

Mejoramiento de las Relaciones Interpersonales en los Líderes de la Comunidad
Indígena Embera Chami, Guática, Risaralda.

Yisela Soto Carvajal

Universidad Nacional Abierta y A Distancia – UNAD

Escuela de Ciencias Sociales Artes y Humanidades – ECSAH

Programa Psicología

CCAV Eje Cafetero

Agosto 2020

Mejoramiento de las Relaciones Interpersonales en los Líderes de la Comunidad
Indígena Embera Chami, Guática, Risaralda.

Yisela Soto Carvajal

Proyecto Social Aplicado como opción de grado para optar el título de Psicólogo

Docente Asesora

Mg. Martha Liliana Palomino Leiva

Universidad Nacional Abierta y A Distancia – UNAD

Escuela de Ciencias Sociales Artes y Humanidades – ECSAH

Programa Psicología

CCAV Eje Cafetero

Agosto 2020

Agradecimientos

Agradezco a Dios por la fortaleza espiritual porque la fe que mi familia inculcó en él, me ayudó a seguir adelante, a dar lo mejor de mi ser y finalizar mi proyecto profesional.

Agradezco a la comunidad indígena Embera Chami del municipio de Guática, en especial a los líderes que decidieron participar de esta intervención comunitaria. A las familias de los seis cabildos menores por acogerme y hacerme participe de sus actividades, rituales, usos y costumbres. Agradezco enormemente la disposición que mostraron al desarrollar las actividades propuestas.

Agradezco a mi familia: padre, madre y hermanos por el apoyo emocional y la fortaleza para emprender este y todos los proyectos propuestos en mi vida personal y profesional, por no dejarme desfallecer y rendirme cuando lo pensé.

Agradezco a Juan Camilo Cardona al apoyarme en la realización del trabajo de campo realizado con los líderes en su comunidad; por servirme de guía para ellos, la recolección de las firmas, el transporte y los registros fotográficos hasta donde fue permitido.

A mi docente asesora Martha Liliana Palomino Leiva por su amabilidad y el acompañamiento académico. Por su disposición frente a mis inquietudes presentadas; por sus reflexiones siempre pertinentes en esta intervención comunitaria.

Resumen

Desde el rol de la psicología en el contexto comunitario este trabajo buscó fortalecer las relaciones interpersonales de los líderes de las 19 comunidades indígenas que componen la parcialidad indígena en el municipio de Guática, Risaralda. Esta intervención se realizó frente al deterioro de estas en su vida cotidiana. Se fundamentó en el enfoque diferencial y en la dinámica de grupos al participar activamente con los cabildantes y líderes de esta comunidad durante ocho meses.

Se respetó su identidad étnica y la libertad de expresión utilizando mecanismos para promover y proteger sus usos y costumbres, comprendiendo de manera integral la comunidad indígena desde su cultura su nivel organizacional, así como el rol de los cabildantes. También se participó activamente de sus rituales y acciones comunitarias.

Los resultados evidencian el reconocimiento de sus condiciones de vida y el mejoramiento de sus relaciones cotidianas en el contexto de su comunidad y roles de liderazgo. Se destaca la disminución de las discusiones durante los encuentros habituales de reunión, el respeto por la opinión de los demás líderes y el trabajo en equipo, siendo estos lo más significativos.

Se concluye que la calidad de las relaciones interpersonales presente entre los líderes de la comunidad indígena depende de su afectividad y la identidad étnica dados a través de los vínculos familiares, sociales y comunitarios que se establecen en sus prácticas comunitarias.

Palabras Clave: Comunidad indígena, convivencia, liderazgo, psicología, relaciones interpersonales.

Abstrac

From the role of psychology and community intervention, this work sought to strengthen the interpersonal relationships of the leaders of the 19 indigenous communities that make up the indigenous bias in the municipality of Guática, Risaralda. This intervention was carried out against the deterioration of these in their daily life. It was based on the differential approach and the group dynamics by actively participating with the lobbyists and leaders of this community for eight months.

Their ethnic identity and freedom of expression were respected using mechanisms to promote and protect their uses and customs, the indigenous community comprehensively understanding from its culture, its organizational level, as well as the role of lobbyists. They also actively participated in their rituals and community actions.

The results show the recognition of their living conditions and the improvement of their daily relationships in the context of their community and leadership roles. The decrease in discussions during regular meeting meetings, respect for the opinion of other leaders and teamwork are highlighted, these being the most significant.

It is concluded that the quality of the interpersonal relationships present among the leaders of the indigenous community depends on their affectivity and ethnic identity given through the family, social and community ties established in their community practices.

Keyboard: Indigenous community, coexistence, leadership, psychology, interpersonal relationships.

Tabla de Contenido

Introducción	8
Planteamiento del Problema	10
Justificación	12
Objetivos.....	14
Marco Teórico	15
Marco Referencial	18
Marco Conceptual.....	19
Modelo de Intervención	22
Resultados y discusión.....	31
Reflexión frente los hallazgos	47
Apropiación de habilidades para la resolución de conflictos	49
conflictos encontrados	50
Impacto de la Intervención	51
Dificultades Encontradas	53
Conclusiones.....	55
Recomendaciones	56
Referencias Bibliográficas.....	56
Apéndices	60

Apéndice 1. Consentimiento informado.....	60
Apéndice 2. Listas de asistencia.....	61
Apéndice 3. Evidencia fotográfica de la intervención comunitaria.....	65

Introducción

Los significados de las relaciones interpersonales dan valor a las personas y sus interacciones cotidianas permitiendo en el caso de la comunidad indígena Embera Chami del municipio de Guática y a sus líderes, un sentido identitario por su ser, fomentando de esta manera el bienestar, valores, emociones, relaciones interpersonales y el rol de los líderes indígenas, así como su nivel espiritual. En este caso, según sus creencias “la bendición de los Jais”.

Desde la psicología comunitaria, la comprensión e identificación previa de la comunidad, permitió tomar decisiones para alcanzar los objetivos propuestos en esta intervención, con un significado de alto valor para la población indígena Embera Chami al abordar sus relaciones interpersonales y en especial la de los líderes indígenas para el buen funcionamiento de la organización indígena, de esta manera se contribuyó a la construcción del capital humano mediante la participación de sus líderes indígenas.

Montero (1987) así mismo aporta el criterio al papel de la Psicología Comunitaria como la autogestión, y permite que sean los sujetos los que produzcan y controlen los cambios en su medio inmediato. Montero promueve al psicólogo como un agente que ayuda a través de los recursos de la psicología comunitaria y promueve la transformación por iniciativa de la misma comunidad.

Las relaciones interpersonales desde la psicología se comprenden como una interacción recíproca entre un grupo de personas, unidos por características comunes y la comunicación es la manera más útil de recibir información y transmitirla, se requiere de un emisor y

receptor, con la capacidad de interpretar los mensajes, si esto falla las posibilidades de establecer comunicaciones funcionales, amenas, acordes, amables son diminutas. Escobar, citado por Montero (1984) menciona una Psicología para el Desarrollo, entendido éste como "el proceso mediante el cual el hombre adquiere mayor control sobre su medio ambiente unido por las relaciones personales" (p.390).

Las relaciones interpersonales desde la comunidad indígena son según su cosmovisión entre sí mismos la unificación de su hermandad, la apropiación de su territorio y del entorno que lo rodea según el plan de vida de la comunidad indígena que se encuentra en desarrollo desde el 2017. Al respecto, Rodríguez (2005) expresa:

“Según la legislación colombiana, las “comunidades indígenas” son el grupo humano que vive de acuerdo con las formas de relación con el medio natural en el que se asentaron los diferentes grupos aborígenes desde antes de la conquista y la han conservado y dinamizado a lo largo de la historia” (p.88).

El desarrollo de este trabajo lo compone la estructura metodológica y practica para la intervención comunitaria realizada a la comunidad indígena Embera Chami del municipio de Guática con el fin de mejorar las relaciones interpersonales de los líderes de la comunidad indígena mediante la realización de talleres realizados de manera directa, se pueden apreciar los resultados y objetivos alcanzados, también se evidencian los principales resultados alcanzados.

Planteamiento del Problema

La realidad de la comunidad indígena Embera Chami del municipio de Guática tras la observación directa realizada durante cuatro meses, se evidenció deterioro de las relaciones interpersonales de sus líderes, fallas en la comunicación acompañada de otras dificultades. Por ejemplo: los gobernadores menores ¹muchas veces no dicen lo que sienten por miedo a ser juzgados, las diferencias en las opiniones ha sido el detonante para dar lugar a discusiones fuertes incluso entre comunidades por la asignación de recursos a la menor colaboración.

Aunque los recursos que se les han brindado durante casi 18 años han sido múltiples los problemas de corrupción internos no han dejado prosperar la comunidad, el irrespeto por las diferencias además de la falta de honestidad e irresponsabilidad con los recursos de una comunidad ha llegado a dejar la cifra de los fondos de la comunidad en 0 (cero). La comunidad frente a estos actos se ha mostrado indiferente pues muchos pertenecen a ella por un beneficio personal, dado que por el solo hecho de estar en el Censo se adquieren derechos fundamentales como derecho a la libreta militar, entre otros.

Los jóvenes muestran mucho desinterés por los procesos de la comunidad y a las autoridades esto también empieza a preocuparlos dado que la generación de relevo, no está lo suficientemente empoderada para afrontar los retos que implica la comunidad indígena, Las personas muestran apatía a asistir a la asamblea general de la comunidad que se realiza cada dos meses al indagar en la comunidad es muy común las manifestaciones *“siempre*

¹Los líderes son representante de cada comunidad elegidos mediante voto popular, representan 19 veredas distribuidas a los largo del territorio Guatiqueno.

son los mismos” que se encargan de todo además de las discusiones que no contribuyen al desarrollo de la comunidad, se presentan indolencias frente a los problemas de los demás.

Esta Psicología Comunitaria surge como el esfuerzo coincidente curiosamente paralelo, de diversos grupos de psicólogos latinoamericanos y de otros profesionales de las ciencias sociales, que comienzan a enfrentar una serie de problemas que surgen en una realidad muy concreta, como la anteriormente mencionada.

