No.	Comunidad atendida	Link carpeta	Presupuesto
48	Emisora NAMUY WAM 92.2 FM - B.E.10 - B.E.11	48. Emisora NAMUY WAM 92.2 FM - B.E.10 - B.E.11	$ 5.756.376,00

	5. Sonoro de 15-20 min. Hito 1		
	Nombre del entregable	Link a formato	
1	Formato No. 2a y 2b. / Presupuesto y cronograma detallado del proyecto.	Formato No2a y 2b. Presu y Crono (1).xlsx	Presupyesti y cronograma esta bien desarrollados
2	Formato No. 3/ Perfil de la organización.	Formato No3. Perfil de la organización.docx	No diligencio
3	Formato No. 5/ Ficha de Investigación	Formato No5 Ficha de investigación.docx	No diligencio

46. EMISORA NAMUY WAM 92.2 FM - B.E.10 - B.E.11

TABLA DE CONTENIDO – HITO 1

1. DOCUMENTOS ADMINISTRATIVOS

- FACTURA/CUENTA DE COBRIO HITO NO. 1 (50%)
- RUT
- CEDULA DE CIUDADANÍA REPRESENTANTE LEGAL
- CÁMARA DE COMERCIO /RESOLUCIÓN MINISTERIO DEL INTERIOR
- CERTIFICACIÓN BANCARÍA
- CERTIFICADO DE PARAFISCALES

2. ENTREGABLES TÉCNICOS

A. PRODUCCIONES SONORAS (15-20 MIN):

1. FORMATO NO. 3/ PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN.

2. FORMATO NO. 2A Y 2B. / PRESUPUESTO Y CRONOGRAMA DETALLADO DEL PROYECTO

3. FORMATO NO. 5/ FICHA DE INVESTIGACIÓN

CABILDO INDIGENA DEL RESGUARDO DE GUAMBIA

Nit 817000162

Factura Electrónica De Venta No

FECA No. 290

Documento Oficial de Autorización de Numeración Facturación Electrónica No. 18764082731007 que habilita desde FECA 201 hasta FECA 2000. Vence 2026-11-01

IVA Régimen Común No somos Agentes de Retención de IVA
No somos Grandes Contribuyentes
Actividad Económica ICA RECUR 1000.00 X 1000

CLIENTE	MINISTERIO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES
NIT	899999053 1

DIRECCIÓN	CIUDAD	TELÉFONO
BOGOTÁ	Bogota D.C.	

Email jbaquero@mintic.gov.co

FECHA FACTURA	FECHA VENCIMIENTO
04/11/2025	05/11/2025

VENDEDOR	FORMA DE PAGO
DAVID MORALES HURTADO	Credito

POR CONCEPTO DE

HITO 1

Item	Código	Descripción	Cantidad	U Medida	Valor Unitario	IVA	Valor IVA	Total
1	WAM-2025	HITO 1	1	Und.	2.878.188,00	0%	0	2.878.188,00

Total líneas o ítems: 1

SUBTOTAL	**2.878.188,00**
DESCUENTO	**0**
IVA	**0**
TOTAL DE LA OPERACIÓN	**2.878.188,00**
RETEFUENTE	**0**
RETEIVA	**0**
RETEICA	**0**
TOTAL MENOS RETENCIONES	**2.878.188,00**

Valor en Letras

DOS MILLONES OCHOCIENTOS SETENTA Y OCHO MIL CIENTO OCHENTA Y OCHO PESOS M/CTE

Representación Gráfica de la Factura de Venta Electrónica

Fecha y Hora de Generación: 04/11/2025 11:53:47

CRA 2 No.12-25 B/EL PORVENÍR SILVIA CAUCA Teléfono 032-8251211
Correo Electrónico cabildoindigenadeguambia@gmail.com

Fabricante y Proveedor Tecnológico: World Office Colombia SAS NIT 900534356-3 Software: World Office (wo_2)
CUFE: 7c98dccb430ec09618d68bcc1d3d522d291c04a01749ce0b1ac2af646c9de24089f8f822ee39ca4e8ccf9c7177deb76e --Fecha y Hora de Expedición : 04/11/2025 3:45:13 p. m.

DIAN

Formulario del Registro Único Tributario

001

2. Concepto 0 2 Actualización

4. Número de formulario 141155147731

(415)7707212489984(8020) 000014115514773 1

5. Número de Identificación Tributaria (NIT)	6. DV	12. Dirección seccional	14. Buzón electrónico
8 1 7 0 0 0 1 6 2	9	Impuestos y Aduanas de Popayán 1 7	

IDENTIFICACIÓN

24. Tipo de contribuyente	25. Tipo de documento	26. Número de Identificación	
Persona jurídica 1			

Lugar de expedición	28. País	29. Departamento	30. Ciudad/Municipio

31. Primer apellido	32. Segundo apellido	33. Primer nombre	34. Otros nombres

35. Razón social
CABILDO INDIGENA DEL RESGUARDO DE GUAMBIA

36. Nombre comercial	37. Sigla

UBICACIÓN

38. País	39. Departamento	40. Ciudad/Municipio
COLOMBIA 1 6 9	Cauca 1 9	Silvia 7 4 3

41. Dirección principal
CR 2 12 25 BRR EL PORVENIR

42. Correo electrónico cabildoindigenadeguambia@gmail.com

43. Código postal	44. Teléfono 1	45. Teléfono 2
	3 1 2 2 7 1 4 1 8 1	

CLASIFICACIÓN

Actividad económica				Ocupación	
Actividad principal		**Actividad secundaria**		**Otras actividades**			
46. Código	47. Fecha inicio actividad	48. Código	49. Fecha inicio actividad	50. Código	1	2	51. Código	52. Número establecimientos
9 4 9 9	1 9 9 2 0 2 0 9	8 5 6 0	2 0 2 3 0 6 0 6	9 1 0 2				

Responsabilidades, Calidades y Atributos

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
53. Código	7	1	4	4	2	5	2	5	5																	

07- Retención en la fuente a título de rent
14- Informante de exogena
42- Obligado a llevar contabilidad
52 - Facturador electrónico
55 - Informante de Beneficiarios Finales

Usuarios aduaneros										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
54. Código										
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

Exportadores					
55. Forma	56. Tipo	Servicio	1	2	3
		57. Modo			
		58. CPC			

IMPORTANTE: Sin perjuicio de las actualizaciones a que haya lugar, la inscripción en el Registro Único Tributario -RUT-, tendrá vigencia indefinida y en consecuencia no se exigirá su renovación

Para uso exclusivo de la DIAN

59. Anexos SI [ ] NO [X] 60. No. de Folios: 0

La información suministrada a través del formulario oficial de inscripción, actualización, suspensión y cancelación del Registro Único Tributario (RUT), deberá ser exacta y veraz; en caso de constatar inexactitud en alguno de los datos suministrados se adelantarán los procedimientos administrativos sancionatorios o de suspensión, según el caso, Parágrafo del artículo 1.6.1.2.6 del Decreto 1625 del 2016. De igual manera al formalizar el trámite el usuario fue informado y acepta la política de tratamiento de datos ley 1581 de 2012.

Firma del solicitante:

Sin perjuicio de las verificaciones que la DIAN realice.

Firma autorizada:

984. Nombre PECHENE MUELAS LILIANA

985. Cargo Representante legal Certificado

COPIA CERTIFICADO DOCUMENTO SIN COSTO

DIAN

Formulario del Registro Único Tributario

001

Espacio reservado para la DIAN

4. Número de formulario: 141155147731

(415)7707212489984(8020) **000014115514773 1**

5. Número de Identificación Tributaria (NIT)	6. DV	12. Dirección seccional		14. Buzón electrónico
8 1 7 0 0 0 1 6 2	9	Impuestos y Aduanas de Popayán	1 7	

Características y formas de las organizaciones

62. Naturaleza	3	63. Formas asociativas		64. Entidades o institutos de derecho público de orden nacional, departamental, municipal y descentralizados	3 4
65. Fondos		66. Cooperativas		67. Sociedades y organismos extranjeros	
68. Sin personería jurídica		69. Otras organizaciones no clasificadas		70. Beneficio	2

Constitución, Registro y Última Reforma

Documento	1. Constitución	2. Reforma
71. Clase	0 8	0 8
72. Número	3	7
73. Fecha	1 9 9 2 0 2 0 9	2 0 0 2 0 9 1 7
74. Número de notaría		
75. Entidad de registro	0 7	0 7
76. Fecha de registro	1 9 9 2 0 2 0 9	2 0 0 2 0 9 1 7
77. No. Matrícula mercantil		
78. Departamento	1 1	1 1
79. Ciudad/Municipio	0 0 1	0 0 1
Vigencia		
80. Desde	1 9 9 2 0 2 0 9	2 0 0 2 0 9 1 7
81. Hasta	2 0 9 9 1 2 3 1	2 0 9 9 1 2 3 1

Composición del Capital

82. Nacional	1 0 0 %
83. Nacional público	0 . 0 %
84. Nacional privado	1 0 0 . 0 %
85. Extranjero	0 %
86. Extranjero público	0 . 0 %
87. Extranjero privado	0 . 0 %

Entidad de vigilancia y control

88. Entidad de vigilancia y control: Ministerio del Interior — 1 8

Estado y Beneficio

Item	89. Estado actual	90. Fecha cambio de estado	91. Número de Identificación Tributaria (NIT)	92. DV
1	8 3	2 0 2 1 0 7 3 1		-
2		Año Mes Día		-
3		Año Mes Día		-
4		Año Mes Día		-
5		Año Mes Día		-

Vinculación económica

93. Vinculación económica	94. Nombre del grupo económico y/o empresarial	95. Número de Identificación Tributaria (NIT) de la Matriz o Controlante	96. DV.

97. Nombre o razón social de la matriz o controlante

170. Número de identificación tributaria otorgado en el exterior	171. País	172. Número de identificación tributaria sociedad o natural del exterior con EP	

173. Nombre o razón social de la sociedad o natural del exterior con EP

COPIA CERTIFICADO DOCUMENTO SIN COSTO

DIAN

Formulario del Registro Único Tributario
Representación

001

Espacio reservado para la DIAN

4. Número de formulario 141155147731

(415)7707212489984(8020) **000014115514773 1**

5. Número de Identificación Tributaria (NIT)	6. DV	12. Dirección seccional	14. Buzón electrónico
8 1 7 0 0 0 1 6 2	9	Impuestos y Aduanas de Popayán 1 7	

Representación

1

98. Representación	99. Fecha inicio ejercicio representación
REPRS LEGAL PRIN 1 8	2 0 2 5 0 1 0 1

100. Tipo de documento	101. Número de identificación	102. DV	103. Número de tarjeta profesional
Cédula de Ciudadaní 1 3	3 4 3 2 7 5 2 7		

104. Primer apellido	105. Segundo apellido	106. Primer nombre	107. Otros nombres
PECHENE	MUELAS	LILIANA	

108. Número de Identificación Tributaria (NIT)	109. DV	110. Razón social representante legal

2

98. Representación	99. Fecha inicio ejercicio representación

100. Tipo de documento	101. Número de identificación	102. DV	103. Número de tarjeta profesional

104. Primer apellido	105. Segundo apellido	106. Primer nombre	107. Otros nombres

108. Número de Identificación Tributaria (NIT)	109. DV	110. Razón social representante legal

3

98. Representación	99. Fecha inicio ejercicio representación

100. Tipo de documento	101. Número de identificación	102. DV	103. Número de tarjeta profesional

104. Primer apellido	105. Segundo apellido	106. Primer nombre	107. Otros nombres

108. Número de Identificación Tributaria (NIT)	109. DV	110. Razón social representante legal

4

98. Representación	99. Fecha inicio ejercicio representación

100. Tipo de documento	101. Número de identificación	102. DV	103. Número de tarjeta profesional

104. Primer apellido	105. Segundo apellido	106. Primer nombre	107. Otros nombres

108. Número de Identificación Tributaria (NIT)	109. DV	110. Razón social representante legal

5

98. Representación	99. Fecha inicio ejercicio representación

100. Tipo de documento	101. Número de identificación	102. DV	103. Número de tarjeta profesional

104. Primer apellido	105. Segundo apellido	106. Primer nombre	107. Otros nombres

108. Número de Identificación Tributaria (NIT)	109. DV	110. Razón social representante legal

COPIA CERTIFICADO
DOCUMENTO SIN COSTO

DIAN

Formulario del Registro Único Tributario
Socios y/o Miembros de Juntas Directivas, Consorcios, Uniones Temporales

001

Espacio reservado para la DIAN

4. Número de formulario: 141155147731

(415)7707212489984(8020) **000014115514773 1**

5. Número de Identificación Tributaria (NIT)	6. DV	12. Dirección seccional		14. Buzón electrónico
8 1 7 0 0 0 1 6 2	9	Impuestos y Aduanas de Popayán	1 7	

Socios y/o Miembros de Juntas Directivas, Consorcios, Uniones Temporales

1

111. Tipo de documento	112. Número de identificación	113. DV	114. Nacionalidad
Cédula de Ciudada 1 3	1 0 6 2 0 1 1 3		COLOMBIA 1 6 9

115. Primer apellido	116. Segundo apellido	117. Primer nombre	118. Otros nombres
USSA	TOMBE	ESTEBAN	

119. Razón social

120. Valor capital del socio	121. % Participación	122. Fecha de ingreso	123. Fecha de retiro
		2 0 2 5 0 1 0 1	

2

111. Tipo de documento	112. Número de identificación	113. DV	114. Nacionalidad
Cédula de Ciudada 1 3	1 0 6 4 4 3 3 7 5 2		COLOMBIA 1 6 9

115. Primer apellido	116. Segundo apellido	117. Primer nombre	118. Otros nombres
TOMBE	TOMBE	FABIAN	ALBEIRO

119. Razón social

120. Valor capital del socio	121. % Participación	122. Fecha de ingreso	123. Fecha de retiro
		2 0 2 4 0 1 0 1	

3

111. Tipo de documento	112. Número de identificación	113. DV	114. Nacionalidad
Cédula de Ciudada 1 3	1 0 7 2 1 3 8 2		COLOMBIA 1 6 9

