ya sea por la posibilidad de replicabilidad de laa metodologías (como el modelo de mediación comunitaria de COCOMASUR), ampliación de la producción y comercialización de bienes comunitarios (harina de plátano en ASOMUAFROYO), o adaptar modelos de atención y acompañamiento a otros contextos territoriales.

Estas iniciativas de innovación social, evidencian una alta implicación de las comunidades, así como la exploración de nuevos entornos de aplicabilidad e impacto, reafirmando que la innovación social, en estos casos, no se limita a resultados tangibles, sino que transforma relaciones, fortalece capacidades organizativas y produce bienestar en las poblaciones dentro de su ámbito de influencia.

En síntesis, las innovaciones sociales desarrolladas por las organizaciones afrodescendientes durante su participación en el Fondo para la Equidad Étnica y de Género, primero no implica que estos hayan sido creados necesariamente en los procesos del fondo, pero si que fueron fortalecidos gracias a que pudieron contar con un acompañamiento que posibilito el fortalecimiento de aspectos organizativos de cada organización y propicio la entrega de recursos suficientes para generar garantías y sostenibilidad a los proceso por un tiempo determinado, desde procesos situados, con fuerte anclaje territorial y cultural, y una articulación de la justicia étnico-racial y de género, y que poseen un claro potencial de sostenibilidad y replicabilidad en otros contextos organizativos y comunitarios.

8.3.Resultado 3. Una mirada desde la Conspiración feminista afrodiaspórica

Los hallazgos derivados del análisis temático del proceso de acompañamiento, de las innovaciones sociales impulsadas por las organizaciones y de la identificación de las capacidades administrativas necesarias para dicho acompañamiento, dialogan de manera directa con las dimensiones propuestas por la Conspiración feminista afrodiaspórica. Hallazgos que permiten visibilizar prácticas, tensiones y estrategias orientadas a la ruptura de relaciones históricas de poder, así como a la afirmación de la autonomía organizativa, identitaria y política de las mujeres negras/afrodescendientes y de las organizaciones que lideran en el Pacífico colombiano.

En relación con los procesos de acompañamiento, se identificó que tanto las formas en que se construyeron las relaciones entre el Centro y las organizaciones, como las maneras en que se abordaron los logros, las experiencias significativas y las dificultades enfrentadas, estuvieron orientadas a la deconstrucción de relaciones de poder verticales. Este enfoque favoreció la construcción de vínculos horizontales, basados en el reconocimiento mutuo, la escucha y la validación de los saberes situados de las organizaciones.

Estas prácticas contribuyeron a reducir, al menos parcialmente, acciones que generan o fortalecen desventajas estructurales dentro de las organizaciones participantes del fque históricamente han afectado a las mujeres negras en comparación con otros grupos étnico-raciales, de género y de clase. En este sentido, el acompañamiento se alinea con la tercera dimensión de la Conspiración feminista afrodiaspórica, centrada en cuestionar y desarmar las dinámicas de dominación que atraviesan tanto las relaciones institucionales como los procesos organizativos.

Otro hallazgo relevante es la emergencia de espacios de solidaridad política entre mujeres, especialmente a través de ejercicios de Juntanza. Estos espacios posibilitan el encuentro entre

diversas organizaciones para compartir conocimientos, reflexionar colectivamente y fortalecer sus propósitos organizativos en temas como discapacidad, cuidados, salud sexual y reproductiva, y otros ejes fundamentales para su acción colectiva. La Juntanza se configuró como una práctica política que va más allá del intercambio instrumental de experiencias, al promover el reconocimiento mutuo, la construcción de confianza y el diálogo entre saberes diversos. De esta manera, estos espacios contribuyeron al cuestionamiento de categorías dicotómicas, binarias y jerárquicas, y fortalecieron una experiencia organizativa colectiva atravesada por la identidad afrodiaspórica, en coherencia con los principios de la Conspiración feminista afrodiaspórica.

Estas tensiones se hacen evidentes en los diálogos con actores administrativos externos que desconocen las realidades territoriales y las experiencias de vida de las comunidades afrodescendientes. Frente a lo cual, las organizaciones no solo resisten dichas lógicas, sino que proponen alternativas coherentes con sus principios políticos, culturales y comunitarios, lo que constituye una expresión concreta de la Conspiración feminista afrodiaspórica en el plano económico-organizativo.