El objeto fundamental de esta práctica destinada al desarrollo de la participación comunitaria, consiste en la movilización de un grupo particular (una comunidad), para el enfrentamiento y solución de sus problemas, los cuales, a través de la intervención de agentes de cambio, percibirá en sus dimensiones reales y en sus relaciones con el medio en que se presentan.

De esta manera fue necesario abordar las relaciones interpersonales de los líderes comunitarios puesto que estas se constituyen en la principal disfuncionalidad entre los miembros del cabildo indígena y causante de los principales conflictos en los grupos indígenas.

Justificación

Los líderes son los máximos representantes de cada comunidad además son los protagonistas de la participación de las comunidades adoptando la capacidad de representar los intereses generales y las necesidades de la comunidad, en la comunidad indígena Embera Chami en el municipio de Guática. Existe un número de 19 gobernadores menores que a su vez hacen parte del cabildo central, conformando uno solo.

Llevar a cabo la intervención comunitaria, da lugar como un compuesto de la formación del ser biopsicosocial, los líderes de la parcialidad indígena Embera Chami en su interés, en ser partícipes de procesos comunitarios, encaminados a mejorar la convivencia y mitigar los niveles de violencia verbal que se refleja en las reuniones de gobernadores menores emprenden un acompañamiento de una psicóloga en formación encaminado a la vinculación a la comunidad como miembros activos y partícipes, con valores por fomentar.

Ahora bien, existe un interés desde lo disciplinar, porque abordar este tipo de problemáticas del contexto y realidades comunitarias, permite fortalecer el conocimiento y generar propuestas comunitarias que coadyuven a prevenir y proporcionar el mejoramiento de factores comunitarias, en procura de garantizar la promulgación de los valores de los líderes, allí registrados, se fortalezcan y se afiance aquello que mostró mayor grado de disfuncionalidad, sin perjuicio de reconocer que el mejoramiento es fundamental, en procura de no descuidar aspectos significativos de la comunidad como tal.

En lo personal como miembro participe y activa de la comunidad indígena haciendo parte de la generación de relevo es preocupante ver y escuchar las diferentes discusiones de

los líderes pues muchas veces las discusiones no se presentan por las ideologías e intereses de toda la comunidad, se escuchan las agresiones por intereses personales, además de entorpecer los procesos que apoyan el desarrollo de la economía de toda la parcialidad indígena.

Disponer del conocimiento respecto a las necesidades comunitarias, se constituye en un aporte que desde el rol del psicólogo es trascendental a la hora de ilustrar a los acciones o estrategias en el accionar relacionado con protocolos a seguir, ante acciones puntuales frente a la participación de los líderes indígenas en la comunidad indígena en el municipio de Guática. Lo anteriormente, expuesto pretende propiciar la pertinencia de la propuesta elegida, al igual que el valor agregado que como contribución académica pueda aportar a la calidad de vida de la población sujeto.

Esta intervención aporta a la línea del Psicología y Construcción de Subjetividades del programa de Psicología de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, en cuanto aborda las relaciones interpersonales de los sujetos participantes mediante la reproducción de las dimensiones subjetivas e intersubjetividades de los sujetos en su contexto comunitario próximo.

Objetivos

General

Fortalecer las relaciones interpersonales mediante una intervención comunitaria para la mejora de la convivencia entre los líderes de la comunidad indígena Embera Chami del municipio de Guática durante el año 2018 y 2019.

Específicos

Promover la comunicación en el sentido de la comunidad indígena Embera mediante el diálogo y la práctica de rituales.

Dinamizar la autogestión comunitaria mediante el desarrollo de acciones concretas en la comunidad a partir de los roles del liderazgo.

Desarrollar habilidades para la resolución de conflictos personales y comunitarios.

Marco Teórico

Desde la Psicología, el significado de comunidad es entendido como un fenómeno psicosocial, un grupo de personas que comparte su cultura, factores sociales que los identifican. En muchas ocasiones, se describe que el territorio y la locación donde los actores sociales de una comunidad comparten sus actividades y movimientos, es lo primordial, pero se encuentran muchas investigaciones que esto no se da siempre (Hombrados, 1996).

Según, Martínez (2006) existen diferentes planos para la comprensión del concepto de la comunidad: el ontológico, se refiere las singularidades que comparten las personas al estar en común. Por su parte el cultural, es cuando se comparte el mismo sistema de hábitos y costumbres, el plano social, se refiere a las personas que pertenecen a una misma sociedad como por ejemplo a un mismo país, está dispuesto a todas esas características psicológicas que hacen parte de la comunidad como la familiarización y el lenguaje.

El orden psicosocial, refiriéndose a las estructuras de poder, de jerarquía, de influencias y los sistemas sociales de control, de apoyo, de socialización. Además, un quinto factor, descrito como el sentido psicológico de la comunidad que de manera vertical se entiende como el sentido de pertenencia a la comunidad y de forma horizontal como los lazos entre los miembros comunitarios. Por último, y no menos importante, la comunidad debe establecerse en una estabilidad temporal (Martínez, 2006).

El Interaccionismo Simbólico ha puesto el énfasis en los procesos de interacción, a través de los cuales se intercambian significados y se construye simbólicamente la realidad. Los estudios sobre el rol han dado origen a varias corrientes teóricas identificables como el interaccionismo

simbólico, la Etnometodología y la Etogenia (Arango, 1995). Puede afirmarse que el principal ingrediente del interaccionismo simbólico y de la Etnometodología es el concepto de rol y la interacción entre roles.

En las diversas teorías del rol se encuentran paradigmáticamente ante un mismo gran marco teórico psicosocial inspirado en un mismo modelo del hombre, un *homo ludens* en el sentido de actor que representa un personaje a través de acciones dotadas de significación social.

Este orden en el estudio de los contextos sociales y de los diversos contextos de vida ha sido desarrollado exitosamente por la teoría sistémica. (Bertalanffy, 1947; Watzlawick, Laing, 1969). Desde la teoría general de sistemas de Bertalanffy (1947) se postula que todos los seres vivos, bien sea una célula, un individuo, un grupo o una organización social, son sistemas abiertos con un orden dinámico de partes y procesos entre los que se ejercen interacciones recíprocas.

No existe uniformidad ante la diversidad que caracteriza al comportamiento social de masas, grupos e individuos; sin embargo, existen propuestas conceptuales que permiten realizar una aproximación como lo cita Montero: “La rama de la psicología cuyo objeto es el estudio de los factores psicosociales que permitan desarrollar, fomentar y mantener el control y poder que los individuos pueden ejercer sobre su ambiente individual y social para solucionar problemas que los aquejan y lograr cambios en esos ambientes y en la estructura social (Montero, 1984, p.390).

Desde el rol del psicólogo que busca capacitar a los líderes que intervienen en lo referente al manejo de habilidades, buscando potencializar las capacidades para manejar, enfrentar y resolver el problema en forma eficiente, a través de habilidades tales como la

comunicación, unión, liderazgo, auto reconocimiento, sentido de pertenencia, autogestión, identidad cultural y aprender a escuchar.

Fuquen (2003) *Orígenes y raíces del conflicto* Tal como se ha planteado, entonces, el abordaje del conflicto implica recurrir a su mismo punto de partida, por lo cual es necesario determinar los factores que a continuación se exponen. *La subjetividad de la percepción*, teniendo en cuenta que las personas captan de forma diferente un mismo objetivo. *Las fallas de la comunicación*, dado que las ambigüedades semánticas tergiversan los mensajes. *La desproporción entre las necesidades y los satisfactores*, porque la indebida distribución de recursos naturales y económicos generan rencor entre los integrantes de una sociedad. *La información incompleta*, cuando quienes opinan frente a un tema sólo conocen una parte de los hechos. *La interdependencia*, teniendo en cuenta que la sobreprotección y la dependencia son fuente de dificultades. *Las presiones que causan frustración*, ya que esta se presenta cuando los compromisos adquiridos no permiten dar cumplimiento a todo, generando un malestar que puede desencadenar un conflicto. *Las diferencias de carácter*; porque las diferentes formas de ser, pensar y actuar conllevan a desacuerdos.

Marco referencial

Desde tiempos ancestrales, la relación de las comunidades indígenas con la naturaleza, su manera de interactuar con el universo y la necesidad de supervivencia determinaron sus costumbres y cultura que en un principio se caracterizaron por ser nómadas y/o seminómadas y que con los años, por los cambios geológicos y climáticos, los pueblos indígenas colombianos en general, conservan su exaltación hacia la tierra; de ella viven, en ella habitan, ella les entrega sus más preciados tesoros y a ella rinden tributo.

Su forma de relacionarse y explicarse el mundo y el entorno que habitan y de equilibrar y regular la convivencia de sus congéneres comenzó desde el mismo momento en que llegaron a poblar las tierras prehispánicas, hace 30 mil años según los antropólogos. De acuerdo con el estudio “Los Pueblos Indígenas de Colombia en el umbral del nuevo milenio”, realizado por Arango y Sánchez. A continuación se evidencia una tabla de concentración de población indígena en el departamento de Risaralda DANE en el 2005.

Departamento	Indígena Cabecera	Indígena Resto	Indígena Total	Porcentaje respecto a total de población	Municipios con Resguardos	Resguardos por municipio	Grupo étnico
Sucre	38.285	44.649	82.934	5,96	3	1	Senú
Tolima	18.080	37.907	55.987	4,02	6	66	Coyaima, Nasa
Cesar	5.316	39.519	44.835	3,22	5	10	Arhuaco, Kogui, Wiwa, Yuko, kankuamo
Putumayo	14.025	30.490	44.515	3,20	13	55	Awa, Coreguaje, Embera, Embera Katio, Inga, Kaméntsá, Kofán, Nasa
Chocó	1.880	42.247	44.127	3,17	25	115	Embera, Embera Chamí, Embera Katio, Tule, Waunan
Caldas	8.453	29.818	38.271	2,75	5	6	Cañamomo, Embera, Embera Chamí, Embera Katio
Antioquia	6.224	22.690	28.914	2,08	19	42	Embera, Embera Chamí, Embera Katio, Senú, Tule
Atlántico	24.229	3.743	27.972	2,01			Mokana
Risaralda	4.794	20.016	24.810	1,78	3	5	Embera, Embera Chamí
Valle Del Cauca	12.521	9.792	22.313	1,60	13	23	Embera, Embera Chamí, Nasa, Waunan
Amazonas	2.113	16.887	19.000	1,36	10	26	Andoke, barasana, Bora, Cocama, Inga, Karijona, Kawiari, Kubeo, Letuama, Makuna, Matapí, Miraña, Nonuya, Ocaina, Tapimuka, Tarjano, Tikuna
Vichada	2.206	15.457	17.663	1,27	4	32	Kurripako, Piapoco, Piaroa, Puinave, Sáliba, Sikuane
Bogotá, D.C.	15.016	16	15.032	1,08			
	153.142	313.231	466.373	33			
Concentración de población indígena entre 1% y 10%				33,49	106	381	

Marco Conceptual

Para el abordaje de las relaciones interpersonales y el buen manejo de los conflictos comunitarios es útil el desarrollo de las siguientes habilidades conceptuales:

Comunidad, desde la psicología se describe como “la agregación de personas sobre un territorio o en las que sólo existe una interacción de base puramente ecológica” (Martínez, 2006, p.51). “La comunidad es un sistema o grupo social de raíz local, diferenciable en el seno de la sociedad de que es parte en base a características e intereses compartidos por sus miembros y subsistemas” (Sánchez, 1991 citado por Martínez, 2006, p. 84). Para Montero (2004), el concepto de comunidad no debe entender como algo material o como un hecho territorial o de escenarios, sino que, debe tenerse en cuenta los sentimientos y las intenciones de sus actores sociales.