115. Primer apellido	116. Segundo apellido	117. Primer nombre	118. Otros nombres
SANCHEZ	CALAMBAS	JOSE	GILBERTO

119. Razón social

120. Valor capital del socio	121. % Participación	122. Fecha de ingreso	123. Fecha de retiro
		2 0 2 5 0 1 0 1	

4

111. Tipo de documento	112. Número de identificación	113. DV	114. Nacionalidad

115. Primer apellido	116. Segundo apellido	117. Primer nombre	118. Otros nombres

119. Razón social

120. Valor capital del socio	121. % Participación	122. Fecha de ingreso	123. Fecha de retiro

5

111. Tipo de documento	112. Número de identificación	113. DV	114. Nacionalidad

115. Primer apellido	116. Segundo apellido	117. Primer nombre	118. Otros nombres

119. Razón social

120. Valor capital del socio	121. % Participación	122. Fecha de ingreso	123. Fecha de retiro

COPIA CERTIFICADO
DOCUMENTO SIN COSTO

DIAN

Formulario del Registro Único Tributario
Revisor Fiscal y Contador

001

Espacio reservado para la DIAN

4. Número de formulario 141155147731

(415)7707212489984(8020) **000014115514773 1**

5. Número de Identificación Tributaria (NIT)	6. DV	12. Dirección seccional		14. Buzón electrónico
8 1 7 0 0 0 1 6 2		Impuestos y Aduanas de Popayán	1 7	

Revisor Fiscal y Contador

Revisor fiscal principal

124. Tipo de documento	125. Número de identificación	126. DV	127. Número de tarjeta profesional

128. Primer apellido	129. Segundo apellido	130. Primer nombre	131. Otros nombres

132. Número de Identificación Tributaria (NIT)	133. DV	134. Sociedad o firma designada

135. Fecha de nombramiento

Revisor fiscal suplente

136. Tipo de documento	137. Número de identificación	138. DV	139. Número de tarjeta profesional

140. Primer apellido	141. Segundo apellido	142. Primer nombre	143. Otros nombres

144. Número de Identificación Tributaria (NIT)	145. DV	146. Sociedad o firma designada

147. Fecha de nombramiento

Contador

148. Tipo de documento	149. Número de identificación	150. DV	151. Número de tarjeta profesional
Cédula de Ciudadanía 1 3	1 0 6 4 4 3 5 6 6 6		3 2 8 8 2 5

152. Primer apellido	153. Segundo apellido	154. Primer nombre	155. Otros nombres
MORALES	HURTADO	DAVID	

156. Número de Identificación Tributaria (NIT)	157. DV	158. Sociedad o firma designada

159. Fecha de nombramiento
2 0 2 5 0 1 1 0

COPIA CERTIFICADO
DOCUMENTO SIN COSTO

REPUBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACION PERSONAL
CEDULA DE CIUDADANIA

34327527
NUMERO

PECHENE MUELAS
APELLIDOS

LILIANA
NOMBRES

FIRMA





INDICE DERECHO

FECHA DE NACIMIENTO 30-NOV-1984

SILVIA
(CAUCA)
LUGAR DE NACIMIENTO

1.54
ESTATURA

O+
G.S. RH

F
SEXO

11-DIC-2002 POPAYAN
FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION

REGISTRADORA NACIONAL
ALMABEATRIZ RENGIFO LOPEZ

P-1100100-36113612-F-0034327527-20030516 00698 03136H 01 133191030

Powered by CamScanner

EL(LA) SUSCRITO(A) DIRECTOR(A) DE LA DIRECCION DE ASUNTOS INDIGENAS, ROM Y MINORIAS DEL MINISTERIO DEL INTERIOR

HACE CONSTAR

Que consultado el sistema de información indígena de Colombia (SIIC), se registra el Resguardo Indígena GUAMBIA en las bases de datos de esta Dirección.

Que consultado el auto-censo sistematizado y aportado por la Comunidad Indígena GUAMBIA, la cual hace parte del Resguardo Indígena GUAMBIA, se registra el Señor (a): LILIANA PECHENE MUELAS, identificado (a) con CC y número de documento: 34327527, en el(los) censo(s) del(los) año(s) 2013, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025.

Se expide en Bogotá D.C., al(os) 17 día(s) del mes 10 del año 2025.

La presente información se emite conforme a los registros que al día de hoy reposan en el Sistema de Información Indígena de Colombia

Roquelina Sabis Blanco Moscarella
Director de Asuntos índigenas, Rom y Minorías

Url Verificación

Este Certificado Consta De 01 Hoja(s), y su generación es totalmente gratuito.

Cumplimiento artículo 50 de la Ley 789 de 2002

Señores
MINISTERIO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES DE COLOMBIA

Con el fin de acreditar el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 50 de la Ley 789 de 2002 y 9º de la Ley 828 de 2003,

CERTIFICO:

Que **EL CABILDO INDIGENA DEL RESGUARDO DE GUAMBIA** Identificado con **NIT número 817.000.162-9.**

1. Durante el 2025 y hasta el mes de septiembre se cumplió oportunamente, con el pago de aportes y demás obligaciones legales que le corresponden con respecto al Sistema de Seguridad Social en salud, Pensiones y Riesgos Laborales.

2. En el mismo período, y en las circunstancias en las que ha sido necesario, ha cumplido con el pago de aportes parafiscales al Servicio Nacional de Aprendizaje, al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y las Cajas de compensación familiar, de acuerdo con las normas vigentes.

La presente certificación se expide en Silvia Cauca, el día veintidós (22) del mes de octubre del año dos mil veinticinco (2025).

LILIANA PECHENE MUELAS
Representante legal Cabildo de Guambia
CC 34.327.527

Certificado
Bancario

Viernes, 17 de octubre de 2025

A quien pueda interesar

BANCOLOMBIA S.A. se permite informar que CABILDO INDIGENA DEL RESGUARDO identificado(a) con NIT 817000162, a la fecha de expedición de esta certificación, tiene con el banco los siguientes productos:

Producto	No. Producto	Fecha Apertura	Estado
CUENTA DE AHORROS	26100002547	2021/06/10	ACTIVA

***Importante:** Esta constancia solo hace referencia a los productos mencionados anteriormente.

*Si desea verificar la veracidad de esta información, puede comunicarse con la Sucursal Telefónica Bancolombia los siguientes números: Medellín - Local: (60-4) 510 90 00 - Bogotá - Local: (60-1) 343 00 00 - Barranquilla - Local: (60-5) 361 88 88 - Cali - Local: (60-2) 554 05 05 - Resto del país: 01800 09 12345. Sucursales Telefónicas en el exterior: España (34) 900 995 717 - Estados Unidos (1) 1 866 379 97 14.



Catalina Cortés Uribe.
Gerente Servicios Contact Center & BPO.

Bancolombia

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA
BANCOLOMBIA S.A. Establecimiento Bancario.

FORMATO 3. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN CI 1726 DE 2025-CANAL TRO MINTIC	
Nombre completo de la organización	*CABILDO INDIGENA DEL RESGUARDO DE GUAMBIA* *PROGRAMA COMUNICACIÓN EMISORA NAMUY WAM 92.2*
NIT	*817.000.162-9*
Logo	
Correo de contacto	namuywam92.2@gmail.com cabildoguambia@yahoo.es
Página web	*No aplica*

1. Historia de la organización: (Dos párrafos de max. 4 líneas cada uno)

Diligencie la respuesta aquí

Hace Aproximadamente 28 años La emisora hace parte de un proyecto de comunicación comunitaria e indígena, vinculado al Cabildo Indígena del Resguardo de Guambía y a la autoridad ancestral denominada "Red de Autoridades Nu Nakchakeas cada uno).

Namuy Wam se ubica en la vereda Agua Blanca del municipio de Silvia (Cauca), dentro del territorio del pueblo indígena Misak (también conocido como Guambía).

Uno de sus propósitos clave es la preservación de la lengua materna (Namtrik) y de la cosmovisión del pueblo Misak, así como fortalecer la identidad, la autonomía y la comunicación comunitaria.

2. Misión y visión de la organización (Dos párrafos de max. 4 líneas cada uno)

Diligencie la respuesta aquí

MISIÓN: Transmitir desde el territorio ancestral del pueblo Pueblo Misak, "por el territorio, unidad, autoridad, autonomía e identidad, para la prolongación de la vida en el tiempo y en el espacio" Fortalecer el derecho preexistente, existente y vigente del Pueblo Misak, a través de la radio y su red de autoridades Red de Autoridades Nu Nakchak. Recuperar, promover y transmitir la lengua materna (Namtrik/Namuy Wam) y los saberes ancestrales del Pueblo Misak, articulando contenidos culturales, comunitarios, ideológicos y educativos mediante la radio comunitaria.

VISIÓN: parte integral del plan de vida del pueblo Misak, orientada a «la defensa de la vida, el territorio y el medio ambiente», así como al fortalecimiento de su autonomía, identidad y cultura comunitaria.

3. Experiencia previa (Tres párrafos de max. 4 líneas cada uno)

Diligencie la respuesta aquí

la experiencia de Namuy Wam es un ejemplo significativo de radio comunitaria indígena que articula la lengua, territorio, cultura, participación social y medio técnico de comunicación La emisora ha tenido

impacto más allá de la cultura: se menciona que a través de la radio se fortaleció el liderazgo comunitario, y algunos de los locutores o gestores de la emisora luego asumieron roles en la gobernanza local (como vicegobernador del resguardo, cargos públicos, Además, la emisora aparece como un espacio desde donde se visibiliza la realidad del territorio, se articula la voz comunitaria y se promueve un ejercicio de comunicación y participación que va más allá del contenido radial ha sido concebida como herramienta para la recuperación de las tradiciones y de la cosmovisión Misak, a través de la comunicación propia. Un estudio afirma que la emisora funciona como "una escuela de liderazgo comunitario", ya que varios de los comunicadores que allí han trabajado han pasado a ocupar cargos de autoridad dentro del resguardo.

4. Equipo humano (Cuatro párrafos de max. 4 líneas cada uno)

Diligencie la respuesta aquí

con los que empezó en el equipo humano, taita Jeremías Tunubalá: Uno de los "taitas" fundadores o impulsores de la emisora, que pasó de trabajos en la radio a cargos comunitarios de gobierno en el resguardo. Eduardo Almendra: Otra figura que aparece como locutor-taita del turno del mediodía en la emisora. Pedro Antonio Chavaco: Cita como responsable de un "magazín informativo".

en la actualidad para el fortalecimiento del plan de vida MISAK, como coordinación General Wilson Tunubala, coordinador de programa taita Luis Enrique Ullune, coordinador de audiovisuales Taita libardo tombe, Secretario Kasuku Nilson Santiago Yalanda.

5. Anexo (Para complementar la información anexar PDF con el perfil de la organización)

CABILDO DE GUAMBIA
NIT 817.000.162-9
E-mail: cabildoguambia@yahoo.com
Metrap srənkutri mantə kəntreincha eshkaikuan wentəwey asik isua kusrekun

SEGUNDO PLAN DE VIDA

DE PERVIVENCIA Y CRECIMIENTO MISAK

MANANASRƟKURRI MANANASRƟNKATIK MISAK WARAMIK



GUAMBIA, DICIEMBRE DE 2008

CABILDO DE GUAMBIA AÑO 2008

TATA LORENZO MUELAS HURTADO	Gobernador
TATA MANUAL JESUS CALAMBAS	Vicegobernador
MAMA ELVIA DORIS MORALES TOMBE	Secretaria General
TATA ERNESTO HURTADO TUNUBALA	Secretario General
TATA JESUS ANTONIO TOMBE	Alcalde Zona Cofre

PROGRAMA SIEMBRAS

TATA MANUEL JESUS TOMBE Alcalde Zona Campana

TATA JOAQUIN TUMIÑA Alcalde Zona Pueblito

TATA MANUEL JULIO TUMIÑA Alcalde Zona Mishambe

TATA LUIS EDUARDO ARANDA Alcalde Zona Cacique

TATA MANUEL VICTOR VELASCO Alcalde Zona Guambia Nueva

TATA JORGE ANTONIO CUCHILLO Alcalde Zona Tranal

TATA RODRIGO CANTERO Alcalde Zona Gran Chimán

TATA MANUEL TRINO TOMBE Alcalde Zona Trébol

GOBERNADORES DE CABILDOS EN OTROS MUNICIPIOS AÑO2008

TATA JUAN YALANDA Munchique, Tambo

TATA JESUS MARIA TUMIÑA MORALES Kurachak, Cajibio

TATA JULIO LUIS CALAMBAS Bonanza, Morales

TATA JOSE EMIDIO CUCHILLO San Antonio Morales

TATA EDUARDO CALAMBAS FERNANDEZ Piscitao, Piendamó

TATA MANUEL TRINO YALANDA La María, Piendamó

TATA ABIGAIL TROCHEZ PECHENE Ovejas, Caldono

TATA HUMBERTO MORALES Reforma, La Plata, Huila

TATA NELSON BASTO Gaitana, La Plata, Huila

TATA JUAN YALANDA TOMBE Nuevo Amanecer, Arg., Huila

TATA MANUEL JESUS CALAMBAS YALANDA Nam Misak, Arg.y la Plata, Huila

Cabildo de Ginebra, Valle y el Cabildo urbano de la ciudad de Cali.

MISAK EN OTROS RESGUARDOS DEL DEPARTAMENTO DEL CAUCA

Jambaló, Totoró, Inzá, Páez, Pueblo Nuevo – Caldono y Santander de Quilichao, que es asentamiento.

MISAK EN LAS CIUDADES

Popayán, Cali, Medellín y Bogotá.