Asimismo, el hecho de que las organizaciones hayan podido, en el marco del Fondo, contratar a personas afrodescendientes de sus propias comunidades, fortalecer liderazgos de mujeres y generar espacios laborales dignos en contextos históricamente marcados por la exclusión, representa en sí mismo una apuesta por la equidad étnica y de género. Estas prácticas reafirman la justicia racial como un eje central de la acción conspirativa feminista afrodiaspórica.

Finalmente, a partir del diagnóstico de necesidades organizativas, sintetizado en el cuadro resumen (ver Tabla 2) se identificó que las organizaciones participantes requieren fortalecer sus capacidades administrativas en tres dimensiones fundamentales:

El desarrollo de estructuras y procedimientos que respalden su visión estratégica,la adquisición y consolidación de destrezas, habilidades y competencias que mejoren su desempeño organizativo, y la disponibilidad de recursos materiales adecuados para la ejecución de sus funciones.

El fortalecimiento de estas capacidades resulta clave para disminuir la dependencia de ls externas y avanzar hacia una mayor autonomía organizativa afrodescendiente. En este sentido, la dimensión administrativa no se concibe únicamente como un requisito técnico, sino como un campo político en el que se disputa la posibilidad de sostener proyectos organizativos coherentes con una agenda feminista afrodiaspórica orientada a la transformación de las condiciones estructurales de desigualdad.

En conjunto, el Resultado 3 evidencia que los procesos de acompañamiento, las innovaciones sociales y las apuestas por el fortalecimiento organizativo no son neutrales, sino que se inscriben en un marco político situado. Desde la Conspiración feminista afrodiaspórica, estas experiencias contribuyen a la construcción de autonomía, al cuestionamiento de las jerarquías históricas y a la afirmación de proyectos colectivos liderados por mujeres negras/afrodescendientes, reafirmando el carácter transformador de la innovación social cuando se articula con la justicia étnico-racial y de género.

IX. Conclusiones

Los hallazgos del análisis temático realizado en este estudio evidencian que las organizaciones sociales afrodescendientes lideradas por mujeres del Pacífico colombiano tienen una percepción ampliamente positiva del acompañamiento realizado por el Centro de Estudios Afrodiaspóricos, al reconocerlo como un actor clave en los procesos de fortalecimiento administrativo, organizativo y político de sus iniciativas. Este acompañamiento es valorado significativamente por desarrollarse de forma situada, respetuosa y coherente con las prácticas organizativas "casa adentro", así como con las agendas de acción e incidencia políticas y social de las organizaciones. Las lideresas destacan el trato humanizado, la disposición al diálogo y la búsqueda conjunta de soluciones como elementos que hicieron posible el desarrollo de los proyectos, incluso en contextos marcados por dificultades estructurales, pérdidas humanas y limitaciones institucionales.

En este sentido, el acompañamiento brindado por el CEAF trasciende una lógica meramente técnica o instrumental, y se configura como un proceso relacional que reconoce a las organizaciones como espacios vivos, atravesados por las experiencias, afectos, tensiones y resistencias. Tal como se evidenció en los resultados del análisis temático, las formas de acompañar y relacionarse, el abordaje de los logros y desaciertos, así como el reconocimiento de lo esperado y no alcanzado, contribuyeron a la deconstrucción de relaciones de poder verticales y a la construcción de vínculos horizontales basados en la confianza, la autonomía y el reconocimiento mutuo. Estos hallazgos dialogan directamente con las apuestas de la Conspiración feminista afrodiaspórica, al promover prácticas que cuestionan las dinámicas históricas de dominación y desigualdad que han afectado de manera diferenciada a las mujeres negras/afrodescendientes.

De esta manera, los resultados ofrecen insumos relevantes para el fortalecimiento de futuras estrategias de acompañamiento por parte del CEAF, al tiempo que aportan elementos conceptuales y metodológicos para avanzar hacia modelos de innovación social organizacional más robustos, contextualizados y coherentes con un enfoque de justicia étnico-racial y de género. Asimismo, la investigación contribuye a visibilizar el papel central de las mujeres afrodescendientes como agentes de transformación social, política y económica, destacando sus capacidades para liderar procesos colectivos que articulan memoria, creatividad, saberes ancestrales y acción comunitaria en los territorios del Pacífico colombiano.