Cultura, es un conjunto de instrumentos, ideas, oficios, creencias y costumbres, puede presentarse de manera espiritual o material, la cultura es la identidad y reconocimiento que se puede tener de una comunidad. “En ella se vive la cultura de lo cotidiano; esta cultura cotidiana consiste en lo que la comunidad ha acumulado en símbolos, significados y mediaciones que tienen en su historia, que, en este caso, todos los participantes deben o deberían conocer” (Fernández, 1994 citado por Martínez,2006).

Las habilidades sociales, una serie de conductas adquiridas de manera empírica natural brindadas por el entorno en el que se conviven. Estas son socialmente aceptadas para el bienestar y adaptación de una persona en su medio. “aquellas conductas aprendidas que ponen en juego las personas en situaciones interpersonales para obtener o mantener reforzamiento del ambiente” (Kelly, 1992, p.19).

Concepto de convivencia: Compartir entornos con personas diferentes a sí mismos, es decir, vivir en una compañía constante.

Concepto de autonomía e identidad cultural en la comunidad Embera Chami: La autoridad que tienen los pueblos indígenas para redirigir su convivencia interna de acuerdo a sus costumbres teniendo como base tres pilares fundamentales territorio, gobierno propio e identidad, este último es decir dentro de sus usos y costumbres, por medio de sus creencias y tradición.

Conceptos de relaciones interpersonales: son vínculos y lazos afectuosos entre personas que conforman una comunidad, se trata de una interacción constante que corresponde a las relaciones sociales pasando a ser parte de la interacción social.

Formación en valores: este tiene como objetivo formar modelos de convivencia basados en tres pilares del civismo respeto, empatía e igualdad.

La resolución de problemas: capacidad de dar solución tras la identificación de un problema, identificación-Planeamiento - Solución.

El bienestar subjetivo: la valoración que los seres humanos tienen respecto a la satisfacción con la vida, la felicidad y sus capacidades afectivas.

La autodeterminación: toma de decisiones de mutuo acuerdo por los miembros de la comunidad es veras de su futuro

Capacidad de liderazgo: ser miembro participe activo en la comunidad para dirigir, coordinar y organizar de una manera eficiente las comunidades o grupos.

Expresión de la afectividad: Esta se comprende como una serie de elementos dentro de los que están las capacidades de aceptar, comprender y aceptar a los demás y esperar una devolución de manera recíproca.

La comunicación: Medio utilizado por todas las comunidades o en los medios en los que se convive para transmitir y recibir la información, siendo un método utilizado desde hace muchos años y ha ido evolucionado con el tiempo, desde la psicología y otras ciencias.

La resolución de conflictos personales y comunitarios: Proceso por el cual se realiza la búsqueda de una solución en situaciones tensas llegando a la manera de dar soluciones que satisfagan plenamente a todos los implicados.

Modelo de Intervención

Modelo de cambio social

En esta intervención comunitaria se utilizó un modelo de cambio social emergente, el cual expone que la ideología, la conciencia, la comunicación y el lenguaje son los instrumentos a través de los cuales la definición social se hace accesible a los seres humanos incorporándose subjetivamente como conciencia. La comunicación y el lenguaje fueron los instrumentos más utilizados en esta intervención para el mejoramiento de las relaciones interpersonales de los líderes de la comunidad indígena Embera Chami.

Los procesos de control y desviación social determinan la activación social, la cual llevó a un cambio social que implicó una mejor distribución de los roles y el poder entre los líderes participantes. Por ello, fue necesario dirigir esta intervención principalmente a los líderes de las 19 comunidades con presencia de comunidad indígena, consintiendo de esta manera orientar actividades comunitarias y solidarias, siendo miembros activos e importantes en la promoción de la convivencia y en el desarrollo de su comunidad.

Construcción del plan de trabajo

Para el diseño de las fases abordadas desde este modelo se tuvieron en cuenta las siguientes condiciones: la participación activa de los líderes, lectura previa de su ubicación para conocer condiciones naturales y reales, conocimiento de la visión histórica de la comunidad al igual que de las fallas de comunicación que provocan el deterioro de las relaciones interpersonales, ser responsable y socialmente útil, responder a los líderes con información que contribuya a resultados e ideas útiles.

Al iniciar la intervención se realizó una evaluación de sus necesidades, a partir de la observación directa de la fractura de las relaciones interpersonales de los líderes de la comunidad indígena, se evidenciaron fallas en la comunicación, en ocasiones trataban de tomar medidas como un moderador, pero esta estrategia pocas veces funcionaba.

También, se observó que los recursos materiales y humanos con los que contaba la comunidad, logrando comprobar que existían 3 lugares de concentración para hacer reuniones de junta y líderes, al igual que asambleas generales, en los recursos humanos se puede apreciar que se cuenta con un equipo de la junta directiva compuesto por un Gobernador Mayor, el Segundo Gobernador, Secretaria, Tesorero y Fiscal.

Es de destacar que también cuentan con área de Mujer y género, y 19 Autoridades menores quienes representan una vereda diferente, y en su totalidad son 461 familias adscritas a la comunidad indígena.

La herramienta más utilizada fue los grupos nominales, utilizando unas reuniones seguidas con un tema específico a tratar, tratando de cumplir un objetivo concreto: mejorar las relaciones interpersonales, con una participación activa de los líderes, escuchando sus opiniones, valorando sus necesidades y finalmente, los resultados se evaluaron de manera cualitativa.

Reunión comunitaria inicial con los líderes de la comunidad indígena: Se inicia con un corto saludo, se realiza la presentación de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD) y de la psicología en formación, quien dirige este trabajo. Se expone la propuesta de intervención con los líderes de la parcialidad indígena Embera Chami del municipio de Guática Risaralda, además se manifiesta el propósito del proyecto es el mejoramiento de la

convivencia de los líderes comunidad indígena en Pro del bienestar de todos los cabildantes siendo ellos los representantes de cada una de las comunidades. A la vez, se hizo firmar el consentimiento informado para continuar desarrollando las de la intervención.

Posteriormente se hace la lectura reflexiva llamada **La fuerza del Liderazgo**: *“Hoy en la mañana al despertar, me acerqué a la ventana de mi departamento que da a un parque, en él vi a un hombre de unos 50 años en ropa deportiva corriendo. En dirección contraria venía una niña de unos 5 o 6 años en una bicicleta pequeña con ruedas de soporte en la parte de atrás (de las que se usan cuando los niños aún no han aprendido a hacer equilibrio), antes de cruzarse la niña le dijo al hombre: “¿Cuánto te falta papá?” y el hombre tocándole la cabeza con la mano mientras seguía corriendo le contesta: “sólo 6 vueltas más” y ambos siguieron su recorrido. Unos minutos después salí para comprar el desayuno del domingo y ambos personajes seguían en el parque, mientras caminaba escuché al papá de la niña decir: “en sus marcas, listos, yaaa!”, al voltear para ver que sucedía, vi a la niña que partió la carrera (esta vez sin su bicicleta) corriendo por la vereda del parque. Me detuve un momento a observarla pensando que cuando llegara a la esquina se detendría, pero no...ella siguió corriendo dándole la vuelta (sin parar) a un parque de unos 500 metros de perímetro. Me impresionó ver la fortaleza de la pequeña al llevar a cabo semejante hazaña y confieso (con una sonrisa en el rostro) que me provocó ponerme a correr. Seguí mi camino pensando en la poderosa influencia que ejerce el “dar el ejemplo” a las personas que están a nuestro alrededor y sin embargo que poco lo hacemos. Cuantas veces en nuestras organizaciones exigimos a nuestros colaboradores ciertos comportamientos que nosotros mismos no practicamos”.*

Después de la lectura se les solicitó a los participantes narraran la lectura a sus compañeros líderes de la comunidad indígena. Se realizó el registro de la observación a través de un diario de campo, permitiendo involucrar diversos actores que componen la comunidad indígena Embera Chami.

Conformación de grupos de trabajo

Se trabajó con los líderes de la comunidad durante 40 minutos al mes destinados de la siguiente manera, 20 minutos durante la reunión que hagan el segundo domingo de cada mes y 20 minutos durante la reunión que hagan el 4 domingo de cada mes, durante los meses de Octubre Noviembre y diciembre del 2018 y enero, febrero y marzo del 2019 los meses pueden estar sujetos a modificaciones por posibles inconvenientes que puedan presentar los participantes líderes indígenas o la junta directiva. (Los 19 líderes indígenas serán convocados y se trabajara con los líderes que asistan)

Taller de encuentro: Conozcámonos

Para la realización de esta actividad solicitó a cada líder participante que haga una presentación personal tratando de mencionar aspectos de su vida personal que quiera compartir y crea que los demás lo desconocen, de esta manera se pretende hacer un acercamiento personal donde los intereses personales y organizativos pasan a segundo plano.

Visitas comunitarias a seis (6) cabildos menores – Proceso participativo de la comunidad.