COORDINADOR DEL PLAN DE VIDA AÑO 2008

FLOR NANCY MUELAS ARANDA

COORDINADORES DE PROGRAMAS AÑO 2008

MAMA BARBARA MORALES TOMBE	Educación
TAITA JESUS MARIA ARANDA JAMBO	Educación
Prof. OVEIMAR MUELAS ARANDA	Educación
TAITA HERIBERTO TUNUBALA PAJA	Salud
TAITA JAIME USSA CALAMBAS	Siembras y créditos
TAITA JESUS PECHENE	Justicia
TAITA GEREMIAS TUNUBALA	Comunicación
TAITA ABELINO DAGUA HURTADO	Cultura

DEDICATORIA

Invocamos como Misak al Srθmpaleik Dios, para la protección y al Pishimisak, para que nos ilumine el camino, como ha sido mananasrekurri, mananasrenkatik, desde tiempos inmemorables y hasta siempre.

Ofrecemos este Plan de Pervivencia y Crecimiento a los héroes Misak, que murieron por la defensa del Derecho Mayor y que vuestra sangre nos de fortaleza.

RECONOCIMIENTO

El pueblo Misak y su autoridad ancestral tatamera y mamamera, en año 2005 reconocieron los derechos sociales, territoriales y políticos a 25 familias y 270 persona Nasas, que viven en la vereda de Alto Méndez, en el resguardo ancestral de Guambia, quienes hoy ejercen sus derechos y sus deberes. El Plan de Pervivencia y Crecimiento Misak, invita a construir una política social y económica de mejoramiento de vida para ellos.

AGRADECIMIENTOS

Nuestro agradecimiento a los tatamera y mamamera de los cabildos Guambianos de los años 2004, 2005, 2006 y 2007 y a los taitas, a las mamas, a los líderes, a los comuneros, a los profesores y profesoras, a las autoridades tatamera y mamamera del año 2008 y a todos los Misak. A los señores Hugo Guerrero, por el aporte al trabajo técnico del Plan de Vida, años 2004 y 2005; Víctor Daniel Bonilla, por el

trabajo del Plan de Crecimiento y Permanencia Cultural del Pueblo Misak, parte general, años 2005 y 2006; a María Cristina Revelo Ávila y Floro Tunubalá, en la evaluación de los programas y proyectos de Guambia, año 2005; a todos, nuestra gratitud por la participación activa en la elaboración del diagnóstico para el Plan de Pervivencia y Crecimiento Misak.

TRABAJO FINAL

Elaborado por los Taitas:

Floro Tunubalá.
Juan Bautista Muelas Trochez.

Fotografías: Comités de educación, Salud, Siembras, Comunicación, Cultura y los señores Juan Bautista Muelas Trochez y Floro Tunubalá.

INTRODUCCCION

Los Misak, como todos los pueblos andinos, vivimos en estrecha relación con la naturaleza. Allí surge nuestro pensamiento. Se habla que primero fue la tierra y junto a ella estaba el agua, en el páramo había grandes lagunas entre ellas Ñimbe (hembra) y Piendamó (macho) y al unirse estas dos se originó el Misak, luego nacen los primeros hijos ocupando diferentes espacios del territorio, habitando en kausrθ, anistrapu y wampiksrθ y ellos fueron las shuramera y los shurmera y de ellos venimos todos y de ellos nacen todas las costumbres y los valores culturales. Asimismo, en torno a las lagunas y en el kθrrak vive el pishimisak, quien guía en los sueños a los mθrθpθlθ para que ellos nos puedan guiar, él es el dueño de todo, el protector de la vida y en la muerte, es el que tiene el poder de mantener el equilibrio social entre el hombre y la naturaleza. El legado de ellos es vivir y permanecer en el tiempo de acuerdo a las costumbres, compartiendo la tierra, los alimentos y cosechas, de vivir y de orientar el latá latá, de trabajar a través del alik en familia y en comunidad. También nos ordena a vivir en comunidad y en convivencia con otras culturas y la biodiversidad; defender el territorio, los suelos, las aguas, las lagunas, los ríos, quebradas, bosques y los sitios sagrados y arqueológicos; las riquezas del suelo y subsuelo, los recursos genéticos y ambientales, los conocimientos y saberes ancestrales, los animales y los tejidos, como patrimonio. Aplicar la objeción cultural en momentos de alto peligro en la parte cultural y de los recursos naturales, ser dirigidos y gobernados por nuestra propia gente, que prospere la economía familiar y comunitaria y educar para vivir culturalmente como Misak.

La misión de los Misak es proteger integralmente lo que nos pertenece por Derecho Mayor, es decir antes del nuevo testamento, antes de la conquista, por eso es Mayor. Porque nosotros ocupábamos, gobernábamos y cuidábamos estas tierras antes de la llegada de los españoles, éramos naciones indígenas, con diversas costumbres y culturas, ocupando todo el continente; civilizaciones cuyos logros artísticos e intelectuales podían competir con las culturas de la antigua China, India y el mundo

mediterráneo. Ellos trajeron otro derecho que es menor y este vino a reemplazar nuestras normas y costumbres, a destronar nuestras autoridades, para ponernos en manos de encomenderos y de curas. Entre los españoles y los mestizos nos arrebataron nuestras tierras, nuestra autonomía y justicia, que fueron reemplazadas por los encomenderos, por curas, por el juete y por el cepo; también saquearon nuestras riquezas de oro, plata, sal y quina. Los encomenderos se adueñaron de las tierras de encomiendas lo que dio paso a la propiedad privada, "la hacienda", donde el señor, era dueño de una gran extensión de tierra, adquirida por vías fraudulentas, sometían a la población dueña de su propia tierra a trabajar sin remuneración (terraje), con maltrato permanente y humillación. Este sistema de explotación de trabajo fue aplicado durante la colonización española en América y en la época republicana hasta finales del siglo XX.

Ante toda esta situación en el año 1980, el pueblo Misak en asamblea general, proclama a través del manifiesto guambiano, el Derecho Mayor "IBE NAMUIGUEN Y ÑIMMEREAY GUCHA", "esto es de nosotros y de ustedes también". Desde entonces venimos elaborando nuestro Plan de Vida para resurgir a través de nuestra propia organización de lucha y con mucho esfuerzo, venimos reconstruyendo el pensamiento, la historia y elaborando un pensamiento político sobre el derecho a la tierra, a la justicia, a la educación, a la salud, a desarrollar la lengua materna y las costumbres. Con esta propuesta nos unimos comunidades y pueblos indígenas, caminamos y luchamos juntos para la recuperación de la tierra y para recuperar todo. Pero esta lucha nos ha costado sangre, sangre Misak y sangre de otros indígenas. Y así caminando con mucho esfuerzo llegamos a la constituyente y allí logramos que reconocieran nuestros derechos, "los derechos de los indígenas". Pero también perdimos otros derechos, como políticas del Estado donde en los diferentes ministerios habían oficinas nacionales y regionales con programas de apoyo y defensa a la integridad indígena, las cuales desde entonces, los gobiernos de turno fueron acabando, por ejemplo en el ministerio de Agricultura estaba el INCORA, hoy INCODER, con presupuesto para compra de tierras y saneamiento de resguardos; también en el ministerio de Gobierno, hoy ministerio del Interior, existía con

presupuesto propio la dirección Nacional de Asuntos Indígenas. Hoy solo existen oficinas sin ningún poder representativo para nosotros.

PRESENTACION

En 1994 los cabildos indígenas del país, legalmente reconocidos sus resguardos por el Estado, comenzaron a recibir los recursos de inversión de transferencias, logrados en la constituyente en 1991 y por la ley 60 de 1993, es cuando el Cabildo de Guambia elabora su primer Plan de Vida, invirtiendo en programas como producción, educación, salud y saneamiento básico. Así mismo, se logra elaborar una serie de proyectos para apoyar programas como justicia, comunicación y medio ambiente, entre otros. En el transcurso del tiempo se construyó el Hospital Mama Dominga, que hoy presta servicio a los afiliados y no afiliados Misak y a otras comunidades, siendo reconocido como uno de los cinco mejores Hospitales de primer nivel del país; también se construyó y mejoró la infraestructura escolar. Hoy la Institución Educativa Agroguambiana es una de las más grandes del departamento con más de 3.000 alumnos de primaria, secundaria y estudiantes de tecnología. La educación ha tenido avances construyendo un currículo y una pedagogía para la educación propia, mejorando el nivel curricular reglamentario del MEN, para que los estudiantes puedan responder en primaria, secundaria y estudios superiores El Centro de Justicia Watsinuk que funciona hace más de diez años, ha logrado implementar la normatividad propia articulada con la norma nacional y donde se ha ido recopilando el proceso jurídico en namtrik y en castellano. En comunicaciones se ha avanzado en la formación de un grupo de jóvenes quienes, a través de la radio comunitaria, han ido construyendo la socialización del pensamiento y los programas sociales. En producción o siembras, se ha hecho el esfuerzo de implementar una política de producción lícita de clima frío y cálido enfrentando los cultivos de uso ilícito (amapola); además, se ha ido fortalecido el sistema tradicional de producción Ya tul. En lo que se refiere al territorio, desde hace más de dos décadas los Misak retomamos la lucha y venimos reconstruyendo la parte territorial y es el elemento mas sensible de nuestra vida, en él se articulan todos los procesos culturales, ambientales, económicos y espirituales; es el elemento dinámico y articulador de los procesos vitales de nuestra cultura. En materia de tenencia de tierra, los tatamera han comprado tierras por

medio de programas presentados al gobierno Nacional, pero a la fecha muchas familias continúan en minifundio y otras carecen de tierra.

Ahora se elabora el segundo Plan de Vida de Pervivencia y Crecimiento Misak. Es un Plan para todos los Misak ubicados en diferentes resguardos, municipios de los departamentos de Cauca, Huila y Valle y en las ciudades capitales de Popayán, Cali, Medellín y Bogotá, como pueblo, porque todos somos la misma sangre, tenemos las mis costumbres y el origen de nuestra historia es común, por eso debemos caminar juntos, para defender y desarrollar el Derecho Mayor, para fortalecer nuestra cosmovisión y ampliar nuestro pensamiento, impulsando políticas de restaurar el interrumpido hilo histórico de nuestra existencia y para proyectar y defender las formas de mejorar la vida que corresponda a las características políticas, económicas, ambientales y sociales. Este Plan es igualmente para los Nasas y campesinos que viven en territorio Misak.

Este Plan de Vida de Pervivencia y Crecimiento Misak, contiene aspectos generales geográficos, sociales, territoriales y actividad productiva y cuatro pilares fundamentales que son: Articulación del Plan de Vida; Pensamiento Socio Cultural; Organización Socio Política, donde se hace la propuesta de crear la entidad territorial y el gobierno Misak, y el pilar de Derecho de Reconstrucción Económica y Social, donde el **Estado colombiano debe garantizar una inversión pública durante quince años**, para mejorar la calidad de vida de los Misak y de las familias Nasas y campesinos que viven en el territorio Misak, y para ello debemos elaborar los programas y proyectos respectivos que estarán a cargo y responsabilidad de los cabildos de los diferentes resguardos y asentamientos Misak de los próximos años.

PERVIVENCIA Y CRECIMIENTO COMO POLITICA DE "DESARROLLO"

La palabra "desarrollo" no tiene cabida entre nuestros conceptos tradicionales, es occidental: simplemente no existe. Hay que entender que el cambio y permanencia son fenómenos ligados en el devenir histórico de nuestra cultura. El "desarrollo" para nosotros es fluir y permanecer en el territorio, crecer y transitar en el, ir y venir desde dentro hacia fuera y de fuera hacia dentro, como el caracol. Siempre siguiendo las pisadas de los abuelos que nos indica por donde debemos ir, en armonía con la naturaleza

y los cosmos. Por lo tanto no podremos abordar el tema del desarrollo económico desde la idea del progreso lineal, ni de crecimiento indefinido, ni entendido únicamente como crecimiento material, sino desde el carácter de un pueblo que insiste en construir su propia historia en su permanencia y pervivencia.

En una concepción que implica una relación de equilibrio económico, social, cultural y político, este proceso no se fundamenta en el proceso de acumulación de riqueza individual, sino en el proceso de construcción colectiva auto sostenible, auto dependiente y autonómica que parte del criterio de la unidad territorial, política, cultural, inspirando y revitalizando la reconstrucción de nuestra sociedad como Misak, guiados por nuestro propio pensamiento.

Nuestro modelo de autonomía económica, social, cultural es un proceso de independencia orgánica y estructural con la sociedad de mercado. Un proceso de construcción de una economía que **no** se basa en la explotación de los factores de producción capitalista, sino en la solidaridad, el intercambio, la producción en espacios comunes, la minga como el trabajo comunitario y como fuerza de pervivencia. Nuestra propuesta está orientada a consolidar una sociedad que crece y permanece sobre sus propios elementos históricos y culturales que le han permitido persistir a todos los atropellos que haya sufrido el pueblo Misak por parte de la sociedad occidental.

Estos son los lineamientos políticos generales que, frente a la sociedad occidental y a los estamentos de la sociedad dominante, fundamentan nuestra respuesta de pervivencia, basada en elementos distintivos y constructivos. Factores de resistencia que nos han permitido sobrevivir los exactos 516 años que nos separan de la invasión europea. La cultura, identidad y saber propios que nos permitieron guiarnos en todos los momentos difíciles; y que hoy nos sirven para apartarnos del modelo de consumismo y adaptarnos al diálogo intercultural, que **no** obedece al modelo de crecimiento económico que a partir de su agricultura transgénico, y de su ideología del consumo que nos ha venido ofreciendo la cual ha dañando a nuestra comunidad. Sino de una agricultura

ambientalista, saludable, de soberanía alimentaria, de preservación cultural, de protección de las semillas tradicionales, de mejoras tecnológicas de producción y el derecho como agricultores de guardar y de preservar las semillas y su saber cómo esencia de la vida colectiva. El derecho a conocer por los consumidores, dónde y cómo y con que se producen los alimentos.

El crecimiento que buscamos es a través de nuestro trabajo organizado y de la lucha permanente, para fluir y permanecer en el tiempo, manteniendo la unidad entorno al territorio ancestral y de nuestro tampalkuari, es caminar sobre la huella de nuestros antepasados, sin renunciar a la relación de autonomía de nuestra sociedad indígena frente a la sociedad occidental. Relación que puede darse en términos de "autoridad a autoridad", con la esperanza de que nuestra propuesta sea reconocida como aporte y ejemplo de convivencia y alternativa a los muchos problemas que la sociedad occidental no ha podido resolver; como son la pobreza, la contradicción hombre-naturaleza, la violencia, la explotación de las mujeres y los niños, la discriminación racial, la injusticia en todas sus dimensiones.