En lo referente a las capacidades administrativas, el estudio permitió identificar avances significativos en el reconocimiento de su importancia como eje estratégico para la sostenibilidad organizativa. Las organizaciones reconocen que el fortalecimiento de conocimientos administrativos, la definición de roles, la organización documental y la estructuración de procesos internos no solo mejoran la gestión de los proyectos, sino que amplían sus posibilidades de incidencia, diversificación de fuentes de financiación y generación de mayores impactos en sus comunidades. Estos aprendizajes son comprendidos como herramientas al servicio de la autonomía organizativa y no como una imposición externa y ajena a sus realidades territoriales y culturales.

Por otro lado, desde la perspectiva de la innovación social, se lograron identificar iniciativas con impactos significativos en las comunidades, las cuales cumplen con características clave como la combinación de saberes existentes, la generación de nuevas relaciones sociales, la articulación entre actores y el potencial de escalabilidad. Estas innovaciones, que abarcan desde procesos de atención psicosocial y formación comunitaria, hasta apuestas por la justicia económica y la mediación comunitaria, ponen en evidencia la necesidad de ampliar el campo de estudio de la innovación social desde una perspectiva de justicia racial. Reconocer el carácter situado, cultural

y colectivo de estas prácticas permite comprender su potencial transformador de manera diferenciada, más allá de enfoques centrados exclusivamente en la novedad o la eficiencia técnica.

Finalmente, la realización de estudios de este tipo sobre centros de investigación y acompañamiento como el CEAF contribuye a amplificar la visibilidad de las acciones desarrolladas, a sistematizar los procesos y resultados de impacto generados en los territorios, con las organizaciones y a fortalecer la reflexión crítica sobre los modelos de acompañamiento e innovación social existentes y ejecutados. Asimismo, abre la discusión hacia otros campos de estudio, en diálogo con los estudios afrocolombianos, los feminismos negros y las perspectivas de justicia étnico-racial, aportando a la construcción de conocimientos situados que reconozcan y valoren las experiencias organizativas de las comunidades afrodescendientes del Pacífico colombiano y los liderazgos de mujeres.

X. Referencias

Álvarez, E., & Bernal, C. (2017). Modelo de innovación abierta: Énfasis en el potencial humano. Información Tecnológica, 28(1), 65–76. https://doi.org/10.4067/S0718-07642017000100007.

Angulo, V. (2022). “Batea sí, retros no”. Palabra: Publication of the Afro–Latin/American Research Association, No.26 pp. 68-88.

Cáceres, W. J. (2025). Diagnóstico de la Política Pública para el fortalecimiento de las organizaciones sociales en Medellín (2021) [Informe de práctica]. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2018). Boletines poblacionales: Población NARP (Boletín N.º 2019) [PDF]. https://www.dane.gov.co/

Fajardo, M., Cano, L., & Tobón, M. (2012). Impacto de la gestión de calidad en la estructura organizativa y en la innovación de la industria azucarera colombiana. Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, 20(Edición especial), 317–338.

Ford, C., & Airhihenbuwa, C. (2010). The public health critical race methodology: Praxis for antiracism research. Social Science & Medicine, 71(8), 1390–1398. https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2010.07.030.

García, J. (2011). La Etnoeducación Afro “Casa Adentro”: Un modelo político-pedagógico en el pacífico colombiano. Pedagogía y Saberes, núm. 34, enero-junio, 2011, pp. 117-121.

González, H. (2021). Capacidades: (otra vez) un análisis conceptual y metodológico. Intersticios Sociales, (21), 1–30. El Colegio de Jalisco. https://www.scielo.org.mx/pdf/ins/n21/2007-4964-ins-21-9.pdf.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptistao, P. (2014). Metodología de la investigación (6.ª ed.). McGraw-Hill Education.

Instituto Nacional de Salud (INS) y El Comité de Rehabilitación Colombia. (2016). Las organizaciones sociales y los procesos de incidencia, participación y gestión en el marco del Sistema Nacional de Discapacidad (SND): Cartilla de trabajo. Ministerio de Salud y Protección Social.

Laó-Montes, A. (2009). Cartografías del campo político afrodescendiente en América Latina. Universitas Humanística, (68), 207–245.Murray, R., Caulier-Grice, J., & Mulgan, G. (2010). The open book of social innovation. Nesta & The Young Foundation.

Miranda, J. (2014). El modelo de las capacidades dinámicas en las organizaciones. Investigación Administrativa, 44(116), 201-215.