Se pretendió identificar fortalezas y recursos de la comunidad indígena Embera Chami, durante 6 talleres que se realizaron de manera aleatoria. Se priorizaron las líneas de trabajo

en pro del desarrollo de la propuesta mejoramiento de las relaciones interpersonales de los líderes de la parcialidad indígena Embera Chami, Guática Risaralda.

Los talleres se realizaron aleatoriamente en los territorios, Talaban, Marmolejo, Tarqui, Paraíso, Villanueva y Buenos aires.

En primer lugar se hizo la presentación por parte de la estudiante posteriormente se realiza una actividad rompe hielo llamada el cartero, a continuación se explicó a la comunidad que era ser un líder y en su caso quien era quienes los representaban ante el resto de la comunidad indígena, además se le solicitó a las comunidades que armaran los un dibujo con las aptitudes consideraban que debían de tener un buen líder, de una manera muy concurridas en todas las comunidades tenían similares pensamientos, manifestando, el líder debe ser, entregado, respetuoso, amable, sincero, decidido, debe velar por los derechos de la comunidad, responsable, cumplido, su obligación es entregar la información de una manera oportuna y convocar a las reuniones que sean necesarias.

La instrucción que se dio después era que conformaran grupos, en algunos cabildos se les entregó hojas de papel bond, en otras hojas de colores y otras hojas de block, el objetivo era que plasmaran allí, que aspectos positivos veían frente a la comunidad y sus recursos, con el fin de identificar los aspectos y recursos positivos. Por último, se solicita que cada uno de los participantes firme el consentimiento informado después de haber explicado su contenido. (Este consentimiento informado lo firmo la comunidad es diferente al que se menciona en el primer taller, toda vez que el que se firmó por primera vez lo firman las autoridades menores).

Talleres colectivos

Me conozco, Me reconozco

Se les pidió a las personas asistentes que se describan en una hoja en blanco con sus fortalezas y recursos con los que contaban como comunidad. Posteriormente, con las debidas fortalezas y recursos que se identificaron en los talleres realizados con las seis (6) comunidades señalen cuales de las fortalezas y recursos mencionados coincidieron.

Finalmente, cada persona asistente indicó una fortaleza mencionada que cree no tiene y un recurso que cree que si, de manera voluntaria hace el compromiso de mejorar la f

ortaleza y de fortalecer el recurso con el que cuenta.

Valores y valor del líder indígena

Para esta actividad se hizo un listado de los valores que los líderes de la comunidad indígena conocían. Posteriormente, en conjunto manifestaron cuales de los valores mencionados debía tener un buen líder, después de esto se solicitó a los líderes de la comunidad indígena que hicieran una representación de sí mismos y de los valores ya mencionados con los que se sentían identificados y con cuáles no.

Con esta actividad se permite contribuir a dinamizar el liderazgo de las autoridades menores de la comunidad indígena, integrándoles y ayudando a fortalecer la autogestión en el ejercicio comunitario, fortaleciendo las habilidades existentes dentro de cada autoridad menor, dicha actividad se realizó en dos sesiones. En la primera, se hizo la lista de los valores con los aportes que entregan los líderes de la comunidad asistentes, y en la segunda sesión, se hizo la presentación de ellos mismos.

El rol de los roles

Se orientó una charla explicando los diferentes roles que enfrentamos día a día, el rol de ser padres, de ser hermanos, el rol que desempeñamos día a día en la comunidad en especial el rol de ser líderes en esta actividad se entregaron situaciones hipotéticas con conflictos por resolver poniendo a prueba la capacidad de resolver problemas y su ética.

Se realizó la conformación de 3 grupos, divididos cada uno de 5 personas, cada uno se le entregó un caso hipotético al cual se le debe dar la que creían era la mejor solución, ayudando a desarrollar diferentes habilidades, al grupo denominado X, se le entregó el caso hipotético con el fin de desarrollar la habilidad de expresar la afectividad, al grupo b- se le entregó el caso hipotético con el fin de desarrollar la habilidad de la comunicación, al grupo c- se le entregó el caso hipotético con el fin de desarrollar la habilidad de Resolución de conflictos así:

Grupo A

- a- Margarita tiene 41 años trabaja en actividades exotéricas y tiene una hija de 14 años quien lleva por nombre Caren, Margarita tuvo una niñez difícil, toda vez que su madre sufría una enfermedad mental lo que impidió que fuera ella quien la criara y su crianza quedo a cargo de la esposa de un tío paterno, los padres adoptivos de Margarita eran de recursos económicos muy escasos, cuando margarita tenía la edad de 6 años fue víctima de una violación y a la misma vez de un intento de asesinato. Era conocido por sus hermanos de crianza que Margarita no era hermana biológica de ellos por lo que siempre creció sintiéndose una extraña además nunca recibió muestras de afecto por parte de

ellos, y por el contrario ella consideraba que eran su familia. Margarita en la actualidad piensa que demostrarle muestras de cariño y afecto a su hija Caren, es mimarla demasiado ya que Caren debe fortalecer su carácter y ser una mujer fuerte que sea capaz de valerse por sí sola, a su vez su hija Caren piensa que su madre no la quiere y solo se considera una carga por lo que Caren intentó suicidarse, en ocasiones Margarita se siente culpable y ha tomado la decisión de empezar a expresar el amor que siente por su hija. ¿Si fueras Margarita qué harías para demostrar el amor que sientes por tu hija?

Grupo b.

b- Lampar es una pequeña comunidad ubicada en zona rural en el nororiente del país, en Lampar funciona una organización de cultivadores de limón, quienes eligen su líder de manera democrática a través de votación por sus asociados, La última votación que tuvieron fue un éxito toda vez que fue casi por unanimidad, pero los problemas organizacionales empezaron cuando los asociados sintieron que su representante no aportaba lo suficiente, toda vez que denigraba la asociación, además que aprovechaba la asociación para hacer alianzas políticas, lo cual dentro de las reglas de funcionamiento de la asociación está prohibido, los asociados quieren solucionar esta situación a través del dialogo, la comunicación de una manera amable ¿si hicieras parte de del grupo de asociados que solución propondrías?

Grupo c.

c- Luciana es la dueña de un almacén de electrodomésticos, junto a ella trabajan 7 personas más, además de su sueldo Luciana decidió que sus empleados ganen

dinero “comisiones” por las ventas que hacen; lo que ha ocasionado, discusiones, agresiones verbales y físicas, puesto que cada que ingresa un cliente los empleados forman un campo de batalla para conseguir que el cliente reciba su asesoría y de esta manera ganar su comisión. Luciana no está de acuerdo con la actitud que tomaron sus empleados y está buscando las mejores maneras de solucionar los conflictos. Recomiéndale a Luciana las estrategias que tu utilizaría para resolver este tipo de conflictos.

Participantes

Los participantes directos fueron 19 (diecinueve) personas, 11 (once) hombres y 8 (ocho) mujeres, las edades de las autoridades oscilan de los 38 (treinta y ocho) años hasta los 65 (sesenta y cinco) años, cada uno representa una vereda diferente y defiende los intereses de las mismas, son elegidos por voto popular de sus cabildantes y cada año se hace una nueva elección o una reelección como sea la voluntad de los cabildantes encontrando casos de personas que llevan hasta 11 (once) años representando su comunidad. También se hizo un recorrido por las comunidades aleatoriamente para conocer la percepción de las relaciones interpersonales de los líderes de su comunidad.

Resultados y Discusión

A. En harás de dar cumplimiento al primer objetivo específico cuyo planteamiento fue Promover la comunicación en el sentido de la comunidad indígena Embera mediante el diálogo y la práctica de rituales, se cumplió parcialmente, se desarrollaron acciones que promovieron la comunicación dentro del grupo de líderes contribuyendo a la apropiación de su rol en el sentido de comunidad indígena. Dos actividades realizadas específicas que ayudaron al logro parcial del cumplimiento de este objetivo, la reunión comunitaria con los líderes de la comunidad indígena y el taller de encuentro conozcámonos.

El modelo de cambio social según Sánchez Vidal (1991) “promueve la transformación del entorno social para reajustar sus funciones y dar un espacio a todos sus miembros en función de la integración.”, buscando con ello la transformación social mediante el mejoramiento de los roles asumidos por cada individuo como el motor del cambio social.

Dentro del fortalecimiento de la comunicación que ayudaran a la apropiación del rol del líder indígena se tienen intervino logrando

- Pertenencia. El sentido de implicación personal en la comunidad tiene atributos esenciales, tales como la pertenencia y la identificación con la comunidad
- Influencia recíproca. Entre los miembros y la comunidad se experimentan dinámicas de intercambio recíproco de poder.
- Integración y realización de necesidades. Hace referencia a la posibilidad de compartir valores y recursos, y a la satisfacción de las necesidades individuales entre los integrantes de una comunidad.

- Conexión emocional compartida. Es un vínculo basado en las experiencias compartidas entre los miembros de una comunidad. Es un factor esencial en el mantenimiento de comunidades sólidas.

En América Latina, los procesos históricos de cada región y país marcaron diferentes rumbos en los pueblos y comunidades indígenas. En Argentina, los pueblos originarios sufrieron primero el avasallamiento y el sometimiento de los conquistadores, y posteriormente padecieron los derivados de la conformación del Estado-nación. Asociada a estos procesos vino una etapa de aniquilamiento y negación de las cosmovisiones, religiones, lenguas, organizaciones sociales, económicas y políticas de las comunidades indígenas (Delrio, 2005; Lenton, 2011).

Según el título colonial de la comunidad indígena Embera Chami al que se tuvo acceso las costumbres, lenguas, en la conquista española fueron ultrajadas por y se obligó a los integrantes de la comunidad a abandonar el resguardo y emancipar, se pasó de ser una comunidad unida a ser un territorio dividido donde se dejó de luchar por el bien común y se pasó a luchar por el bienestar individual.

Fue por esta misma época que se regularizaron las tierras indígenas, proceso en el cual los pobladores podían optar por títulos individuales o comunitarios, respetando el derecho a la posesión comunitaria. Luego, de algunos asesoramientos tendientes hacia la titulación individual, los cuales desestimaban la posesión de campos comunitarios, en Epulef se otorgaron títulos de tierra individuales por un plazo de 20 años. Esto significó dejar de lado muchos de los derechos que amparaban la posesión comunitaria y respetaban la cosmovisión indígena de los territorios ancestrales.