No nos interesa ir hacia adelante en la invención de algo que no existe y que no sabemos qué va a pasar. Nuestro futuro no es incierto como el de la sociedad mayor: nuestro futuro es un pasado-presente o presente–pasado, si se quiere. Por eso la pobreza o las pobrezas que occidente inventó al expropiar a los pueblos sus bienes y culturas, no es nuestra pobreza; ni su autoridad y leyes son nuestra ley. Por eso su ideología y espacio de explotación de la naturaleza y del hombre, no es válido para nuestra vida y crecimiento como pueblo.

PROPUESTA DE PERVIVENCIA DEL PUEBLO MISAK

Nuestra propuesta de pervivencia arranca, entonces, de los cuatro pilares de nuestra casa, donde se aloja y reproduce nuestra identidad, nuestra familia, donde se recrean nuestra cultura y los saberes de nuestros abuelos; y desde donde se proyectan estos cuatro puntos hacia nuestro futuro de pervivencia como pueblo. Así nuestra familia se proyecta como cabildo a la

organización política y social (nam); nuestra vivienda da vida al territorio común (mayelei nupirau); nuestro vestido, música, usos y costumbres se convierten en cultura, mientras nuestra lengua y forma de pensar (nakchak) en política, y nuestra minga (alik) impulsa la economía familiar y la economía solidaria que buscamos.

Además, los mayores nos indican que si nuestro Plan de Vida es para nuestra Casa grande, la casa ancestral de nuestros caciques, ella debe tener el sentido de orientación de los anteriores: debe tener su norte y debe estar ubicado adecuadamente en el territorio y de acuerdo con quienes van a usarlo. Si así se hace, nuestro plan tendrá éxito: "todo depende de nuestro nivel de orientación tomando como centro nuestro territorio y nuestro pensamiento Gambiano". A lo que añadimos otra importante recomendación es estar relacionado con las cuatro plantas que conservan nuestra salud, que para nosotros es nuestro estado de bienestar social, físico, natural y espiritual. Ellas son el **kasrak** la alegría; el **pishi kalu** que es el fresco, la tranquilidad y el equilibrio; **wuañitsi** la rendidora que es nuestro elemento de equilibrio y distribución, reciprocidad y equidad social y el **kashpura** maíz capio que es nuestro alimento principal

OBJETIVO DEL PLAN

Crecer moral, intelectual y culturalmente como pueblo y como alternativa de permanencia, porque estamos decididos a permanecer en nuestra propia tierra colombiana y en el mundo, como Misak, como nos concibieron nuestros antepasados y nos educaron nuestros padres, como testimonio vivo de la diversidad en este planeta.

EN QUE CONSISTE EL PLAN

Es el producto de muchas reuniones y talleres donde participaron los taitas, tatas, mamas y los Misak en general que hablaron de la vida y de sus necesidades reales, con base en criterios integrales que parten de su propia cosmovisión, siendo un proyecto a largo plazo y concebido como una herramienta estratégica, un medio y un camino para conducir a nuevas condiciones de vida a nuestra comunidad y para garantizar nuestra existencia y permanencia en el tiempo y en el espacio como pueblo Misak.

FUNDAMENTOS DE VIDA

Los Misak, tomamos como eje de equilibrio nuestro pensamiento tradicional, la palabra antigua, la realidad que vivimos y la voz propia de nuestras asambleas como máximas antecesoras y predecesoras de nuestras autoridades, para con su apoyo lograr la reconstrucción social, económica, territorial, cultural y ambiental de la comunidad.

Conceptos que determinan nuestra cosmovisión:

- Los cinco principios fundamentales de la cultura Misak, que determina nuestra existencia terrena.
- Nuestros cuatro saberes fundamentales, para vivir en sociedad.
- Las cuatro estancias o espacios comunitarios, desde donde se dirige y mantiene nuestro pueblo.
- Los cuatro pilares de vida que sostienen nuestro Ya, o la casa grande que habitamos; al mismo tiempo el esquema del presente Plan de Pervivencia y Crecimiento Misak. Pilares que sostienen en forma ascendente los programas, estos a los proyectos ejes y estos a proyectos semillas.

FUNDAMENTOS DE NUESTRA CULTURA

La cultura de pervivencia de nuestro pueblo, posee características especiales, no siempre fáciles de desentrañar. Pero que están sólidamente anclados en una serie de conceptos ideológicos, institucionales y sociales, que conforman verdaderos conjuntos que se entrelazan unos con otros en busca de unidad; o si se prefiere, que tejen continuamente la existencia. Ellos son:

- Los principios-fundamentos que debemos aceptar y obedecer
- Los cuatro saberes que debemos conocer para vivir como Misak
- Los cuatro pilares que sostienen al pueblo Misak

LOS CUATRO SABERES

Son los "espacios" donde están y aprendemos las formas de manejar el mundo y la vida. Conocimientos que nos han servido y deben seguir sirviendo de guía para la realización de nuestro ideal de vida, basado en el

respecto a la naturaleza y al hombre, la búsqueda de unidad e igualdad entre los Misak. Ellos son:

- **El territorio nupirau ,** nuestra "casa grande" el espacio donde se desarrolla nuestra vida, buscando la armonía y el equilibrio con la naturaleza, con los espíritus de nuestros antepasados, con los espíritus del agua, del viento, del aguacero, de las plantas, de las lagunas, de los ríos, de los páramos, las crecientes que traen consigo a los caciques que nacen cada cien años.
- **El pensamiento Misak,** que fue enseñado por la "gente grande" los primeros que vienen de atrás y que guían el camino y legaron los "cinco saberes Misak" que permiten nombrar, comunicar, entregar y compartir saberes ya sea con la naturaleza, o en el fogón, en la minga, en el trabajo y en la familia. Es un ámbito "espacio temporal" con los ancestros que siempre nos pueden iluminar. Es una unidad que proporciona la supervivencia o la permanencia.
- **El ellmarθp,** cultivar en comunidad a través del alik o minga, importante elemento de cohesión social, de intercambio y reciprocidad. En ella se expresa la voluntad colectiva de acompañar y compartir, el linchθp. El alik es parte fundamental de kasrak lincha "momentos de estar juntos y alegres". Allí se hace realidad el mayelθ lata linchip, el "estar todos juntos compartiendo de igual a igual", máxima aspiración de los anteriores.

- **Cumplir con el mayelθ**, como búsqueda de la unidad territorial-social-cultural y política, es el conjunto de todos los conceptos normativos nombrados, que debe realizarse con el mayelθ: "es estar y trabajar siempre unidos", es "compartir entre todos lo que hay, es practicar que se tenga mucho o poco, siempre hay para todos".

LOS CUATRO PILARES DEL PLAN

Son las directrices de nuestro Plan de Pervivencia y Crecimiento: Articulación del Plan de Vida, Pensamiento Socio Cultural, Organización

Socio Política y Derecho de Reconstrucción Económica y Social; todo dentro del pensamiento Misak para afrontar los retos del tiempo de hoy.

PARTE OPERATIVA

En la parte operativa del Plan de Pervivencia y Crecimiento Misak, invita a unificar, centralizar y concretar la planificación general, a través del Plan Operativo, centrado en las políticas de vida;

Fortalecer la coordinación del Plan, mediante la planificación participativa, poniendo en vigencia el Plan Operativo, estableciendo mecanismos claros de evaluación, seguimiento y control;

Para el presente Plan, el consejo de taitas, debe ser el organismo con funciones asesoras y de control político y ético. Los tatamera cabildos y la organización nu nak chak fogón grande, es la dirección y administración del Plan de Permanencia y Crecimiento donde están los 14 cabildos Misak y las familias Nasas

El Estado central, definirá una política de apoyo al Plan de Pervivencia y Crecimiento Misak y el derecho de la reconstrucción económica y social, con personal de alto nivel y con capacidad de decidir en forma autónoma;

Los sitios de reuniones entre el personal técnico de los tatamera cabildos y del gobierno Central, deben ser las oficinas del Cabildo Misak, en Guambia, municipio de Silvia, departamento del Cauca, o las oficinas de los cabildos Misak en otros municipios y departamentos. El gobierno Central definirá un local en la ciudad de Bogotá

FINANCIACIÓN

Trabajar por la inversión hacia el Plan de Pervivencia y Crecimiento Misak, crear un Fondo por 15 años, para la reconstrucción económica y social, con el objeto de mejorar la calidad de vida y dignificar a los Misak y a las familias Nasas y campesinos que viven en territorio Misak. Estos recursos se obtendrán del Presupuesto Público, de la cooperación técnica internacional, de donaciones u otros aportes y serán administrados por 3 representantes de los Misak y 2 representantes del gobierno Nacional.

ASPECTOS GENERALES

Ubicación

El resguardo ancestral de Guambia está ubicado en las estribaciones de la cordillera central, en el páramo de las Delicias y una parte en Moras, en el municipio de Silvia, a 50 Km. al nororiente de la ciudad de Popayán y se comunica a través de la carretera pavimentada y buen estado, pasando por la cabecera municipal de Piendamó y de allí a Popayán, a través de carretera transandina.

Los nuevos resguardos de los Misak están ubicados en Bonanza, municipio de Morales, La María, municipio de Piendamó, departamento del Cauca y los resguardos Nam Misak, La Reforma, Nuevo Amanecer y la Gaitana, en el departamento del Huila. Los nuevos asentamientos cuentan con autoridades tradicionales, ellos son: Munchique, municipio de Tambo; Kurakchak, municipio de Cajibio; Piscitao, municipio de Piendamó, San Antonio, municipio de Morales y Ovejas y Siberia, municipio de Caldono.

Otras, familias de los Misak, viven desde tiempo atrás en los municipios de Santander de Quilichao, Jambaló, Totoró, Inzá, Páez, Pueblo Nuevo– Caldono, en el departamento del Cauca; Ginebra en el departamento del Valle y en las ciudades de Popayán, Cali, Medellín y Bogotá.

Población

La población Misak ha tenido distintos procesos de crecimiento y migratorio, de acuerdo con sus dinámicas de reagrupamiento como grupo étnico, representadas en 4.582 familias y 22.987 personas, de los cuales 25 familias son Nasas con 273 habitantes. En el resguardo colonial vive el 64.27% de la población Misak y el 0.54% de las familias Nasas, para un total en el resguardo ancestral de 64.87%. En los últimos veinte años ha habido una migración del 35. 06%, representado en el 30.7% de las familias que tienen organización de Cabildo y resguardos constituidos, el 3.38% viven en resguardos de otras comunidades y el 0.98% viven en las ciudades. **(Ver cuadro de población)**

CABILDO	MUNICIPIO	FAMILIAS	PERSONAS
Guambia	Silvia	2.945	14.725
Paeces	Silvia	25	273
Guambia	Tambo	18	70
La María	Piendamó	250	1.250
Piscitao	Piendamó	213	1.065
San Antonio	Morales	200	1.000
Bonanza	Morales	55	275
Kurachac	Cajibio	110	550
Liberia	Caldono	250	1.250
Nuevo Amanecer	Argentina – Huila	52	250
Belén	La Plata – Huila	20	120
La Reforma	La Plata – Huila	15	90
Berlín	Argentina – Huila	100	506
Capitolio	La Plata – Huila		
Congreso	La Plata – Huila		
La Gaitana	La Plata – Huila	45	225
Nam Misak	Argentina – Huila	54	231
Ginebra	Ginebra – Valle	28	140
	Jambaló	70	350
	Sder de Quilichao	20	80
	Totoró	20	100
	Inzá	30	150
	Páez	15	75
	Popayán	15	75
	Cali	15	75
	Bogotá	6	24
	Medellín	11	44
TOTAL		**4.582**	**22.987**

* Fuente: Cabildos guambianos mayo de 2005.

PROGRAMA SIEMBRAS

Autoridad y gobierno

Actualmente la estructura de administración y de gobierno de los Misak es el Cabildo, creada en la época de la colonia por los españoles y ratificados en la época republicana. El gobernador y el vicegobernador son elegidos por voto popular; los alcaldes, alguaciles y secretarios, son elegidos por cada una de las zonas y dos secretarios generales por la asamblea general, todos para un período de un año. El gobernador puede ser reelegido inmediatamente. Los miembros del Cabildo deben tener una hoja de vida con trabajo comunitario y experiencia basada en los principios de la moral y las buenas costumbres.

En el resguardo colonial de Guambia la estructura administrativa del Cabildo está conformada por las secretarías de educación, salud, producción y créditos, medio ambiente, comunicación, justicia propia y artesanías; cada una tiene un coordinador, con personal operativo y área contable.

En los resguardos nuevos, los cabildos son elegidos por sus propias comunidades para un período de un año y trabajan en políticas económicas, sociales y culturales. Se reúnen permanentemente todos los cabildos Misak, para seguir profundizando sobre el Derecho Mayor, de ayer y de hoy.

Nuestra autoridad tradicional, los cabidos, son gobiernos pequeños que tienen autonomía en su territorio, pero, frente al Estado seguimos dependiendo de los alcaldes y concejos municipales. Los cabildos, son reconocidos como institución pública de carácter especial.

Relieve y clima

El territorio Misak, en la parte alta es de ecosistema de páramo montañoso, con pendientes hasta de 75% y escarpado, hace parte el páramo de las Delicias y de Moras, en la vertiente occidental de la cordillera central, tiene una altura entre 2.500 a 4.000 msnm. con temperatura de 0º a 8ºC; en la parte media es de clima frió moderado con tierras de topografía de pequeñas planadas y onduladas, con temperatura de 9º a 15ºC. En la parte baja, meseta de Popayán, están los municipios de Tambo, Cajibio, Morales, Piendamó y Caldono, donde las tierras son planas y onduladas con clima

cálido y la temperatura que oscila entre 18º a 22ºC., Santander de Quilichao está ubicado en el valle geográfico del norte del Cauca y con temperatura superior a los 22ºC. Los municipios de Argentina y La Plata, son tierras onduladas y cenagales, con temperatura de 13 a 18ºC. Los suelos tienen alto grado de acidez y con vocación agrícola, pecuaria y forestal.