Montero, M. (2006). Teoría y práctica de la psicología comunitaria: La tensión entre comunidad y sociedad (1ª ed., 3ª reimp.). Paidós.

Mulgan, G., Tucker, S., Ali, R. & Sanders, B. (2007): Social innovation: what it is, why it matters and how it can be accelerated, The Young Foundation, London

Murray, R., Caulier-Grice, J., & Mulgan, G. (2010). The Open Book of Social Innovation. The Young Foundation.

OECD/Eurostat (2007), Oslo Manual: Guía para la recogida e interpretación de datos sobre innovación, 3ª edición, Tragsa, Madrid, https://doi.org/10.1787/9789264065659-es.

Puerta Gil, C. A. (2016). El acompañamiento educativo como estrategia de cercanía impulsadora del aprendizaje del estudiante. Revista Virtual Universidad Católica del Norte, 49,1-6. Recuperado de http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/794/1314

Valencia, L. (2019). Negro y afro. La invención de dos formas discursivas. Cali: Editorial Universidad Icesi, Centro de Estudios Afrodiaspóricos (CEAF) y Centro de Ética y Democracia (CED). DOI: https://doi.org/10.18046/EUI/expl.12.2019.

Vergara, F. A. y Arboleda, H. K. (2014). Feminismo afrodiaspórico. Una agenda emergente del feminismo negro en Colombia. Universitas Humanística, 78(78), 109-134. http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.UH78.fafn

Zabarain, J. A. (2024). Innovación social: sistematización de la experiencia de la asociación afrocolombiana benkos biohó. [Diplomado de profundización para grado]. Repositorio Institucional UNAD. https://repository.unad.edu.co/handle/10596/66197

Tabla 1. Innovaciones sociales

Organizaciones	Nuevas combinaciones o híbridos de elementos existentes, en lugar de ser completamente nuevas en sí mismas.	Trasciender fronteras organizacionales, sectoriales o disciplinarias	Generan nuevas y atractivas relaciones sociales entre individuos y grupos previamente separados.	Potencial de Escalabilidad	Evidencia
Asociación Lila Mujer	Si	Si	Si	Si	logramos crear un modelo de atención que ahora lo vamos a empezar en a a a enterar o o a. A implementarlo en un modelo que creemos que es diferente.
Asociación de Mujeres Resistentes de Bellavista MUREBE **Fundación Renacer Por Bojayá FUNREPBO**	Si	No	Si	Si	Esta mujer es moverse a 9 corregimientos con población indígena, irse a hacer sus rondas, ir a hacer azoteas.
Asociación de Mujeres Afrodescendientes de la vereda Yolombó ASOMUAFROYO	Si	Si	Si	Si	"Asomuafroyo de Suarez Cauca, por allá, que ellos literal, están haciendo un centro, un centro y le dicen a veces su centro innovación, porque ahí es donde prácticamente se está como gestando muchos saberes, donde van a tener como una zona de servicio de restaurante, una zona donde ellos puedan como todo el tema de las de las de las de la medicina ancestral." "en Asomuafroyo ellos realizan como una harina de plátano, como ya pensarse en temas de exportación ¿no? y en temas de participación en stands y en proceso,"
Consejo Comunitario de Comunidades Negras de la cuenca del río Tolo y zona costera Sur COCOMASUR	Si	Si	No	Si	"La formación a niños en la estrategia de mediación que ellos tienen de la casa, ellos tienen una estrategia que es de mi casa medioambiental"