El significado de comunidad indígena se ha ido valorando en los últimos 20 años, creando vínculos de confianza, reciprocidad entre sus integrantes, lo que despierta un interés desde el perfil profesional del psicólogo para una intervención social y comunitaria, puesto que desenvolver sentimientos de apropiación del rol del líder en la comunidad indígena, abre la posibilidad a los líderes tomar decisiones asertivas y consientes sobre las problemáticas que los afectan.

El sentido de comunidad ha sido definido por Sarason (1974) y McMillan y Chavis (1986) como aquella sensación de formar parte de un grupo, un sentimiento compartido de que las necesidades colectivas serán atendidas bajo un compromiso cooperativo entre todos sus integrantes. En la tabla No. 1, se puede apreciar el paso a paso de la intervención realizada con los resultados obtenidos.

Tabla 1. *Registro de plan de acción implementado*

RESULTADO/ PRODUCTO ESPERADO	RESULTADO/PRODUCTO ALCANZADO	INDICADOR	BENEFICIARIO
Líderes de la parcialidad indígena apropiados de su rol en el sentido de comunidad indígena	<p>Reunión comunitaria con los líderes de la comunidad indígena Se encontró una comunidad con dificultades internas división grupal, poca comunicación entre sus líderes, discusiones antes de iniciar con la actividad, irrespeto por las opiniones de los compañeros , al dividir los grupos algunas personas prefirieron cambiar de grupo dado que no querían tener ningún tipo de contacto con otras autoridades indígenas, al indagar porque esa decisión comentan que hace mucho tiempo por problemas organizativos como repartición de beneficios (vacas, abonos, mejoramientos de vivienda), pérdida de dinero de la comunidad (el anterior tesorero de la comunidad no devolvió \$6.000.000 aportes de los cabildantes), calumnias por supuestos desvíos de dineros, supuestas apropiaciones de dineros provenientes de las consultas previas por parte de anteriores gobernadores indígenas) se tomó ese tipo de actitud en varios de los espacios que comparten.</p> <p>También compartieron con la estudiante que los líderes de la comunidad indígena no son llamados gobernadores menores la manera correcta de llamarlos es autoridades indígenas, según la última capacitación que recibieron por parte del CRIR Consejo Regional Indígena de Risaralda.</p>	19 gobernadores menores convocados/13 gobernadores participantes.	Líderes indígenas

Tras la lectura reflexiva llamada la fuerza del liderazgo de manera grupal las autoridades menores se reconocieron a sí mismos como la persona de confianza de cada comunidad, por lo que según lo manifestado tienen credibilidad y son reconocidos por los demás como líderes, al realizar esta reflexión grupal los líderes indígenas apropiaron el concepto de la palabra líder toda vez que estaba escrita al inicio de la lectura la fuerza del liderazgo.

Como aspecto positivo se logra tener un teléfono de contacto de cada uno de los líderes, además en su gran mayoría ponen a disposición las comunidades para hacer la intervención con las comunidades.

Durante la realización de esta intervención se le solicitó al médico tradicional de la comunidad indígena que realizó un ritual de armonización según la tradición de la comunidad indígena, encontraron emociones por parte de los participantes puesto que 3 personas manifestaron hechos de su vida tristes lo cual logró conmover al resto de participantes, a 9 participantes les costó realizar la actividad puesto que manifestaron que conocían absolutamente todo de ellos.

Se le solicitó a los participantes que grupalmente aportaran una reflexión del taller realizado a lo cual manifestaron que en ocasiones se olvida que se está en contacto constantemente se pierde el sentido de la organización y de la vida misma, ya que se está pensando únicamente los intereses individuales y colectivos, se olvida que se está tratando con personas con emociones y sentimientos.

19 gobernadores
menores
convocados/12
gobernadores
participantes.

Se evidencia que se fortaleció la identidad cultural mediante la práctica de rituales espirituales propios de las culturas indígenas, comprendiendo de esta manera el sentido que otorga pertenecer a la comunidad indígena.

Me conozco, me reconozco Los participantes realizaron la actividad dentro de su listado de fortalezas existentes en ellos se encontraron las siguientes, liderazgo, autonomía, responsabilidad, compromiso, actitud, respeto, amor, paciencia, creatividad, orgullo, solidaridad, seguridad, valentía, capacidad de perdonar, humildad, humanidad, sentido de pertenencia, y se encontraron debilidades tales como impuntualidad, negativismo, impaciencia, falta de sentido de pertenencia, soberbia, impulsividad. Posteriormente se solicitó a los participantes que señalaran las fortalezas y las debilidades que coincidían con los pensamientos de la comunidad dentro de los recursos se encontraron tienen comités de justicia, político organizativo, se reúnen con regularidad para tratar temas organizativos, tienen derechos propios como una EPS además de un enlace indígena en la alcaldía, están construyendo el plan de vida, y lograron la terminación del estudio socio-económico, además tienen una oferta con un gran número de personas con técnicos, tecnólogos y profesionales.

En la segunda sesión se mencionan todas las fortalezas y a la vez ellos manifiestan en su mayoría que la que más trabajo les cuesta es el sentido de pertenencia, ya que se está dentro de la comunidad indígena pero en ocasiones se olvida de eso cuando no es algo conveniente también se escucharon ausencia de fortalezas tales como el respeto por la opinión ajena, honestidad,

19 gobernadores
menores
convocados/16
gobernadores
participantes

compromiso, voluntad, en las debilidades en su mayoría manifiesta que la impuntualidad puesto que está incorporado en la sociedad Guatiqueña como parte de la cultura también se escucharon debilidad como impulsividad, impaciencia y falta de sentido de pertenencia, de manera unánime se comprometieron a fortalecer el recurso que tienen de las reuniones habituales puesto que es lo que le da esperanza y unión a la comunidad.

B. En harás de dar cumplimiento al segundo objetivo específico cuyo planteamiento fue Dinamizar la autogestión comunitaria mediante el desarrollo de acciones concretas en la comunidad a partir de los roles del liderazgo. Se cumplió parcialmente las Relaciones interpersonales fortalecidas en el marco de la convivencia comunitaria. Se desarrollaron talleres como visitas comunitarias a 6 cabildos menores y el taller colectivo me conozco me reconozco.

Cada fase del modelo como incidió para el cumplimiento de promover la comunicación en el sentido de comunidad indígena, +La intervención a la comunidad indígena Embera Chami partió de implementar unas estrategias tendientes a: 1. Dinamizar la autogestión, mediante el trabajo con los grupos haciendo que todos los individuos desarrollen y potencien su sentido de pertenencia; 2. Usar las herramientas y recursos que tenga a su alcance y gestionar otros que puedan ayudar a crear conciencia comunitaria y 3. Desarrollar un programa de intervención psicológica tendiente a ayudar a la comunidad a la solución de los problemas sin hacer uso de agresiones, despertando en ellos su compromiso con el cambio de una actitud.

En la Tabla 2. Registro de plan de acción implementado donde se puede apreciar el paso a paso de la intervención

Tabla 2. Registro de plan de acción implementado

RESULTADO/PRODUCTO ESPERADO	RESULTADO/PRODUCTO ALCANZADO	INDICADOR	BENEFICIARIO
<p>Relaciones interpersonales fortalecidas en el marco de la convivencia comunitaria.</p>	<p>Valores y valor del líder indígena, los líderes de la comunidad indígena asistentes realizaron la siguiente lista a la cual la estudiante tomo atenta nota, dentro de los valores mencionados se encuentra, Respeto, honestidad, transparencia, compromiso, responsabilidad, sencillez, paciencia, comprensión, amabilidad, cordialidad, sinceridad, confianza, trabajador, cortés, solidaridad, liderazgo, compañerismo, simpático, generosidad, voluntad, apoyo, sociable, esfuerzo, pasión, positivo, servicial, alegre, optimista, rectitud, tolerante, y mencionaron que es importante que el líder sepa aprovechar las oportunidades positivas que se le oferten para brindarle un servicio a la comunidad, durante este ejercicio se escucharon debates frente a la similitud de los valores que estaban mencionando, además de la solicitud de eliminar valores que ya habían mencionado como amor, valentía y amistad .</p> <p>En la segunda sesión se les recordó los valores que habían listado en el encuentro anterior, posteriormente se les solicito que de manera voluntaria mencionaran cuales son los valores que los definía y cuáles eran los valores sobre los que debían trabajar, se reconocieron a sí mismos como personas trabajadoras, sencillas, alegres y generosas y reconocieron que deben trabajar en mejorar habilidades tales como la paciencia, la simpatía y el compromiso.</p>	<p>19 gobernadores menores convocados/15 gobernadores participantes.</p>	<p>Líderes indígenas</p>

B. Dando cumplimiento al tercer objetivo Desarrollar habilidades para la resolución de conflictos personales y comunitarios. La convivencia se puede describir como el proceso de interacciones múltiples a través del cual las personas desarrollan estrategias para vivir juntas. Esta definición implica centrarse en los resultados de dichas estrategias en términos de calidad de vida y en la calidad de las relaciones de interacción involucradas, a las cuales se denominan relaciones de convivencia (Arango, 2006). La intervención permitió el estudio en cuanto a la calidad de las relaciones interpersonales, la importancia dentro de cosmovisión, el deterioro y fractura de dichas relaciones era percibida por los participantes casi que de manera natural resultado de intercambio de información convertidos en conflictos sociales.

El deterioro del entorno natural se vincula a las relaciones interpersonales. La percepción ambiental es “un proceso social que se va construyendo a partir de los intercambios sociales de información, conflicto o alianza con otros individuos y grupos sociales” las autoras utilizan el término de percepciones sociales del ambiente (Arizpe, Paz y Velázquez, 1993).

A continuación, se relaciona en la tabla 1, los hallazgos, fortalezas, debilidades y las relaciones interpersonales fortalecidas tras la intervención comunitaria realizada, estos hallazgos muestran una etnia llena de capacidades para transformar su comunidad y con debilidades que fueron capaces de convertir en algo positivo.

Partiendo pues de tener claro que el objeto de la psicología comunitaria es la intervención del grupo social, el propósito del modelo de cambio social, no es otro que hacer uso de esa intervención haciendo uso de los recursos para prevenir las alteraciones sociales, promoviendo el cambio (salud mental positiva) e interviniendo las disfunciones sociales –(para mejorar la calidad de vida) que logren no solo reajustar el mal

funcionamiento del grupo, sino también, diseñando herramientas, , métodos y demás, que empoderen a los individuos para desempeñar de mejor manera sus roles en la comunidad, mejorando el sentido de pertenencia.