El páramo

Ecosistema que surge en medio de los imponentes paisajes de las cumbres de los Andes del Cauca, en la cordillera central y que cumplen una función esencial en el mantenimiento del equilibrio hídrico de nuestro territorio y del país; es un ecosistema acumulador de agua y regulador de flujos hídricos, toda la estructura del suelo y la vegetación han desarrollado mecanismos que almacenan y regulan la salida del agua.

Desde el punto de vista de la vegetación, con 146 comunidades vegetales, es el dominio del pajonal-frailejonal y de los pastizales, los pajonales se componen de gramíneas en formas de macolla, de hojas agudas y duras como la paja ratona y generalmente se encuentran asociados con frailejones.

Por la baja oferta de recursos alimentarios, este ambiente de las montañas se puede considerar como un hábitat transitorio para los grandes mamíferos como el puma, el oso, el venado, el zorro y la danta y entre los pequeños se encuentran los conejos y ratones.

Los Misak por falta de tierras para producir comida, empezaron las prácticas agrícolas en el páramo y en los últimos años han llegado a la región grandes inversionistas cundiboyasences para cultivar papa, que se inicia con la preparación del terreno de la tala y quema de la vegetación natural y aplicando al cultivo gran cantidad de insumos como pesticidas, herbicidas, exfoliantes y fertilizantes que generan contaminación de suelos y aguas, además de fertilizantes compuestos químicos y orgánicos.

Se considera que no es posible una actividad ganadera económicamente rentable en el páramo, puesto que el ecosistema es de muy baja especie de pastos naturales y de poco valor nutritivo.

Estas actividades económicas, han generado un gran daño al ecosistema natural del páramo, disminuyendo la producción de agua y la contaminación del medio ambiente, donde la autoridad tradicional debe tomar las medidas pertinentes para su manejo adecuado, por ser un espacio sagrado, porque en él se concentran los elementos fundamentales para la vida y el equilibrio de los cosmos, la casa del dios pishimisak y el santuario de las plantas medicinales tradicionales.

Lagunas e hidrografía

El Páramo de las Delicias tiene grandes lagunas, entre ellas Piendamó donde nace el río Piendamó con sus afluentes Ñimbe, Cacique, Michambe, El Tranal, El Molino y un sin número de quebradas. El río Piendamó recorre los municipios de Silvia, Piendamó y desemboca en el río Cauca en el municipio de Morales. Otras lagunas importes son: El Palacé, La horqueta, Tres Juntas, Peñas Blancas, Ñimbe y Abejorro.

Resguardos Misak

Los Misak vivimos en un territorio discontinuo de propiedad colectiva, ubicado en el resguardo ancestral de Guambia, municipio de Silvia; Munchique, municipio del Tambo; Kurakchak, municipio de Cajibio; Bonanza y San Antonio, municipio de Morales; Piscitao y La María, municipio de Piendamó; Ovejas - Siberia, municipio de Caldono; la Reforma, La Gaitana, Nuevo Amanecer y Nam Misak, en los municipios de La Plata y Argentina en el departamento del Huila y Ginebra, departamento del Valle.

Actividad productiva

Los mayores hablan que sus antepasados les enseñaron a cultivar variedad de productos de clima frio y cálido, en suelos de ladera y de montaña y en suelos de topografía ondulada, desarrollando la agricultura asociada entre maíz, frijol, uvilla, ají, papa, ulluco, haba, oca, mauja, arracacha, alverja, col, cebolla, ajo, trigo y linaza. En clima cálido: café, yuca, caña de panela y

fríjol; con esta técnica tradicional nunca hizo falta la comida. Ahora, cuando la comunidad ha apropiado la técnica del monocultivo, la vida nos ha cambiado, porque no hay producción permanente de alimentos, trayendo como consecuencia la importación de productos propios de estos climas. El otro componente de la economía es la ganadería de doble propósito, carne y leche, utilizando técnicas tradicionales y en algunos casos apropiando técnicas de mejoramiento de calidad de producción en cantidad y calidad. En los últimos años se han vinculado a la producción piscícola con trucha arco iris y alevinos. La comercialización de los productos agropecuarios se realiza en los mercados de las cabeceras municipales de Popayán, Totoro, Cajibio, Piendamó, Morales, Caldono, Santander de Quilichao y Cali. A nivel general la economía guambiana es de subsistencia, presentándose deficiencia alimentaria y ocasionando enfermedades

PRIMER PILAR

ARTICULACION AL PLAN DE PERVIVENCIA Y CRECIMIENTO MISAk

Después de estos tiempos de oscuridad y sufrimiento entre hombres y contra la naturaleza tendrá que venir un nuevo tiempo, el planeta agua se está ajustando, por eso hay cambios en el clima, al igual que en la vida, culturas, sociedades y políticas. El mundo y la vida tendrán que transformarse y debemos entrar al período de entendimiento, convivencia en armonía, justicia natural para las naciones humanas e igualdad para todos; habrá una nueva forma de vivir. Cuando haya un nuevo orden cultural en las sociedades humanas, habrá tiempos de identidad con las formas de vida y autonomía, un tiempo en donde caminemos al ritmo de la naturaleza y gobernados por ella misma; viajaremos como los ríos, todos hacia un mismo lugar, hacia un mismo fin.

Por tanto, la permanencia y re-existencia de la cultura Misak-Misak depende de la comprensión, entendimiento y vivencia en comunidad entre los humanos y la naturaleza, cumpliendo los requerimientos y particularidades del Misak –Misak como son, **el deber y derecho mayor de origen** (territorio, cosmogonía y cosmovisión), **los instantes de origen** (identidad, dignidad, autonomía y autoridad) y **los ciclos de vida** (preconcepción, concepción, nacimiento, niñez, juventud, adulto, mayor,

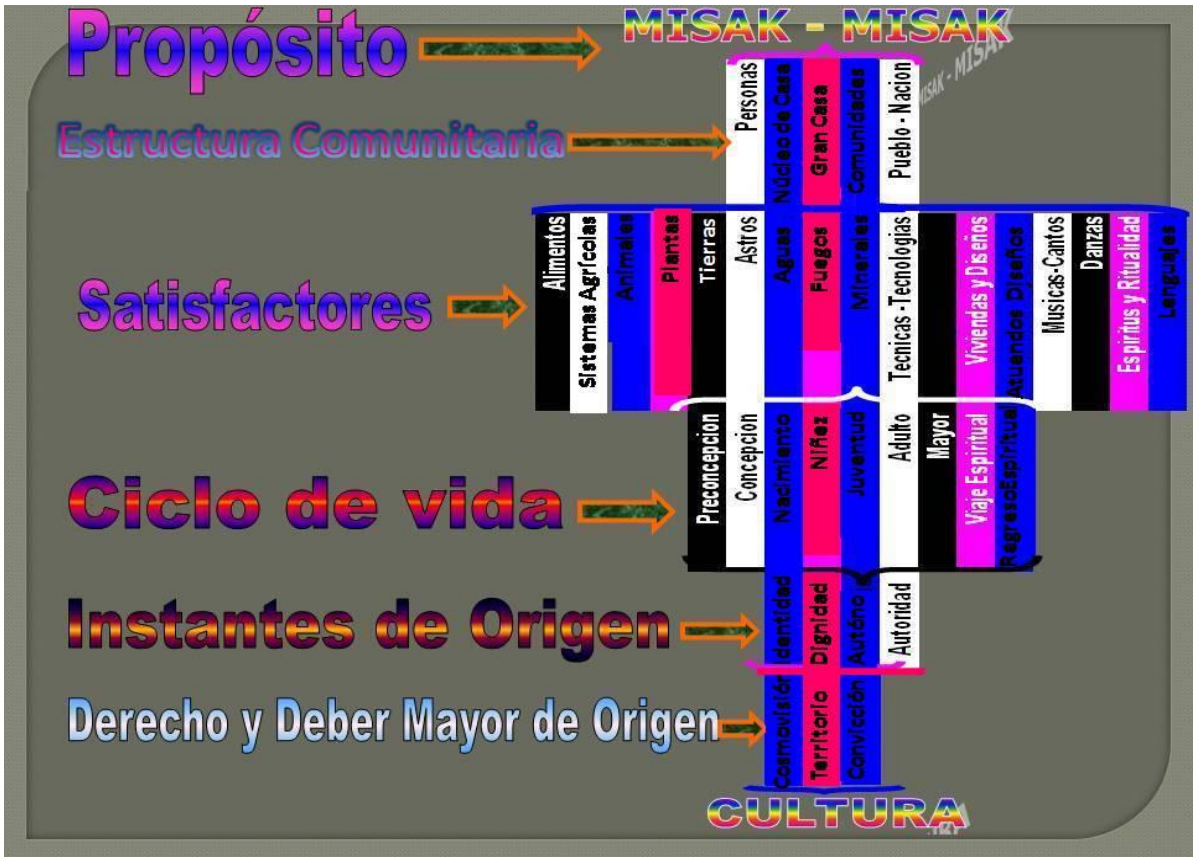
viaje espiritual y regreso espiritual), garantizando la **obtención de los satisfactores de vida,** como son, la biodiversidad alimentaria, biodiversidad medicinal, aguas, tierras, minerales, formas de fuego, diseños de viviendas y atuendos; las ritualidades relacionadas como son los cantos, músicas, la espiritualidad y especialmente el avance de la sensibilidad para lograr **comprender, interpretar y fortalecer los lenguajes** que son únicos, auténticos y milenarios. Su permanecía, existencia, defensa, "desarrollo" y fortalecimiento como patrimonio, obedecen a la dinámica y vivencia cotidiana en el espacio vital que lo determina las particularidades y exigencias de origen identitario del pueblo Misak. La responsabilidad de vivenciar este legado está a cargo de la **estructura humana de la nación Misak,** es decir, de las personas, núcleos de familia, grandes familias, comunidades y el pueblo Nación en su totalidad, que dentro del ámbito de la democracia hegemónica constituyen **derechos humanos y culturales fundamentales,** que son violentados por la deshumanización identitaria frente a las formas de vida y que somos condenados a ser borrados, física, cultural y ambientalmente hasta en el presente milenio donde creíamos de la existencia de un mundo **civilizado, respetuoso y comprensivo de la existencia de otras culturas,** que el Estado y los gobiernos durante toda la vida republicana evadieron su responsabilidad.

El requerimiento del **espacio vital,** que denominamos **territorio y/o territorialidad Misak** no es definición o invento del hombre, es un requerimiento por la misión de origen de **territorio**. Por tal concepción, en la memoria ancestral MISAK está el **kauka** que significa madre de los bosques y de los espíritus de las aguas. Por esta razón, principios y fundamentos de origen somos **piurek** (hijos del agua), **sembradores** de aguas (agua-mujer, agua-hombre), donde nuestras prácticas y vivencias de toda esta concepción de origen mayor, solo se realiza en los sitios sagrados que están en diferentes pisos térmicos como son los páramos o clima frío, áreas de clima caliente como son **kurakshak**, **Køllinshago** que hoy le dicen en castellano **Santander de Quilishao**, que significa espacio de los mayores o sabios y otras áreas de climas intermedios, que son espacios de ritualidad, proveedores de biodiversidad, materiales y/o alimentos para

fines espirituales y físicos, por eso es diferente a resguardo. "La territorialidad no está conformada únicamente por el espacio en que habitan los Misak en la actualidad, sino también por aquél que recorrieron y que crearon, al hacerlo, las generaciones del pasado-pasado, aquellos Misak que van adelante marcando el camino que los Misak de hoy deben recorrer. Aquellos que se despidieron y se fueron de viaje espiritual al Kansrø, el mundo espiritual a otro tiempo, otro nivel del espacio destinado en guambia en donde continúan existiendo y desde donde se relacionan de modo permanente con la gente actual. Por eso los mayores dicen que ese otro mundo no está en otro mundo sino en este mismo mundo", es el tiempo y el espacio de hoy, en donde viven los que se fueron y que por tanto, hace parte del territorio y de la historia presentes de los Misak.

La vida y permanencia de la identidad Misak-Misak depende fundamentalmente del **derecho** a poseer o compartir el espacio vital. Las limitaciones y degradación de los valores y principios identitario-culturales del pueblo Misak, obedece a la restricción de sus espacios requeridos en su origen y que hoy no están en manos de los Misak, lo que imposibilita el cumplimiento del deber mayor de origen. Es decir, mantener, entregar y transmitir el legado, memoria y sabiduría ancestral, a las futuras generaciones, que hoy lo representamos en el mapa Identitario-Cultural del Pueblo Misak.

1. CUERPO DEL PENSAMIENTO MISAK



La sapiencia ancestral Misak son todos aquellos saberes que posee la estructura social del pueblo Misak, sus interrelaciones con el Territorio y la Cosmovisión que deben ser transmitidos de generación en generación, en su habitual vivencia y mantenido en la oralidad. Su cobertura es el ser, estar, hacer, saber y usufructo que se relaciona y se manifiesta en la vivencia y prácticas cotidianas.

El ejercicio de la sabiduría cumple la función de garantizar el propósito del ser, estar, hacer, saber y usufructuar Misak–Misak representado en el plano identitario que en su secuencia es cosmocrática, que involucra las concepciones, valores, hábitos, rituales, danzas, cantos, saber de los saberes y conocimientos de uso del pasado, del actual, previo o potencial de plantas, animales, minerales, aguas, formas de fuego, diseños de vivienda, artes, cerámica, tejidos y diseños, manejo y uso de la biodiversidad (flora y fauna) y de ecosistemas, ceremonias de sanación y curación, saberes de preparación, proceso y almacenamiento de especies, clasificación y conservación de semillas, sistemas astro-agroculturales, realizadas dentro del ámbito territorio-cultural. Sin dejar de lado el componente de lenguajes

y lingüística que depende absolutamente de las dinámicas vivenciales de la cotidianidad.