Tabla 2. Capacidades administrativas

DIAGNOSTICO - EN RELACIÓN A CAPACIDADES ADMINISTRATIVAS										
CARACTERISTICAS DE LA ORGANIZACIÓN					CONSECUCIÓN DE RECURSOS		NECESIDADES		SOSTENIBILIDAD	INCIDENCIA
Organizaciones	**Año de fundación**	**Visión/Misión**	**Pilares**	**Territorio de influencia**	**Retos para la obtención**	**Consecución y gestión de recursos (3 años)**	**Apoyos requeridos**	**Habilidade o conocimientos requeridos**	**Sostenibilidad**	**Incidencia socaial y política**
Asociación Lila Mujer	2005	Ser reconocida nacional e internacionalmente como promotora de estrategias de desarrollo integral que mejoren la calidad de vida de mujeres, jóvenes, niños y adolescentes con VIH y en situación de vulnerabilidad.	Acompañamiento a mujeres sobrevivientes de violencias y con VIH, promoción derechos de jóvenes, niñez y adolescencia en salud, equidad de género y autorreconocimiento étnico, junto con investigación popular para la incidencia política.	Valle del Cauca y Cauca	**Internos:** 1. falta de capacidad técnica administrativa: - formulación de proyectos (marco lógico). -Falta de personal profesional para la gestión de la organización y de proyectos - Alta rotación de personal - Agotamiento de los liderazgos - Manejo de recursos - Administración de organizaciones - herramientas de gestión contable - Sostenibilidad financiera. 2. Falta de visibilidad de los procesos que lideran: - Ausencia de escenarios de participación local, regional o nacional. - Falta de documentación de proceos exitosos e incidencia **Externos** 1. Requisitos que les excluyen de las convocatorias: - diaparidad de exigencias con su contexto y trayectoria 2. Incomprensión de las diversas realidades comunitarias. 3. Contextos con alto indice de desigualdad e inequidad	**Fuentes** cooperación internacional 6/66,7%, sector privado y autofinanciaciónn 4/44,4%, filantropía y donaciones individuales 2/22,2% Fundación Ford: 1/11,1% **Relevancia** Finaciero: 9/100% Asistencia tectica: 7/77,8% En escpecie: 3/33,3% Voluntariado: 1/11,1%	Redes de donantes: 7/77,8% falta de visibilidad y la necesidad de consolidar relaciones con posibles donantes o entidades cooperantes Mentorías 5/55,6% Elaboración conjunta de proyecctos: 5/55,6% Diseño de acompañamientos que sean prácticos y personalizados a través de mentores expertas o expertos con el que se pueda avanzar en la dificultad de referente a la formulación de proyectos y las capacidades técnicas Talleres: 4/ 44,4% necesidad de un acompañamiento que sea práctico y personalizado Voluntariado: 1/11,1%	Elaboración de proyectos: 9/100% Búsqueda de convocatorias: 8/88,9% Diversificación de fuentes 6/66,7% Negociacióncon donates: 4/44,4% Rendición de cuentas 1/11,1%	**Estrategia de sostenibiliad** Completada: 1/11,1% En construcción: 3/33,3% No tienen: 5/ 55.6% **Presupuesto y gestión financiera** Poco o nada de familiaridad: 4/44% Algo de familiaridad: 3/33,3% Muy familiarizado: 2/22,2%	un conjunto de actividades, procesos y esfuerzos organizados por las comunidades y las organizaciones para influir y transformar su entorno, en ese sentido, aludieron a la acción colectiva, el trabajo comunitario, la creación de redes de solidaridad y apoyo mutuo. Ccambio de condiciones históricas y estructurales de desigualdad e inequidad. **Actores clavez** gobierno local y nacional 9/ 100% Otras organizaciones socailes 8/88,9% Necesidad de construir alianzas y redes de apoyo mutuo que puedan amplificar el impacto. Academia 6/ 66,7% Medios de comunicación 6/ 66,7% Sector privado 5/55,6% Organizaciones internacionales 1/11,1% **Habilidaddes a fortalecer** Comunicación estratégica y el monitoreo de políticas públicas 8/88,9% Elaboración de propuestas de ley 6/66.7% Cabildeo o movilización social 11,1%
Asociación de Mujeres Resistentes de Bellavista MUREBE	2016	Transmitir costumbres y formas de vida ancestrales a las nuevas generaciones, resaltando la importancia del territorio y reflexionando sobre los cambios por la tecnología en el pacífico colombiano.	Una de las líneas de acción, es enfatizar en rescatar nuestra cultura ancestral	Bellavista						
Asociación Casa Cultural El Chontaduro / Tejido de Transicionantes del Valle Geográfico del Río Cauca	1986	Para 2030, lograr entornos seguros para población afrodescendiente en el Oriente de Cali, cerrando brechas de inequidad y promoviendo un territorio libre de violencias raciales, de género y de clase.	Cinco líneas de acción que están transversalizadas por dos ejes: étnico racial y de género: Niñez, Juventudes, Género, Investigación y Gestión y Organización	Oriente de Cali, Villa Rica y Suarez						
Asociación de Mujeres Afrodescendientes de la vereda Yolombó ASOMUAFROYO	2010	Creada por la reivindicación de los derechos sociales, culturales, económicos y políticos en pro de mejorar la calidad de vida de la población afrocolombiana, a través de acciones que conlleven a una educación integral, a opciones de empleo digno, de reconocimiento y autonomía étnica para lograr actos de paz y de convivencia en el marco del desarrollo sostenible de nuestra región	Protección y cuidado del territorio y el medio ambiente - empoderamiento económico y femenino y de género - identidad cultural.	Suarez						
Consejo Comunitario de Comunidades Negras de la cuenca del río Tolo y zona costera Sur COCOMASUR	2006	Rescatar la identidad cultural y manejar de forma ordenada el territorio para mejorar la calidad de vida, garantizando la permanencia comunitaria y la conservación de tradiciones.	Conservar el territorio de las comunidades negras, promoviendo el uso sostenible de los recursos naturales y la creación de proyectos productivos sostenibles. Fortalece la identidad étnica y cultural a través de programas de formación, educación etno-cultural y ambiental. Impulsa la participación comunitaria, la organización de consejos locales y el rescate de la memoria ancestral. Desarrollar planes de ordenamiento y manejo integral del territorio, apoya a las comunidades en su gestión social y administrativa, y defiende sus derechos mediante la solidaridad y herramientas legales.	Acandí, Choco, Consejos locales de San Miguel, Peñaloza, Caleta, San Francisco, Chugandí, Tibirre, Titiza, Playona, Furutungo						
Corporación Jóvenes Creadores del Choco JCH	2008	Ser epicentro de innovación educativa, social, artística y cultural en el Pacífico, conectando y visibilizando talentos de niños, niñas y jóvenes del Chocó	Fortalecimiento organizacional Formación para la transformación Inspiración para la creación Narrativas de poder Incidencia y protección	Choco						
Fundación Asesorarte	2016	Ser referente en defensa de los derechos y el bienestar integral de mujeres negras con discapacidad y cuidadoras, promoviendo equidad étnica, de género y de capacidades diversas.	Dignidad y derechos humanos, justicia racial, cuidado como práctica política, participación comunitaria e incidencia política.	Buenaventura, Cali Buga, Villla Rica, Caloto						
Fundación Pasos Firmes	2011	Consolidarse como gestora y dinamizadora de procesos sociales, culturales, económicos, ambientales y políticos con reconocimiento nacional e internacional.	Empoderamiento económico de mujeres, educación y alfabetización, cuidado del adulto mayor, protección de infancia y adolescencia, apoyo a víctimas del conflicto, formación para el trabajo e incidencia comunitaria.	Istmina						
Fundación Renacer Por Bojayá FUNREPBO	2019	Ser una organización de transmisión cultural ancestral.	canto del alabado, wuali, canto por la resistencia	Colombia						