Tabla No. 3. *Resultados de la intervención en el marco de las relaciones interpersonales.*

Fortalezas encontradas	Debilidades encontradas	Relaciones fortalecidas
Disposición	División grupal	Unión grupal
Participación	Poca comunicación	Aceptación por las opiniones de los demás
Auto reconocimiento	Discusiones	Identidad cultural
Liderazgo	Irrespeto	Fomento de actividades extra-organizacionales
Autonomía	Individualismo	Aprender a escuchar
Responsabilidad	Impuntualidad	Valorar la calidad de las personales
Compromiso		Mantener una comunicación respetuosa
Sentido de pertenencia		Aceptación de los compromisos y deberes
Amabilidad		

En la tabla numero 4 se relaciona el paso a paso de la intervención realizada, con el registro del plan de acción realizado.

Tabla 4. Registro de plan de acción implementado

RESULTADO/ PRODUCTO ESPERADO	RESULTADO/PRODUCTO ALCANZADO	INDICADOR	BENEFICIARIO
Apropiación de habilidades para la resolución de conflictos	<p>Visitas a 6 cabildos menores Se encontraron comunidades muy participativas, comprometidas con la actividad, manifestaron que es un tema muy interesante de tratar además agradecieron por ir a realizar la intervención toda vez que en mínimas ocasiones reciben este tipo de acompañamiento por parte de la comunidad indígena directamente en los territorios, además permitieron que la psicóloga en formación conociera su territorio y la hicieron partícipes de sus costumbres.</p> <p>Los participantes reconocieron que hace que como cabildantes de la comunidad indígena tienen poco sentido de pertenencia por la comunidad, además que todos los que pertenecen a ella están ahí por un beneficio a corto y largo plazo, auxilio a la tercera edad, subsidio de Familias en Acción, subsidio de Jóvenes en Acción, libretas militares, educación superior, acceso a la EPS, disminución en el estrato socioeconómico, además de otros beneficios que no mencionan, pero aseguran que son muchos.</p>	104 personas convocadas/ 87 personas involucradas. 6 talleres planeados / 6 talleres realizados	Cabildantes de la comunidad indígena

<p>Relaciones interpersonales fortalecidas en el marco</p>	<p>Cada comunidad que fue visitada obtuvo un compromiso diferente como llegar de manera puntual a los eventos y asambleas programadas, respetar la opinión de otras personas no importa que no sea compartida.</p> <p>En los grupos conformados en Talaban y Marmolejo se pudieron escuchar debates por parte de algunos representantes donde cada uno defendió de manera respetuosa su punto de vista respecto al futuro de la comunidad Indígena, los procesos organizativos, aunque hay que resaltar que cada persona participante del debate defendió sus intereses.</p> <p>En las comunidades manifestaron que más fácil decir cuáles eran los aspectos negativos que los positivos, haciendo una gran lista de los aspectos negativos y una corta de los aspectos positivos, muchos de los participantes manifestaron que en muchas ocasiones se sentían desilusionados del cabildo indígena, <i>“pues en la mayoría de veces es más el dinero que se roban que lo que gestionan para la misma comunidad” SIC</i></p> <p>Se halló que la comunidad indígena Embera Chami de Guática Risaralda si tiene generación de relevo pero no hace presencia en los eventos masivos que convoca la comunidad indígena toda vez que manifiestan están cansados de las múltiples discusiones que se presentan especialmente con dos personas de la comunidad.</p> <p>El rol de los roles Se logró que el grupo de líderes indígenas trabajara de una manera más dinámica, que se apropiaran de las temáticas, la actividad se distribuyó en dos partes, en la primera se hizo la conformación de los tres grupos, se les entrego a cada uno una hoja donde</p>	<p>19 personas convocadas/ 14 personas</p>
--	---	--

de la convivencia
comunitaria.

estaba el caso hipotético que cada uno tenía que resolver, se escucharon debates respetuosos, compartieron sus ideas tratando de dar la mejor solución a las situaciones hipotéticas, también trataron de unificar las ideas en una sola opinión con la que el grupo estuviera de acuerdo.

Se evidencio de manera positiva que el grupo de líderes indígenas mostro interés y optimismo, también se logró identificar el trabajo en equipo, cuando se terminó el taller en la primer sesión uno de las autoridades menores manifestó textualmente “es muy importante este tipo de espacios como al que llegamos hoy porque nos permite conocer más al compañero que tenemos al lado además nos permite conocer la parte de nuestros propios compañeros que no conocemos aunque no reunimos casi cada 8 días, en este tipo de actividades es donde nos damos cuenta que nos conocemos y a la vez no” esta reflexión que hace la autoridad mayor es una muestra del cumplimiento del objetivo expresión de la afectividad y también evidencia el cumplimiento de que de cierta manera las relaciones interpersonales se fortalecen dentro del marco de la convivencia comunitaria.

En el segundo encuentro se le solicita a cada grupo socialice su caso hipotético y manifieste cual fue la solución más oportuna que encontraron, de manera voluntaria inicio el grupo c, manifestando lo siguiente “existe un dicho muy popular que dice que el dinero corrompe a las personas y así es y ni nosotros nos hemos salvado de eso cuantas veces hemos tenido que empezar desde cero”, este caso permitió que los participantes encontraran las siguientes soluciones 1- Los clientes serán asignados por turnos es decir, cada vez que un

involucradas.

2 talleres

planeados / 2

talleres realizados

cliente ingrese al almacén, los empleados tengan un turno y de esta manera se evitaran conflictos, porque cada uno tendrá que demostrar sus habilidades y tendrán las mismas oportunidades. 2- Las comisiones se partan en partes iguales para los 7 empleado de acuerdo a las ventas de cada mes de esta manera tendrán que demostrar el trabajo en equipo. 3- Las comisiones serán retiradas, pero se seguirá evaluando el desempeño de cada vendedor, de esta manera al final de cada mes, la recompensa será al mejor vendedor y su comisión será entregada de otra manera en especie o en bonos. Los participantes que no pertenecían al grupo c aportaron diciendo una cuarta solución 4- Las agresiones de cualquier tipo serán sancionadas, en primer lugar, porque perjudicaría la imagen del almacén y en segundo lugar porque en cualquier lugar debe primar el respeto.

Se evidencio que existen habilidades para la resolución de conflictos, identifican claramente cuáles son las oportunidades de mejora, pero también se evidencia que les cuesta aplicarlas en su vida cotidiana toda vez que temen a ser juzgados o prefieren evitar problemas con terceros.

El grupo A de manera voluntaria manifestó, que la estrategia que utilizarían sería, compartir más tiempo con su hija, actividades que enriquezcan el fortalecimiento el vínculo afectivo que supone debe existir entre un padre y un hijo, también expresar de manera verbal el amor que sienten.

Reconocieron que muchas veces reconocer sus emociones cuesta y en ocasiones no se

demuestran de la manera correcta siendo el error más evidente que se comete a diario como seres humanos.

El grupo b, dando respuesta a su situación hipotética manifestó que lo primero que harían en caso de que esa situación se presentaran en una organización a la cual ellos pertenecieran harían algo similar a lo cual están acostumbrados en la organización indígena, citarían a una junta con todos los asociados, donde el representante legal tendrá la palabra para que manifieste su versión de lo ocurrido, y si no logran estar de acuerdo con ello en la junta se tomara una decisión de reemplazarlo o emplear un plan de mejora que le permita a el representante legal hacer mejor su trabajo.

Se evidencio que los asistentes parten de su experiencia para la resolución de conflictos, compartiendo con los participantes aspectos de su vida familiar y personal.

Reflexión frente a los hallazgos

El desarrollo personal frente a lo social de los líderes puede considerarse imprecisa, como se mencionó anteriormente las personas son sociales por naturaleza, se forman grandes redes de relaciones interpersonales y con algunas personas se hacen relaciones cercanas; es importante el lugar que ocupan las relaciones interpersonales frente a la vida cultural de las etnias indígenas, desde el plan de vida de la comunidad indígena Embera Chami la vida social de los compañeros indígenas debe ser vista como una hermandad.

Se logró una integración comunitaria donde se reconoce y se aprecia a su compañero en todas sus dimensiones, tanto en lo que se parecen, como en sus diferencias, por lo que la apreciación positiva de otras personas nos prepara para comprometernos y se crea empatía con él, de esta manera al emprender actitudes solidarias se avanza más allá de los roles sociales y se pasa a la realidad del encuentro personal, se puede evidenciar que al no buscar ningún provecho personal se facilitan la espontaneidad de dichas relaciones..

Se aprecia que las relaciones interpersonales de los líderes de la comunidad indígena presentan diferentes tipos, encontrando acciones y conductas dentro de ella, como el irrespeto hasta lo que podríamos llamar amor por nuestros semejantes socialmente efectivo, el cual ayuda al crecimiento y fortalecimiento de los grupos de trabajo.

El ser humano presenta diferencias por naturalidad, especialmente cuando están pasando por diferentes etapas a nivel biológico, psicológico y social, a medida que los individuos van pasando por diferentes etapas cronológicas de su vida sus relaciones interpersonales varían, dichas transformaciones en sus relaciones son naturales y necesarias, como se pudo

apreciar en los talleres dados en la comunidad, al formar grupos se evidencio preferencia por formar grupos en personas de una misma edad.

Se evidencia relaciones interpersonales basadas en empatía, valoración, afecto y correspondencia, dichas actitudes transforman al líder y a la comunidad, puede decirse que las habilidades existentes para las relaciones interpersonales varían de cultura a cultura, y los comportamientos pueden variar con las experiencias transculturales es por ellos que los mismos hallazgos encontrados en los líderes de la comunidad indígena de Guática pueden variar de comunidades cercanas como las de Quinchía y Mistrató.

Apropiación de habilidades para la resolución de conflictos

Los conflictos pueden entenderse de diferentes maneras. Según Lorenzo (2001), se tiene dos vías de concepción. La primera es la consensualista, definiéndose como situaciones anómalas dentro de una estructura social, las cuales son producto de una alteración de la normalidad comportamental de la vida social. Por otro lado, la segunda es conflictivista, entendiéndose como una consecuencia de las contradicciones entre objetivos e intereses que existen dentro de la organización de la sociedad. Las características que involucran este fenómeno que es muchos de los derechos de los miembros de una comunidad están siendo vulnerados, se desfavorecen las condiciones para el desarrollo y esto puede llegar a generar una confrontación violenta.