Cuando se deja de usar algún elemento de la biodiversidad o cualquier otro elemento de la naturaleza, automáticamente se rompen los procesos culturales de sabiduría, ejemplo de una planta de tantas, la hoja de koka del Kauka, savia de los sabios depende de la aplicación de nuestro sistema agrocultural, y su sucesión depende de la cerámica, de los diseños y tejidos de jigras, del los poporos o puros, de los minerales como el carbonato de calcio, del genero y edad y otras complejidades identitarias (ver gráfico).



Desde el método científico podemos reflejar sus exigencias fragmentadas para responder a los requerimientos de información científica (biología, botánica, zoología, taxonomía, medicina, farmacología, fuentes de energía, mineralogía, geología, aguas, geografía, historia, filosofía, matemáticas, aritmética, geometría, trigonometría, o de la política económica y de economía política, globalización, normas jurídico-democráticas, lo que les significa mitos y sus políticas liberales, conservadoras, izquierda, derecha, socialismo, comunismo, hegemonismo, globalización, dependencia,

consumismo). El pueblo Misak es un solo cuerpo que actúa en el ámbito territorial que no es un resguardo y de la cosmogonía que nos ordena como gobernarnos obedeciendo, por tanto no es democracia. Podría serlo en su sentido radical

2. IMPORTANCIA DE LA SABIDURIA ANCESTRAL

Para la ciencia occidental, acceder a la información científica en aspectos de investigación, el costo es muy elevado. Por eso, el interés de los cogno-prospectores para acceder a las sabidurías ancestrales a través de los shamanes (Mutautas y/o- Nutautas) y cuando ellos son preguntados consulta y por lo general e inconsultamente por los investigadores ellos se ahorran hasta un 400% en tiempo y dinero.



El 90% de los sabedores en el manejo y uso de la biodiversidad, tierras, aguas, minerales, astros, formas de fuego, diseños de atuendos, viviendas y sus materias primas son miembros de pueblos indígenas. Para la seguridad de su salud se provee de la medicina ancestral, lo que significa física cuántica. Los médicos (sabedores: Mutautas, Nutautas) ancestrales son los depositarios por siglos de los saberes y conocimientos acumulados a cerca de las plantas medicinales. En los estudios de impactos ambientales por la explotación minera y de hidrocarburos también es sustancial, la contribución de los conocimientos y saberes acerca de los diferentes ecosistemas locales que ayudan a reducir y mitigar los impactos

ambientales. Por eso los sabios del pueblo Misak portadores de la sabiduría del saber sembrar fuentes de agua es exclusivo de los hijos del agua.

Los científicos occidentales creen, teorizan, argumentan, mitifican, observan, especulan, crean hipótesis, diseñan métodos estadísticos experimentales, extrapolan experiencias de plantas y animales para aplicaciones humanas, invierten tiempo y dinero, mientras que los sabios Misak ancestrales indígenas pueden tener claves para el "descubrimiento" de nuevos fármacos que podrían beneficiar a millones de personas portadores de enfermedades degenerativas.

Para el Pueblo Misak, el saber ancestral es parte intrínseca de su identidad y dignidad cultural y son elementos consustanciales para garantizar su preservación cultural, conservación de los satisfactores como la biodiversidad; para lo cual necesitan inevitablemente del "territorio", para que inalterablemente les permita aflorar sus sabidurías y permanencia.

2.1. Alcance y Cobertura de los Saberes y Conocimientos Ancestrales



- Investigación, clasificación y fortalecimiento de los usos y manejo de la flora y fauna y demás satisfactores dentro del ámbito identitario-territorial.
- Métodos y ritualidad para la prevención, sanación y cura de enfermedades.
- Combinaciones de extractos biológicos para la preparación de medicinas.

- Compuestos para la elaboración de productos alimenticios, medicamentos, dietéticos, colorantes y cosméticos.
- Funciones del ecosistema (cambios climáticos).
- Procedimientos para la elaboración de obras de arte, diseños y pinturas naturales.
- Creaciones artísticas, literarias, leyendas y mitos.
- Cerámica, arte ideográfico y tejidos indígenas.
- Sitios y lugares sagrados y respectiva ritualidad.
- Conservación, clasificación y uso de semillas de acuerdo a las etapas del ciclo de vida.
- Técnicas, tecnologías, agroculturales, fuentes de energía, rituales de preparación de suelos, semillas, siembra, intercambio, transformación y conservación de cosechas, entre otras.

3. QUE ES MISAK–MISAK

Es el ser, estar, saber, hacer y usufrutuar lo que le pertenece por principio mayor de origen en el territorio, ordenado por cosmovisión, la convicción y libre autodeterminación para su autogestión identitario cultural, cuyo fin es transmitir y replicar a perpetuidad en cada una de la estructura social, constituida por las personas, núcleos de familia, gran familia, comunidad y Pueblo por género y generación mediante la vivencia en su forma de vivir, digna, leal, justa. Lo produce desde su ser, haciendo uso responsable y coherente de sus satisfactores necesarios y requeridos, mediante la dinamización de las etapas del ciclo de vida, por consiguiente, es consecuente, coherente, respetuoso, solidario y comprometido con los instantes de origen y la gobernabilidad de la universalidad identitaria que les permite ser auténticos, únicos y milenarios.

4. PLAN DE VIDA ESTRATEGIA DE PERMANENCIA CULTURAL Y DEL PLANETA AGUA

Es un modelo de vida humano estructurado para lograr el gran propósito de ser Misak–Misak, cuyas políticas constituyen el arte de hacer posible lo necesario, con propósitos y estrategias, que permite el buen desempeño y administración del espíritu comunitario y de la colectividad ancestral por parte de la autoridad en ejercicio, de su autonomía hacia el pueblo Misak, en función el Derecho y Deber Mayor de origen.

El plan de vida: estrategia de permanencia cultural para la permanencia ambiental y crecimiento Misak–Misak, es visionado y fundamentado en la historia cultural del pasado-pasado, pasado reciente, presente e ideales que permiten decidir, incidir, dirigir y encauzar esfuerzos comunes para llegar al futuro necesario y/o futuro posible con identidad y ser Misak-Misak que prolonga la permanencia cultural y garantiza la existencia de al menos el paso de una generación que deben ser reintegradas a las generaciones que aun no han nacido.

5. CICLO DE VIDA

Son cada una de las etapas sucesivas de vida Misak preconcepción, concepción, nacimiento, niñez, joven, adulto, mayor, viaje espiritual, regreso espiritual y su dinámica está en concordancia con los satisfactores. En el ciclo de vida están involucrados de manera inseparable e intrínsecamente relacionados el territorio, la cosmovisión y la convicción Misak, por eso es soberana, libre y autodeterminada.

El Planeta agua, el territorio y la cosmogonía pueden evolucionar de manera normal sin necesidad de que exista el ser humano. Pero el ser humano sin territorio y sin cosmovisión existirá sin identidad, sin dignidad, sin autonomía, sin autoridad, sin justicia, será como cualquier occidental se convierte en hijo del viento que se deja arrastrar y ahuyenta los espíritus de las montañas y de las aguas.

La dimensión o plano del fuego (nakchak), como uno de los centros de educación donde se transmite y aplica la concepción territorial y la cosmogónica; es quien establece los quehaceres y el Misak los asimila y los vivencia para ser Misak-Misak.

En el pensamiento Misak no existe cadenas de vida, existen ciclos de vida que significa estar dinámicos y atentos en los tiempos y espacios trayendo a la memoria el pasado–pasado, el pasado reciente, el presente y decidiendo sobre el futuro posible y futuro necesario para garantizarnos entre todos la permanencia de todas las culturas y formas de vida, así como se expresa en lengua y que hoy se escribe con el alfabeto internacional **"Mana-Srun-Kurri Mana-Srun Katik Misak–Misak Wara**

Cuando nos permiten vivenciar el **territorio,** que no significa cualquier pedazo de loma o resguardo, cuando se realiza la vivencia de la **cosmovisión,** cuyo resultado final se refleja en la **convicción Misak,** que es finalmente el aseguramiento del legado y memoria para las futuras generaciones y la humanidad que espera de los pueblos originarios para salvaguardar el planeta.



Cada una de las etapas del ciclo de vida se relacionan estrictamente con los satisfactores como la **biodiversidad alimentaria**, por eso se consume cual alimento para tal etapa. Por ejemplo, cuando nace un bebe la madre consume **alimentos calientes** y no alimentos fríos y se realiza su respectiva ritualidad con el recién nacido y su placenta con la cual se siembra el arraigo, pertenencia del ser Misak, etc. Por tal razón se evidencian los sistemas agrícolas, se cultivaba con la mano del hombre los alimentos y plantas medicinales necesarias y requeridas en las etapas del ciclo de vida.

Para la ritualidad se cosechan plantas del Kauka, madre de los bosques, espíritus de las montañas y de las aguas, algunos alimentos y biodiversidad medicinal para garantizar y ritualizar el nuevo ser Misak que debe ser presentado al territorio y obedecer lo que la norma cosmogónica impone al nuevo ser, por tanto no hay especies silvestres en el territorio por que todas

las plantas tienen nombre y un uso especifico, no hay espacio baldío por que los sitios sagrados se ocupan eventualmente y no deben ser habitados.



Cada etapa del ciclo de vida requiere de rituales específicos por tanto existe un **sistema medicinal** con su respectiva biodiversidad y otros elementos necesarios que demandada la cultura.



La vivencia del ser Misak necesita de **diversas tierras** para múltiples fines por eso se habla de tierras: tierras para sembrar, tierras para comer, tierras para teñir, tierras para construir diseños arquitectónicos y cerámicos, entre otras.

Igualmente las **aguas**: se habla no de agua como el blanco, los Misak hablamos de aguas, que es el elemental más sagrado y preciado, porque en primer lugar somos los hijos del agua (**piurek**) del kauka, de la madre de los espíritus de las montañas y de las aguas (kausrø, kausrik kauka), por eso tenemos la sabiduría y facultad para sembrar agua donde necesitemos. Consecuentemente las aguas son diversas requeridos para tal fin y para cual etapa de la vida.

Los **vientos y aires** son los nuncios de mensajes espirituales, por este medio nos comunicamos, así como el aire (oxigeno para occidente) ayuda a transportar por mensajes los alimentos a través de la sangre y nutre el cuerpo, mente y espíritu. El aire mensajero de sonidos-lenguajes que alerta, alegra y festeja, allí nace la música que se refleja en la ritualidad en cada una de las etapas del ciclo de vida en función de los alimentos, las siembras, los nacimientos y matrimonios, las viviendas etc.



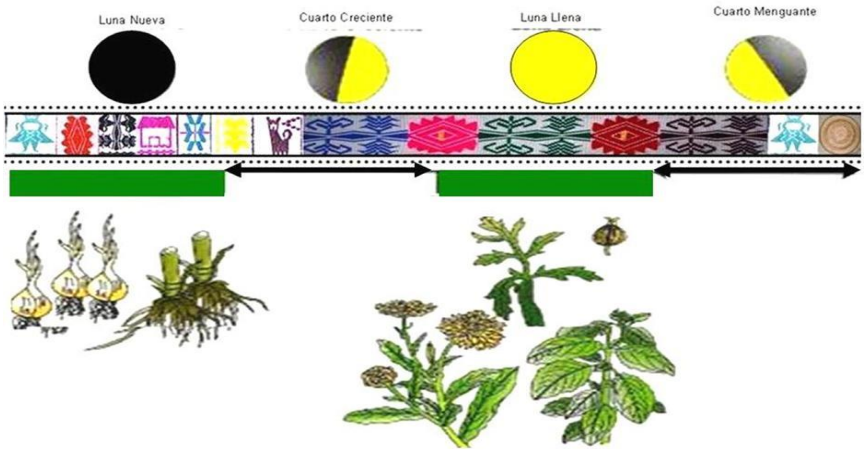
Los **fuegos** que controlan y neutralizan los riesgos y amenazas, su energía y sus lenguajes orientan la vida, además de darnos calor y cocción de los alimentos y de dar calor a la palabra en el plano del fuego (Nak Chak). Los fuegos nacen de árboles especiales, de la tierra, del sol y de las abuelas las piedras, su uso lo determina las etapas del ciclo de vida.



Los **minerales** (shura shuminga las abuelas piedras) que nos proporciona el destino que le corresponde a cada quien, del oro y lagrimas del sol que nos da el resplandor de dignidad y de la identidad, del cuarzo que es el instrumento sagrado que guarda secretos para sembrar el agua, etc.



De los **astros,** que con su lenguaje y nuestro lenguaje que le correspondemos nos entrega el tiempo de sembrar, cosechar, de ritualizar, por eso la mujer es la luna que prepara la fertilidad para replicar las nuevas generaciones. De la estrella del sur que nos brinda la orientación del tiempo, los diseños de los vestidos, de las comentas que son el referente emocional del cuerpo, mente espíritu de nuestro pueblo, por cuanto una estrella fugaz o comenta tiene su orientación que nos dice cómo y en qué estado de riesgo está la persona, el núcleo de familia, la gran familia, la comunidad y el pueblo nación. Estos riesgos son posibles de controlar, evitar accidentes, viajes espirituales (muerte en occidente). Por eso el infinito del plano cósmico hace parte del territorio Misak entre otras.



Las **viviendas** obedecen al requerimiento de las etapas del ciclo de vida, tal vivienda para cual etapa del ciclo de vida por eso existen mishøya, pishiya, ya normal entre otras. Cada una tiene una orientación y diseño arquitectónico especifico, igualmente construido con materiales de la biodiversidad, tierras y piedras especiales. Obviamente se le realizan las fiestas como la de la chucha que es una manera de hacer la presentación a la nueva familia y a los espíritus de las casas para evitar enfermedades y anormalidades en el nuevo habitat.