Apéndice A. Códigos Tema 1

Tema 1. Acompañamiento a lideresas de organizaciones sociales afrodescendientes		
Código	**Subtema**	**Fragmento (ejemplo)**
Acompañamiento emocional	Contención y apoyo afectivo	Fragmento 7“Entonces fueron personas que estuvieron todo el tiempo allí, dándonos ese apoyo no so
Acompañamiento relacional	Construcción de confianza	Fragmentos 1 Fragmentos 2
Acompañamiento situado	Condiciones territoriales	Fragmentos 3 “Hay organizaciones en veredas… con problemas de conectividad… entonces toca lla
	Atención a necesidades específicas	Fragmento 5“Creo que la fortaleza y lo más importante fue tener siempre alguien ahí. A quién consul
Acompañamiento técnico-administra	Formalización y orden organizativo	Fragmento 2“Muy asistencial… guiando a las organizaciones en cómo hacer las solicitudes para que
Aprendizaje colectivo	Intercambio entre mujeres lideresas	Fragmento 8“Realmente ha sido un el el acompañamiento, pues desde el fondo ha sido muy de gana y
Clarificación de metas	Planeación administrativa	Fragmento 1 “Al comienzo clarificamos cuáles eran las metas, los indicadores, los productos, los en
Cuidado institucional	Ética del acompañamiento	Fragmentos“La paciencia de Valeria”
Gestión de recursos	Rol del CEAF como administrador	Fragmentos “Pues nos dio la plata, administró la plata”
Orientación y guía	Acompañamiento en la toma de decisior	Fragmento 9“nosotros siempre hemos hecho un muy buen equipo de con el CEAF a a la hora de la in
Relación de confianza	Disponibilidad y cercanía	Fragmento 5“Creo que la fortaleza y lo más importante fue tener siempre alguien ahí. A quién consul
Respeto por la autonomía	No injerencia en decisiones organizativa	Fragmento 10“es una de las cosas que siempre hemos, desde la organización, valorado muchísimo, q
Sensibilidad y humanidad	Dimensión afectiva del acompañamiento	Fragmento 6"Y en todo pues sí, pues no en tener contacto con ella y pues hablar de pronto que ya no
Visibilización organizativa	Reconocimiento y posicionamiento	Fragmento 11“para nosotros ese rol que ocupó el CEAF para nosotros como MUREBE y yo, como a