Según Montero (1984), la psicología comunitaria es la rama de la psicología cuyo objeto es el estudio de los factores psicosociales que permiten desarrollar, fomentar y mantener el control y poder que los individuos pueden ejercer sobre su ambiente individual y social, para así solucionar problemas que posean y logran cambios en su ambiente y estructura social.

En el rol del psicólogo en la intervención fue de un ente intermediario un facilitador, un asesor, toda vez que los líderes de la comunidad se mostraron como miembros activos, con capacidad de resolución de conflictos capaces de transformar su comunidad, para generar cambios sociales significativos, se encontraron discrepancias entre los líderes y miembros de la comunidad, debido específicamente a temas administrativos, y se trabajó específicamente en generar grupos de apoyo.

Conflictos encontrados

En los líderes de la comunidad indígena se encontraron conflictos de convivencia, a nivel personal, social y político, cada persona tiene su visión frente a la comunidad cuando es diferente como es el caso, se genera discrepancias que van más allá de simples disgustos, la comunicación deficiente, no saber transmitir las ideas y expresar su opinión de manera incorrecta produjo que la demás personas sintieran que están siendo atacadas,

El cabildo a sus vez tiene sus propias maneras de resolución de conflictos dentro de su cosmovisión, realizan constantemente conversatorio en el cual cada persona tiene una cierta cantidad de tiempo para expresar su pensamiento y mientras esta persona está hablando las demás personas no pueden interrumpir, si esto ocurre la persona que interrumpe puede estar siendo castigada según las costumbres y reglas de la comunidad indígena. Con la intervención se logró que el cabildo adoptara otro tipo de medidas como la autorreflexión y poner en practica la empatía a través de conversatorios amigables, se pretendió que los líderes utilizaran una comunicación eficiente basada en el respeto, permitiendo comprender diferencias en los valores culturales e ideologías, permitiendo entender que los conflictos a la ves son la oportunidad de mejorar algo que no funciona.

Impacto de la Intervención

El impacto de la intervención comunitaria realizada promovió el fortalecimiento de las relaciones interpersonales de los líderes de la comunidad indígena teniendo en cuenta los valores y principios éticos. Se resalta el compromiso de los líderes indígenas, para aplicar el fortalecimiento a los valores en su vida personal y social, mejorar las condiciones al momento de realizar sus reuniones habituales, se evidenció la disminución de discusiones, también se disminuyeron los gritos y las palabras soeces mientras se realizaba la intervención de los compañeros, tomaba la palabra una persona a la vez y hasta la fecha no se volvió a atacar de manera personal a sus compañeros, ni ofenderlos con aspectos de su vida privada.

La psicología comunitaria no permite ignorar problemas sociales tan complejos como lo es la falta de respeto entre integrantes de una misma comunidad y el rompimiento de las relaciones interpersonales de los mismos, donde los problemas están generados por la crisis económica en su mayoría, lo que puede generar un nuevo contexto de intervención.

Más allá de la intervención realizada, la calidad de vida de la comunidad indígena Embera Chami se fortaleció desde el contexto de las relaciones interpersonales, en el aumento de la empatía e incorporación a sus rutinas de trabajo y la implementación de estrategias que ayudan a conocerse como persona fuera de los contextos político-organizativos, la visión de los resultados positivos, frente al crecimiento de la empatía, la inclusión, fortalecimiento del respeto, en el mejoramiento en el desempeño del rol de cada líder.

Trickett, Trimble y Allen (2014) en los modelos sociales de atención a las problemáticas comunitarias, mencionan que pocos expertos respaldan a la necesidad básica de trabajar con comunidades y hay pocas referencias explícitas a procesos como la participación y la preparación comunitaria (conceptos clave en las últimas tres décadas de la literatura sobre psicología comunitaria).

El Impacto en cuando a sentido de comunidad, puede decirse que si bien los líderes fueron los actores intervenidos directamente, la intervención repercutirá de manera positiva entre todas las familias pertenecientes a la comunidad indígena, pues estos efectos de las fracturas de las relaciones interpersonales los podría alcanzar a todos logrando llegar hasta desintegrarse, la lucha por los valores y las relaciones interpersonales puede trascender a la esfera social.

La identidad étnica se respetó, se trabajó dentro de su cosmovisión y su plan de vida pues menciona que las estructuras de vida dentro de la recuperación de su territorio y sus costumbres los compañeros deben ser como hermanos estar en igualdad de derechos y condiciones los líderes deben ser quienes den el ejemplo a los cabildantes, es por ello que se trabajó dentro de las competencias sin atropellar su cultura ni su cosmovisión.

Dificultades Encontradas

En la primera reunión comunitaria con los líderes indígenas, una minoría de las autoridades se mostró apáticos al momento de realizar el taller con poca participación además de las dificultades ya existentes como la nula comunicación entre algunos de ellos. Dicha dificultad se logró superar tras la insistencia en la intervención comunitaria además de utilizar habilidades propias como la empatía y la motivación con los participantes, no se logró una participación altamente activa, pero se logró que culminara la actividad.

La llegada tarde a las convocatorias. Estas, regularmente se programaron para las 10:00 am, pero los asistentes llegaron en su totalidad hasta después de las 10:30 am. Por lo que hubo que apresurar las charlas y actividades dado que posteriormente tenían la reunión eventual para tratar temas organizativos. Según los comentarios hechos por los participantes la impuntualidad hace parte de la cultura Guatiqueña, normalmente se convoca una reunión a una hora para poderla empezar media hora después.

Para la realización de estas actividades no se encontraron dificultades que afectaran el cumplimiento del objetivo. Es importante aclarar que la mayor desventaja fue el poco tiempo para la realización de las mismas, pero ello no imposibilitó su desarrollo.

Las vías de acceso están en malas condiciones, la lejanía entre la cabecera municipal y las veredas era cada vez mayor, además de las fuertes lluvias presentadas durante los días de los talleres hicieron la llegada hasta el lugar más dificultosa.

Se pudo evidenciar en el discurso de los participantes que muchas de las obligaciones que se tienen al ser parte de la comunidad, son depositadas en las autoridades perdiendo así los cabildantes mayores tipos de compromisos.

En la comunidad de Buenos Aires una de las personas presentes manifestó pese a la presentación la psicóloga en formación que la actividad que se estaba haciendo se estaba realizando con fines políticos y, por ende, se abrió un debate al cual la psicóloga en formación debió enfrentarse a una situación de estrés, toda vez que esta persona estaba incitando al resto de no participar de la actividad. Por lo que la psicóloga en formación debió hacer uso de su conocimiento para persuadir a las personas participantes y explicarles en qué consistía su proyecto aplicado como opción de grado.

En la comunidad del Silencio una de las personas participantes se acercó a la psicóloga en formación con el fin de hacer reclamos frente a su situación manifestando que nunca ha recibido ningún tipo de beneficio por parte de la comunidad indígena y hubo negación por parte de la persona en comprender que la psicóloga en formación solo estaba realizando una intervención académica y el tipo de decisiones y gestiones que realizan la comunidad no es algo que comprometa el proceso académico formativo de la comunidad.

Conclusiones

Se evidenció el mejoramiento de las relaciones interpersonales de los líderes de la comunidad indígena de Guática, dicha evidencia se ve reflejada en la disminución de las discusiones en las asambleas generales y las reuniones habituales de los líderes indígenas, se puede apreciar que se hacen discusiones respetuosas, se respeta la opinión de sus compañeros, al igual que no se escuchan ofensas ni discriminaciones hacia los demás compañeros y cabildantes.

Las relaciones interpersonales se fortalecen cuando se dejan de defender los intereses y se pasa a conocer la parte personal y humana de las personas. Es más fácil comprender las decisiones al igual que respetar las decisiones de los demás según aducen los participantes de la comunidad indígena.

Los líderes indígenas demostraron que tienen habilidades y capacidades propias de un líder, además que gozan de poco reconocimiento por parte de sus compañeros cabildantes, toda vez que siente no valoran el trabajo que realizan a diario.

Tras la realización de la intervención se identificó que los líderes indígenas fortalecieron las relaciones interpersonales tras expresar sus emociones, exponer opiniones, defender sus creencias, sin atropellar o menospreciar las de sus compañeros, teniendo en cuenta las características étnicas de la comunidad indígena, y la concepción que se tiene frente a sus compañeros quienes desde su cosmovisión se ven como hermanos.

Recomendaciones

Tras el taller el rol de los roles se identificaron dificultades en las relaciones de confianza en algunos de los participantes, al momento de tomar decisiones, indagando un poco más se percibe temor a las reacciones negativas de otras personas, Se recomienda trabajar sobre el tema de la confianza y empoderamiento de las circunstancias.

Es importante trabajar sobre la importancia de la comunicación asertiva de manera profunda al igual que resolución de conflictos, en vista de las dificultades presentadas en el primer acercamiento que se tuvo con los líderes de la comunidad.

Emplear acciones que contribuyan a conocer las habilidades personales de cada líder indígena toda vez que se evidencio dificultad al momento de expresar cual es el valor que más lo representa, pero con mucha facilidad manifestaron cual es el valor que deben fortalecer.