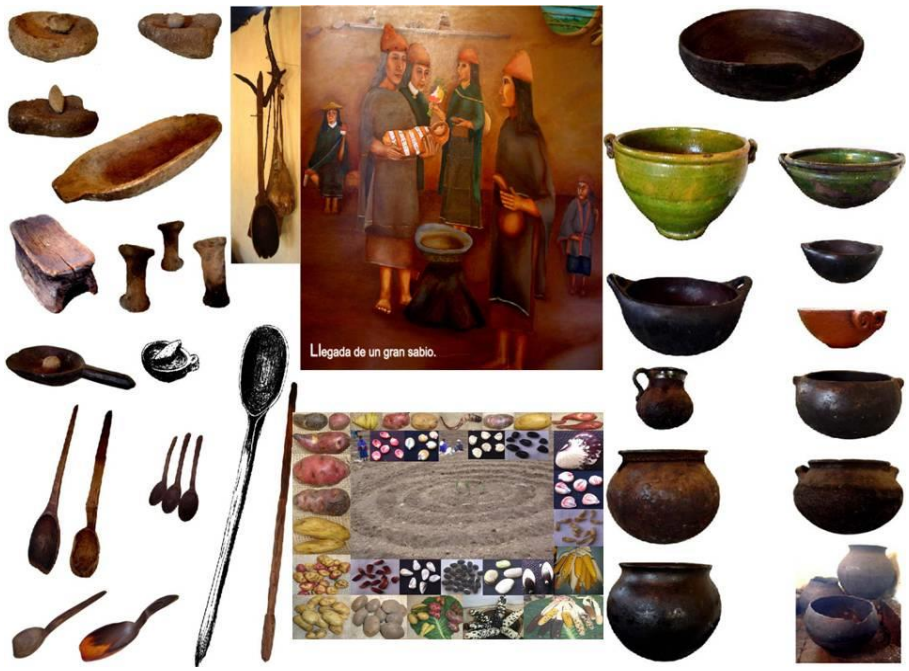




Las **artes y atuendos** igualmente se necesita de acuerdo con las etapas del ciclo de vida, tal vestido para cual etapa, vestido para bebés, vestidos para disfraces, utensilios, vestidos para matrimonios, los vestidos para vida cotidiana. El vestido es especifico para cada género, es elaborado en forma compartida, la mujer viste parcialmente al hombre y el hombre viste parcialmente a la mujer. Los materiales utilizados para su elaboración son proporcionados por la biodiversidad de plantas y animales, igualmente los diseños nacen de los astros,



los insectos, el aro iris, los Misak somos los mismos pero se diferencia la gran familia con el listado o entreverado que se incorpora en el tejido, son el apellido de las familias, etc.



Las **músicas, cantos y las danzas** son la expresión de agradecimiento, de llamamiento, reciprocidad entre las familias, comunidades y pueblo nación y sus espíritus, allí se manifiesta la solidaridad. Los instrumentos son de

diverso material biodiversidad, cerámica y huesos de animales etc. Las músicas homenajean la ritualidad y rutina del trabajo en las mingas.



La **ritualidad y la sacralidad:** el territorio posee diferentes sitios sagrados en el gran Kauka, que van desde el choco hasta quito, algunos para soñar el destino de cada quien, otros para presentar e ingresar a los niños en las distintas actividades (Tsap~~u~~rap) hacia la vida Misak por eso existe el cerro de los jóvenes (matsørek tun), el cerro o casa del maíz (purayatun), el cerro de la reafirmación de la identidad (penø tun), así mismo las lagunas de ñimbe (agua mujer) laguna de Piendamó (agua hombre), de Køllinshago actualmente ubicado en el actual Santander de Quilishao, nombre originado, tomado y castellanizado de nuestra lengua Misak. Por eso tenemos derecho y adeudamos la ritualidad porque está en manos extrañas. Según los arhuacos a Shundwa el número nueve (Sierra Nevada), debe ser cuidado por ellos, a los Misak les corresponde cuidar el nevado del wikla (Huila) casa del oso, que es el número 7 del cual adeudamos las ofrendas correspondientes para este fin.



Los **lenguajes** expresados en incontables formas, se dialoga y comunica con los distintos componentes del territorio con un lenguaje específico con las plantas, los animales, las aguas, las piedras, los volcanes, las tierras y sus profundidades, las nubes, la luna, el sol etc. Cada elemento nos dice qué nos falta y qué le debemos, en términos de ritualidad, a estos elementos y que debemos ser recíprocos con la ritualidad. La palabra reflejada en el idioma no es la única fuente de comunicación, el fuego nos proporciona mensajes de riesgos existentes, por eso el fuego no es para quemar las plantas y esperar el rebrote de hierbas para las vacas como lo hacen hoy los indígenas civilizados.



SEGUNDO PILAR

PENSAMIENTO SOCIAL Y CULTURAL

Nuestro pensamiento, como el de todos los pueblos andinos, nace de nuestra inmediata relación con la naturaleza, de dónde venimos y en la cual vivimos desde siempre. De allí surge todo nuestro pensamiento tan diferente del de los mismos pueblos andinos y de occidente, como en el manejo del tiempo, que el pasado está adelante **merrap**, como guía de nuestro pensamiento y de nuestro actuar y el futuro está atrás **wentə,** como el devenir de los acontecimientos. La vida no va en línea recta, sino dando vueltas como un espiral que se va "desenrollando" con los acontecimientos y los avances de la existencia, para luego volver a "enrollarse" hasta otro punto de partida desde el cual comienza otro ciclo, otra etapa, sea personal o colectiva. Así mismo, el pensamiento está ligado con el **nupiaru o territorio grande o casa grande** donde hemos construido los cuatro espacios de nuestra vida; con el **ya tul,** donde producimos los alimentos necesarios para la familia; **pikap**, ojo de agua que es vida para los Misak, las plantas y los animales; **ya**, casa donde

vivimos la familia y **el nak chak**, el fogón que nos da calor y es el centro de nuestra costumbre, donde se reúne la familia para intercambiar y comentar los acontecimientos. Allí los mayores educan a los hijos, hablan de la cosmovisión, de la historia y resuelven los problemas aplicando las normas ancestrales.

En el nupirau o territorio, casa grande, también nace la **autonomía** nu pərətsik; **los principios** de mayelei, latá latá, linchip y alik; **la organización** kanpalatəmisra, sətəeləmisra isuik, chikəpen marsrap mayelei; **la autoridad** pərətsik, tatamera, mamamera; **la justicia** wachip-advertir, prevenir, kərəsrəp -aconsejar, orientar, pinərəp-juetiar; **la producción** ellmarəp; **el trabajo** kuallip; **la unidad** kanpalatə aship, isup, wamichip y marəp mayeləmisra; **enseñar** kusrenəp; **tratamiento médico** məmarəp; **tiempo de andar juntos y alegres** kasrak lincha; **refrescamiento** pishimarəp. También en el **nupirau los shurmera** abuelos **y shuramera** abuelas que nos hablan de los saberes en nam trik, que ha sido oral desde tiempos inmemorables, del **páramo** kərrak, **calido** wampiksrə, **fogón** nakchak, **corredor** yatarau, del **patio** yawampik, **del camino** mayú, **del trabajo** tráu, **de las aguas** pimeran, **de las lagunas** pisumeran, etc. dejando huellas con nombres propios en **namtrik** de lugares, de animales, de bosques, de ríos, de semillas, de plantas medicinales y pastos. De la cultura y tradiciones del palə y lus **tambor y flauta, música** mirap, **baile** pailap, **cuatro** pip, **completar** nemaramnekatik, **ruana** turi, **anaco** lusik, **sombrero tradicional** tampalkuari, **chumbe** pərsi, **jigra o mochila**, wasr; **a todos brindan comida** sətələlan mamik srerramik, **todo representado en la costumbre y el derecho mayor** namuy chikəpen kəpik mananasrə kurri mananasrənkatik kəntrabik kən.

Este pensamiento es el legado de los antepasados **nuik misak** gente grande, que vivieron primero y que guían el camino para comunicarse y compartir con la naturaleza, con los Misak y con otras culturas. Son conocimientos y normas ancestrales, basados en el respeto a la naturaleza, al hombre y a la búsqueda de unidad e igualdad entre nosotros. Con ellos aprendemos la forma vivir, de trabajar, de actuar en el **nupirau** para la **pervivencia y crecimiento misak**.

1. COSMOVISIÓN

1.1. Origen

Continuando con el pensamiento Misak, los mayores hablan que primero fue la tierra y junto con ella estaba el agua. En el kθrrak o páramo había grandes lagunas, entre ellas Nupisu o Piendamu mθk o (macho) y Ñimpi ishukpisu o (hembra); había humedales o ciénagas que se unieron con las lagunas y lo llamamos pikap-ojo de agua y todos se iban uniendo para formar dos ríos grandes que corrían hacia abajo, donde se unen para dar origen al piurek, que se llamó tata Illimpi y mama Keltsi, su esposa. Luego nacen los primeros hijos, ocupando diferentes espacios del territorio, unos habitando en kausrθ, otros en anistrapu y en wampiksrθ; ellos fueron los shurmera, los mayores, de allí nacen los hombres grandes como Piendamú, Calambás, Tumpe, Tesha de la Estrella, Karamaya, Manuela y Dominga, de ellos venimos todos los Misak, de ellos nacen todos nuestros valores y costumbres, y con ellos se rigen los destinos del territorio. Mientras kallim y pishimisak guían a través de los sueños a los Misak y los mθrθpelθ médicos, quienes ofrendan en nombre de las familias, deseando bienestar en el diario vivir. Él kallim es dueño de todo, de lo material, de lo espiritual y de los fenómenos naturales.

Para reafirmar lo anterior, taita Javier Calambás Tunubalá expresa "Somos hijos del agua y de la tierra, estamos hechos de ella, en ella nacimos, vivimos y morimos como el ciclo natural, pero seguimos en ella transitando con los espíritus de los mayores, que indican el camino a los jóvenes que vienen atrás. Por eso nuestro futuro viene de los recuerdos de los mayores y los futuros van recogiendo nuestras pisadas, eso es, nuestro territorio y su historia."

1.2. Principios

El legado de los mayores, es vivir y permanecer en el tiempo de acuerdo con las costumbres, de compartir entre todos lo que hay, la tierra es de todos, cultivos, animales y cosechas en común, como lo manifiesta el latá latá, recibir y compartir siempre en igualdad y el alik-minga, todos trabajando en familia y en comunidad. Estos principios son:

- La ley natural, que algunos llaman de origen, que nos une a todos los seres vivos de la tierra.

- El Nupirau-territorio, casa grande, donde surgen y viven los Misak.

- El Nakchak o fogón, que une y da vida a la comunidad organizada.
- El Nθ y el Ñi, él y ella, como base de toda unión creadora, de la familia y base de la sociedad Misak.
- El ellmarθp-cultivar, como norma invariable para la subsistencia de los Misak

1.3. Fines

El legado de los mayores, es desde siempre vivir en forma colectiva y usar normas de convivencia entre las culturas y la biodiversidad; aplicar la justicia social y la autodeterminación como costumbre milenaria; exigir la aplicación de la objeción cultural en momentos de alto peligro en la parte cultural y de los recursos naturales; ser dirigidos y amparados por la autoridad propia y gobernados por nuestra propia gente; prosperar en la economía familiar y comunitaria, fortalecer los sistemas prácticos comunitarios como el alik y educar para pervivir culturalmente como Misak.

1.4. Unidad

El legado de los mayores, es vivir con identidad como familia Misak, en el territorio, con trabajo familiar y comunitario y la autoridad; dinamizando políticas de reconstrucción social y económica, para el crecimiento integral conforme a la costumbre y evitando la desintegración.

1.5. Patrimonio

El legado de los mayores, es vivir, gozar, disfrutar y defender el territorio. Los suelos, aguas, lagunas, ríos, quebradas, páramos, bosques y sitios arqueológicos, han sido cuidados como lugares sagrados. Las riquezas del suelo y subsuelo como minas, minerales renovables y no renovables, los recursos genéticos, ambientales, los conocimientos ancestrales, los saberes tradicionales, los animales y los tejidos son patrimonio Misak; por derecho

antiguo y por derecho actual es un patrimonio imprescriptible, inalienable y como legado permaneceremos como guardianes de nuestro patrimonio.

Todos los resultados de investigaciones, sistematización e inventarios que se hagan, deberán ser inspeccionados por nuestra autoridad y harán parte del patrimonio Misak.

1.6. Misión

Proteger integralmente lo que nos pertenece por Derecho Mayor, para aprovechar de manera adecuada nuestro patrimonio.

2. DERECHO MAYOR

Mananasrθkurri mananasrθnkatik, desde tiempos inmemorables y hasta siempre; existimos como comunidad, como pueblo Misak con tradiciones y costumbres de arraigo ancestral, devienen de la tradición oral y de la practica social, aceptados en forma colectiva en todo un sistema jurídico y validado por la comunidad. De allí nace la autoridad tradicional y se basa en el principio de la costumbre, y la autoridad está legitimada por la fuerza de la costumbre, la organización por la firmeza de la costumbre y el derecho por la forma de defender y aplicar la costumbre. La costumbre, nace, crece y vive en el territorio. La costumbre es transmitida de generación en generación y guarda sus principios jurídicos en la memoria colectiva de las generaciones; el **derecho mayor**, nace de la tierra y la comunidad, es el cuerpo de derechos y es la norma de mayor jerarquía, **mayor** porque nosotros ocupábamos, gobernábamos y cuidábamos estas tierras antes de la llegada de los españoles, porque somos hijos del agua y de la tierra, de la tierra americana, porque vivimos y trabajamos en ella y porque defendemos y luchamos por ella, porque es un derecho colectivo de vivir, de crecer y permanecer desde siempre y para siempre.

También **el derecho mayor** es la soberanía cósmica, otorgada al pueblo Misak para desempeñar y cumplir con **su deber** como hijos del agua, en la vivencia para su existencia coherentemente en el territorio asignado y requerido, para mantener a perpetuidad su identidad y dignidad cultural Misak, cuya responsabilidad está a cargo de la estructura social. El

propósito es cumplir el ser Misak, establecido en Misak Ley y demás mandatos de origen o derecho consuetudinario.