Apéndice B. Códigos Tema 2

Tema 2. Logros y desaciertos del acompañamiento institucional		
Código	**Subtema**	**Fragmento (ejemplo)**
Acceso a recursos	Gestión financiera	“Sin ese apoyo no hubiéramos podido ejecutar el proyecto”
Acompañamiento como espacio de r	Gestión de dificultades	Fragmento 17“Ya, pues dependiendo, yo creo que las el asunto para nosotras uno fue por ejemplo, lo
Aprendizaje administrativo	Interiorización de procesos	Fragmento 15“Creo que entre los muchos aprendizajes y el ir organizando, sí somos organizaciones c
Aprendizaje colectivo	Transferencia de conocimientos	“No solo nos hicieron el proyecto, nos enseñaron cómo hacerlo”
Claridad organizativa	Definición de rumbo institucional	Fragmento 14“Con el CEAF y el fondo realmente para nosotros, ha sido muy beneficioso el el poder
Cuidado en contextos de crisis	Dimensión humana del acompañamiento	Fragmento 18:"En ese momento nosotros tuvimos muchas complicaciones, pérdidas de mujeres de la
Delegación y trabajo en equipo	Distribución de roles	Fragmento 13“Bueno, sí, uno uno de los aportes como yo le digo, fue constituir ese ese equipo, equip
Formalización organizativa	Mejora en gestión documental	Fragmento 16“Obviamente todo el tema de de administrativo hay un avance ya grandísimo y ya uno p
	Desarrollo de capacidades administrativ	“Ahora tenemos más claridad para hacer proyectos, para organizarnos mejor”
Liderazgo reflexivo	Transformación del rol de la lideresa	Fragmento 12"pues eh en las formas de de liderar mmm. (..) ¿Cómo le dirías? que si de de cómo con
Reconocimiento parcial	Invisibilización de procesos	“Se ve más el resultado que todo el proceso que hicimos”
Ritmos institucionales	Desajuste de tiempos	“Los tiempos del proyecto no siempre coinciden con los del territorio”
Sobrecarga administrativa	Exigencias institucionales	“A veces era mucho papel, muchos informes”

Apéndice B. Códigos Tema 3

Tema 3. Expectativas de las organizaciones y aspectos no alcanzados		
Código	**Subtema**	**Fragmento (ejemplo)**
Expectativa de continuidad	Sostenibilidad del acompañamiento	“Uno quisiera que el acompañamiento no se acabara con el proyecto”
Autonomía financiera	Acceso directo a recursos	“Queríamos aprender más para no depender siempre de otros”
Mayor presencia territorial	Acompañamiento presencial	“Nos hubiera gustado más presencia en el territorio”
Incidencia política	Proyección más allá del proyecto	“El proyecto quedó corto para incidir más”
Reconocimiento del liderazgo	Visibilización de las lideresas	“Nuestro trabajo como mujeres no siempre se ve”
Redes y alianzas	Articulación interorganizacional	“Faltó más trabajo entre organizaciones”
Expectativa de cercanía institucional	Presencia directiva	Fragmento 19 "Umm Pues yo, yo qué puedo decir, yo esperaba más acompañamiento del CEAF como
Cambios en las formas de relacionar	Transformaciones organizativas	Fragmento 19 "Umm Pues yo, yo qué puedo decir, yo esperaba más acompañamiento del CEAF como
Intercambio de saberes	Espacios de aprendizaje horizontal	Fragmento 20 “En la parte de organi, de de hacer que en realidad las, desde mi tema, que la organiza
Redes y articulación	Construcción de alianzas	Fragmento 20 “En la parte de organi, de de hacer que en realidad las, desde mi tema, que la organiza
Innovación social relacional	Aprendizajes colectivos no desarrollado	Fragmentos 19 "Umm Pues yo, yo qué puedo decir, yo esperaba más acompañamiento del CEAF con