Referencias Bibliográficas

- Alberich, T. Aranz, L. Basagoiti, M. Belmonte, R. Bru, P. Espinar, C. García, N.
Habegger, S. Heras, P. Hernández, D. Lorenzana, C. Martín, P. Montañés, M Tomás R.
Tenze, A (2009). Metodologías Participativas, Manual. Obra colectiva.
http://www.redcimas.org/wordpress/wp-content/uploads/2012/09/manual_2010.pdf
- Alberich, T. (2004) Guía fácil de la Participación Ciudadana, Manual de Gestión. Madrid,
Dykinson. <http://comprenderparticipando.com/wp-content/uploads/2016/04/Tomas-Alberich-Nistal-Investigacion-accion-participativa.pdf>
- Arango y Sánchez, Los Pueblos Indígenas de Colombia en el umbral del nuevo milenio,
Pág. 34, disponible en <http://www.acnur.org/biblioteca/pdf/4428.pdf>. Publicación del
Departamento Nacional de Planeación. 2006.
- Bauman (2007). Identidad y comunidad. *SciELO Analytics*, 14(40), 35.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-05652007000100007
- Cruz, B. (2014). Las relaciones entre sociedad, espacio y medio ambiente en las distintas
conceptualizaciones de la ciudad. *Estudios demográficos y urbanos*, 29(1), 52-55.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-72102014000100183
- Defensoría del Pueblo (2014). Derecho a la autonomía de los grupos étnicos.
<http://www.defensoria.gov.co/public/pdf/04/boletin2etnicos.pdf>
- Fuquen, M. E. (2003). Los conflictos y las formas alternativas de
resolución. *Tabula rasa*, 265-278. <https://doi.org/10.25058/20112742.n01.13>

- Esteban-Guitart, M. y Sánchez-Vidal, A. (2012). Sentido de comunidad en jóvenes indígenas y mestizos de San Cristóbal de las Casas (Chiapas, México). Un estudio empírico. *Anales de Psicología* 28(2), 532-540. <http://www.redalyc.org/pdf/167/16723135024.pdf>
- EcuRed. (s. f.). Psicología Comunitaria - EcuRed.
https://www.ecured.cu/Psicolog%C3%ADa_Comunitaria
- García G, M. (1996). Comunicación y relaciones interpersonales.
https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/4951/32061_1996_02_01.pdf?sequence=1
- Haydée L. Florenzano R. (2003). El Bienestar Subjetivo: Hacia una Psicología Positiva.
<http://revistapsicologia.uchile.cl/index.php/RDP/article/viewFile/17380/18144>
- Maya Jariego, I. (2004). Sentido de comunidad y potenciación comunitaria. *Apuntes de Psicología*, 22 (2), 187-211.
- Monje Carvajal, J. J. (2015). El plan de vida de los pueblos indígenas de Colombia, una construcción de etnoecodesarrollo. *Luna Azul*, (41), 29-56.
<https://doi.org/10.17151/luaz.2015.41.3>
- Montero, M. (1984). La psicología comunitaria: orígenes, principios y fundamentos teóricos. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 16(3), 380-400. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/805/80516303.pdf>
- Parra, C, Rodríguez, G. A. (2005) Comunidades étnicas en Colombia: cultura y jurisprudencia. Centro editorial Universidad del Rosario.

UNAD. Lección 27: Introducción a la Psicología Comunitaria.

http://datateca.unad.edu.co/contenidos/90016/2013_2/90016_ONLINE/leccin_27_introduccion_a_la_psicologia_comunitaria.html

Apéndices

Apéndice 1. Consentimiento informado



DECLARACIÓN DEL PARTICIPANTE

Yo, Nelson Bueno Guapacha identificado con cédula de ciudadanía número 14843405 de _____ en calidad de participante, con documento de identidad No. 14843405, declaro que:

1. He leído y comprendido este documento de consentimiento informado.
2. Han aclarado todas mis dudas y respondido todas mis preguntas.
3. Conozco los posibles riesgos que implica mi participación.
4. Conozco el manejo que se le dará a la información suministrada por mí.
5. Se me ha informado que no recibiré ningún tipo de remuneración o contraprestación económica por la participación en este proyecto.
6. Me han explicado que mi participación en este proyecto es totalmente voluntaria y que puedo retirarme de él en el momento en que así lo desee.
7. Estoy enterado de que luego de finalizada la investigación, recibiré información referente a los resultados de la misma.

Por lo anterior, expreso mi voluntad de participar y conscientemente, en uso de mis plenas facultades, firmo el día 12 del mes de Agosto del año 2018.

Firma del participante o representante legal: Nelson Bueno Guapacha

Nombre del participante o representante legal:

Nelson Bueno Guapacha CC No: 14843405 de _____

FIRMA DE LOS TESTIGOS:

(Nombre Testigo No. 1)
Testigo No. 1

(Nombre Testigo No. 2)
Testigo No. 2

Apéndice 2. Listas de asistencia

Evento	Presentación y Primer Aproximamiento a los líderes de la parcialidad Indígena	Hora Inicial	10:30 AM
Tema	Información general de la propuesta de trabajo de grado.		
Objetivo	Sensibilizar el trabajo de grado.		
Lugar	Oficina de la comunidad Indígena		
Fecha	12 de Agosto del 2018		

Los registros fotográficos que acompañan esta actividad se utilizarán con fines académicos.

Item	Nombre completo	Documento	Parcialidad	Teléfono	Email
1	Luiz Alcides Velaz	75.037686	Autoridad	3502090	
2	Ysabel Mercedes Escobar	10071113	Autoridad	3165802214	
3	Jose Inocencio Tondico	1800010	Autoridad	324499046	
4	Eleny Proya	24685895	Autoridad	5122801438	
5	San Antonio Okand	24685895	Autoridad	5134034754	
6	Ysabel Mercedes	6272402	Local	3137771468	
7	Ysabel Mercedes	4480000	Autoridad	3116191898	
8	Ysabel Mercedes	24685895	Autoridad	326222025	
9	Ysabel Mercedes	24685895	Autoridad	3146819511	
10	Ysabel Mercedes	24685895	Autoridad	3136618589	
11	Ysabel Mercedes	24685895	Autoridad	3164466500	
12	Nelson Guerrero	78600707	Autoridad	3164466500	
13	Nelson Guerrero	14873405	Autoridad	3164466500	
14	Nelson Guerrero	44377777	Autoridad	3164466500	
15	Nelson Guerrero	44377777	Autoridad	3164466500	
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					

Observaciones:

Evento	Taller con los padres de la comunidad.		
Tema	Autoconocimiento		
Objetivo	Desarrollar la autoconciencia con los camorras		
Lugar	Pauz del Creem		
Fecha	26 de Agosto del 2018	Hora Inicial	10:10 AM

Los registros fotográficos que acompañan esta actividad se utilizarán con fines académicos.

Item	Nombre completo	Documento	Dependencia	Teléfono	Email
1	Luis Aleides Urepe	75.037686	Autoridad	3568090893	
2	Jesus Indery de la Cruz	18600080	Autoridad	3234999046	
3	Yulien Y. FERNANDEZ	4437978	Autoridad	3782979397	
4	Quey Andree Cespeda	10019113	Autoridad	3785037114	
5	Luis gonzalez gonzalez	1089319408	Autoridad	5126222387	
6	CLAUDIA BARRERA	4930705	Autoridad	3142815517	
7	PAOLA GONZALEZ	21688600	Autoridad	3116192898	
8	PAOLA ANDREA CARUJAL	5918409	Autoridad	8198699108	
9	Megan Buena Guabacha	24688020	Autoridad	3226221335	
10	MEJANDRA MARIN	1089419524	Autoridad	3196332184	
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					

Observaciones:

Evento	Taller con los líderes de la comunidad indígena.		
Tema	El rol del líder indígena		
Objetivo	Desarrollar la capacidad el rol de los líderes		
Lugar	Oficina indígena		
Fecha	15 de enero del 2019	Hora inicio	10:10 AM

Los registros fotográficos que acompañan esta actividad se utilizarán con fines académicos.

Item	Nombre completo	Documento	Dominancia	Teléfono	Email
1	Test Adon R. Rivera	4437762		212 819 72 68	
2	Jesus Andrey Soto Jorcano	1960080	Autoridad Neron	3634499046	
3	José Ruy Rivera	8272402	Padre	919-1333438	
4	ALEXANDRA MARI	1089719524	AUTORIDAD	319 693 2184	
5	Paola Andrea Carvajal	24.668.020	Autoridad	5246227845	
6	Nelson Guerrero	1880707	Autoridad	313 6649 584	Nelson Guerrero
7	Los Abiana Montoya	24.688.790	Autoridad	371-744-3882	
8	Ce Leny Cruzales	2485845	oboyaduro	512801938	Celeny Cruzales
9	Pion Amador Cruzales	10019143	Autoridad	316 56 3874	
10	Esteban Cruzales	1880707	Autoridad	312 622 3372	
11	CELENY ANDRES SORIE	10877099	AUTORIDAD	38706058	
12	GEMAR FLORES H	4437778	AUTORIDAD	8782978991	
13	Nelson Buzo Guachaca	14833105	Autoridad	316440500	
14	Jose Pincha Ocampo	2485845	Autoridad	31909034	
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					

Observaciones:

MEJORAMIENTO DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

Evento	Taller con los padres de la comunidad indígena	
Tema	El rol del poder indígena	
Objetivo	Desarrollar la actividad del rol de los roles	
Lugar	Oficina Indígena	
Fecha	24 de enero del 2019	Hora Inicial 10:45 AM

Los registros fotográficos que acompañan esta actividad se utilizarán con fines académicos.

Item	Nombre completo	Documento	Domicilio	Teléfono	Email
1	Nelson Guerrero	786.00.207	Autoridad Indígena	3136642589	
2	Sandra	158591948	Autoridad Indígena	2125223353	
3	Sandra	15918189	Autoridad Indígena	3193622105	
4	Yas	2400088	Autoridad Indígena	3154033034	
5	Lucy Alcides Uveler	73.037586	Autoridad Indígena	3508090893	
6	ALEXANDRA MARRIN	1089919524	Autoridad Indígena	319632184	
7	Nelson Bueno Guadalupe	112731205	Autoridad Indígena	310411050	
8	Paola Andrea Cavallari	24.688.020	Autoridad Indígena	324222335	
9	Joselyne Sola Lombardo	1860090	Autoridad Indígena	303499948	
10	Deanna Williams	21685600	Autoridad Indígena	3116191798	
11	Doct Amelinda Cuyacha	10079143	Autoridad Indígena	316550214	
12	Luis Gonzaga Fragales	4930705	Autoridad Indígena	314685511	
13	GERMÁN FLORES W.	4437777	Ciudad	3722974701	
14	Jose Adan Rivera	4921162	Autoridad Indígena	31484226	
15	Luz Adriana Montoya	24.688.190	Autoridad Indígena	3114414882	
16					
17					
18	Eduar Andres Sorez	7089718374	Autoridad Indígena	3204667555	
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					

Observaciones:

Apéndice 3. Evidencia fotográfica de la intervención comunitaria.

<https://photos.app.goo.gl/36AmPLZRzAtrexQn7>