2.1. Historia

La historia indígena, nos hace entender que antes de la llegada del conquistador europeo (españoles, portugueses, holandeses, ingleses y franceses), a las tierras de América, ya existían las naciones indígenas por miles de años, con diversas culturas y ocupando todo el continente, habitado por más de 90 millones de personas; ubicadas 10 millones en el actual territorio de los Estados Unidos y Canadá, 30 millones en México, 11 millones en Centroamérica, 445.000 en las islas del Caribe, 30 millones en la región de los Andes y 9 millones en el resto de Suramérica. Eran civilizaciones cuyos logros artísticos e intelectuales podían competir con las culturas de la antigua China, de la India, Mesopotamia y el mundo Mediterráneo.

Cuando llegó el conquistador Sebastián de Belalcázar, en el año 1536 a las actuales tierras del Cauca, encontró diferentes naciones indígenas, organizadas en cacicazgos y ocupando sus propios territorios, asociadas entorno a la confederación Puben, gobernados por los caciques Calambás y Payan. Los Misak tenían su propio cacicazgo ocupando un vasto territorio; según **Carlos Armando Rodríguez,** en **Los Indígenas del valle del Cauca en el siglo XVI,** con las regiones de "Xambaló, Ambaló, Noambo, Sesquita, Guamza, Malvazá y Polindara".

Los españoles inmediatamente subordinan a la autoridad indígena y elevan a los cacicazgos en provincias indígenas de Popayán, entre ellos la provincia de Guambia-Coconuco; en ella hacían parte, según **Héctor Llanos,** en **visita de Tomas López en 1559, al cacicazgo de Popayán, antes de la llegada de los conquistadores,** los pueblos indígenas de "Zunzula, Malvasá, Polindará, Pisabaro; Totoro; Ambaló, Piendamu; Guambia, Socomita, Chero, Chibi Sitas, Xexe, Timbío, Calosé, Coconuco".

El español **Antonio Acevedo,** en el **Diccionario geográfico–histórico de las indias occidentales o América.** 5 vols. Madrid: Imprenta de Benito Cano, 1781-1789, afirma que "en el momento de llegar Belalcázar a Puben,

hoy Popayán, localiza varios grupos humanos entre ellos los paeces, pijaos, xamundis, timbas, guanbas, malvasaes, polindaras, palacees, tembios y colazas, gobernados por sus caciques Payán y Calambas".

Pedro Cieza de León, Cronista oficial de las indias e historiador, español, autor de la **Crónica del Perú**, la primera parte fue publicada en 1553 (páginas 107 y 108) y la segunda en 1871**,** describe el recorrido de Belalcázar hasta llegar al Valle de Puben (hoy Popayán): **"**hacia la parte de oriente se encuentra la Provincia de Guambia, poblado de mucha gente, y otra provincia que se dice Guamza, y otro pueblo que se llama Malusa, y Polindara y Palacé, y Timbió y Colaza"**.**

Los Misak, desarrollaron la agricultura implementando cultivos de clima frío y cálido, como maíz con más de veinte variedades, ulluco con más diez variedades, papa con más de veinte variedades, mauja, oca, fríjol, calabaza y ají. Las principales manufacturas fueron los tejidos como la ruana y el anaco, cada uno con una lista que simboliza a cada familia y la unidad de los Misak; también el chumbe, el wasr y el tampalkuari. Los antiguos Misak lograron mantener desde su territorio un estrecho contacto con todas las partes de la provincia y una compleja red de caminos que conectaban las diversas zonas y regiones. El **nam trik** parece que fue oficial en la provincia de Guambia-Coconuco, dejando huellas en diferentes pueblos indígenas como en los Coconucos y Polindaras donde los mayores conservan palabras de sitios geográficos, de trabajo, de saludo, animales, etc. Lo mismo ocurre en el pueblo de los Totoroes, donde los mayores hablan el namtrik y sienten que sus raíces son Misak; mientras que en Ambaló y Kisgó la gente es descendiente de los Misak.

Los Misak desarrollaron expresiones artísticas, produjeron la música y las danzas de los cuales solo perviven algunos y otros fragmentos en la cabeza de los mayores como el canto o el **mirap** en el momento cuando se esta moliendo el maíz pura kichip; aliklθ **mirap** tsiksrupyu piuntsik wairrap los de la minga cantan cuando arrastran grandes trozos de tronco de madera para construir puentes; preparan la tierra en eras-**tsinkarrθp** para sembrar los cultivos y canales **pimay lallip** para regadío. La religión es de carácter familiar, los rituales se ofrenda al dios pishimisak, a través del **mθrθpik**,

que están relacionadas con la salud y con la curación de diversas enfermedades, con la agricultura en el momento de la siembra y la recolección de la cosecha. La organización Misak es el parentesco, es decir, **yauel**θ los de la casa o familia o personas que son parientes, que descienden de un antepasado común, estos son a su vez unidos por vínculos de reciprocidad, esta organización de trabajo se le conoce con el nombre de **alik**. También tenían obligación de trabajar juntos para el beneficio de todos los del **yauelθ**, este trabajo de apoyo se le conoce como **purukup**. Los miembros del **yauelθ** respetan a la autoridad del **mərθpik**, del **tatamera** y **mamamera**, que son los encargados de regular la relación con la naturaleza, con la gente, el trabajo, la celebración de las fiestas, el compromiso de apoyos mutuos en las labores cotidianas, de almacenar recursos y entregar tierras entre los Misak. La oferta de bienes y servicios (productos agropecuarios) se hace intercambio o trueque **yunəmarəp** entre nosotros y otras naciones nativas.

Hay que recordar que los indígenas fueron sometidos por las instituciones como; **el repartimiento,** que era asignar un territorio a un grupo de indígenas libres de la Real Corona, quienes pagaban tributo con productos agrícolas y artesanales, entregados a través de los caciques a los representantes reales, al encomendero y al cura doctrinero; la **encomienda,** que era la sujeción de la población indígena para la inmediata explotación por los conquistadores, establecida en asignar determinado territorio a un grupo de indígenas administrados por el encomendero español, a quien le aportaban mano de obra y productos agrícolas; **las reducciones**, eran terrenos donde los señores españoles agrupaban a los indígenas para concentración de mano de obra y aumentar la producción agrícola para el pago de tributo; **la hacienda**, nuevo instrumento favorable de inicio y su posterior consolidación de dominios territoriales privados, donde el "**señor**" antiguo encomendero es el dueño de una gran extensión de tierra, adquirida por vía de engaños, en la que sometían a la población indígena dueña de su propia tierra a trabajar sin remuneración alguna y con maltrato permanente, esto es lo que se llamó **"terraje**", que duró hasta el año 1970 del siglo pasado en el departamento

del Cauca. Esta norma fue aplicada durante la colonia española en América y luego en la época republicana.

Los resguardos. Antes de crear los resguardos indígenas en América en el año de 1561, la monarquía española dicto normas como la Ley de Burgos en 1512 y 1513, para mejorar el trato a los indígenas, suavizar sus obligaciones laborales, regular sus condiciones de vida, velar por su evangelización y enseñanza, sin discutir en ningún momento que los indígenas eran libres "eran sujetos a servidumbre" como ya se había establecido en 1503 en la institución llamada el "repartimiento de indios". Habían pasado 30 años y nuevamente la monarquía española publica una nueva norma llamada Leyes Nuevas en 1542 y 1543, que establecieron un conjunto de reformas dedicadas a la administración en América. La promulgación de las **leyes nuevas,** suponía la abolición de la esclavitud y de la servidumbre personal de los indígenas, así como un duro golpe a la encomienda. Se prohibía el establecimiento de nuevas encomiendas y se reafirmaba su carácter vitalicio y no hereditario, porque a la muerte del encomendero, los indígenas pasarían a depender directamente de la monarquía. Los titulares de encomiendas se sintieron arbitraria e injustamente privados de un derecho que consideraban legitimo, y protagonizaron una oleada de protestas generalizada y una rebelión abierta en Perú que obligaron a revocar los artículos más rigurosos de las Nuevas Leyes.

Los encomenderos siguieron pugnando para establecer su derecho a perpetuidad, pero lo máximo que consiguieron fue que la encomienda se concedería en 1629 para varias generaciones **(tres en el virreinato del Perú y cinco en la Nueva España, hoy México).** A partir de esta fecha, las condiciones sociales y económicas mantuvieron el inicio de un proceso de agonía del sistema de encomienda que culminó con su abolición en 1718. Estas normas creadas para defender a los indígenas Americanos, no fueron cumplidas por los encomenderos, entonces opta la corona española **por una figura nueva llamada resguardo** (1561), creado como unidades territoriales de posesión colectiva e inalienable, asignados a unas comunidades indígenas, reconocido para "resguardar" a los indígenas contra los abusos y vicios causados por la convivencia con españoles y mestizos,

conservándolo como la mano de obra disponible, tenerlo seguro, cobrarle tributo y mantenerlo adicto a la corona española y a la iglesia.

Mientras tanto a los Misak les habían reducido su espacio territorial y diezmado su población, dejando en su poder las tierras de Chiman, Ambaló, Kisgó, Usenda, Santiago de Guambia hoy (Silvia). Al paso de los siglos las tierras de Ambaló y Gran Chiman, de la antigua encomienda de Guambia son apropiados para **instituir la hacienda** por los antiguos encomenderos descendientes del conquistador Belalcazar; así, la población **misak** fue convertida en "terrasgueros". Usenda se volvió asentamiento campesino y Santiago de Guambia se volvió poblado de mestizos; quedando reducido su territorio ancestral en un resguardo colonial de 16.058 has. entre tierras de páramo y vocación agroforestal según escritura pública número 1051 del año 1912.

La pobreza de hoy es de siglos; a nuestros ancestros les quitaron las tierras y les remplazaron la autoridad propia, para someterlos a la nueva normatividad española. Nuestros ancestros pagaron tributo a través de la institución de la encomienda a la **real Corona, a los encomenderos y a los curas,** por más de ciento setenta años. Luego aparece **la hacienda**, como institución de la propiedad privada donde al indígena lo vuelven terrazguero, haciéndolo trabajar en su propia tierra para el hacendado. Los hacendados expulsan a los Misak de su propia tierra y por décadas fueron jornaleros de los hacendados, esta situación duro hasta los años 80`s del siglo pasado, diezmando física, social y económicamente a nuestra gente.

Leyes indígenas. Por otra parte, nuestros venerables bis abuelos **merrapsrə tata shurmera** hablan que en la época de la Colonia, sus padres preferían depender directamente de la corona española, porque de alguna forma, la **majestad del Rey** en diferentes épocas, había promulgado Leyes a favor de los indígenas de América, pero nunca exigieron el cumplimiento de estas normas por parte de los gobernantes (**gobernadores**, **virreinato del Perú-En el Nuevo Reino de Granada y la nueva España, hoy México),** a los encomenderos. La otra razón, que manifiestan los **shurmera** es que en la época de la Colonia, los caciques o autoridades ancestrales elevaban a la Corona, denuncias por el maltrato y

humillación por parte de los encomenderos, solicitando el reconocimiento de sus derechos territoriales. En respuesta, el Rey otorga a los indígenas de América, títulos de tierras de **propiedad colectiva inalienable**, que en Colombia se conoce con el nombre de títulos de resguardos coloniales. Estos títulos no fueron respetados por los mestizos hacendados, colonos, comerciantes y empresarios, quienes fueron actores en el drama de explotación y despojo de las tierras de los indígenas. Como las viejas imágenes de sus antepasados, trataban a los indígenas como "indio de raza inferior, bárbaro, salvaje y perverso" y en nombre de la civilización y el progreso, justifican toda conquista, explotación y dominio.

Luego de la transición republicana y posterior creación de la república de Colombia, Nuevo Reino de Granada, los indígenas depositaron mucha esperanza en el gobierno de Simón Bolívar, pero firmó la **disolución de los resguardos indígenas del país** para el beneficio de los mestizos. Después legislan diferentes Leyes, Decretos y Decretos Reglamentarios, unos a favor y más en contra. L**a Constitución Política de 1886**, **desconoce los derechos fundamentales e invisibilizan a los indígenas en su propia tierra**, entonces optan por legislar normas especiales hasta el año de 1991, como la Ley 89 de 1890, por la cual determinan que "la legislación general de la República no regirá entre los salvajes" los indígenas; tampoco regirán " las comunidades indígenas reducidos ya a la vida civil", y la misma norma habla que los **indígenas somos menores edad**, incapaces de pensar y actuar por nosotros mismos. En materia de resguardos reconoció a la autoridad tradicional del Cabildo y la autonomía en su organización económica y cultural. Cabe hacer reflexión y concluir que nunca hubo una política de Estado en defensa de los derechos indígenas; más bien el Estado era cómplice a favor del terraje, de la aparcería, de las invasiones de tierras de resguardos, de la división o la extinción y la subasta de los resguardos, la cual se prolongo por más de cien años.

La Ley 72 de 1892 promulgada por el Congreso de Colombia, faculta al Ejecutivo para establecer Misiones Católicas, a quienes delegan "facultades extraordinarias para ejercer autoridad civil, penal y judicial sobre los catecúmenos, respecto de los cuales se suspende la acción de las Leyes nacionales hasta que, saliendo del estado salvaje, a juicio del Poder

Ejecutivo, estén en capacidad de ser gobernados por ellos". Desde 1887 han firmando varios convenios de concordato entre la Santa Sede y la república de Colombia; desde aquel tiempo hasta hoy, de manera formal, nuestros territorios han sido territorios de Misiones católicas, apostólicas y romanas encomendadas a la educación, castellanización, evangelización y civilización de los indígenas. Por otra parte, existió otro convenio firmado entre el gobierno Nacional y el Instituto Lingüístico de Verano ILV, de los Estados Unidos de Norte América en el año de 1952, con el objeto de investigar las lenguas nativas en varias regiones del país. Durante la permanencia por más de cuatro décadas, creó centros de investigación lingüística y de evangelización de la fe protestante. Como resultado la herencia que nos dejan, es de conflictos entre los indígenas católicos y protestantes por pensamiento del evangelio.

El nuevo renacer de organizar y trabajar por los derechos. Los dirigentes naturales Misak en las décadas de los años 60´s y 70´s, comenzaron a pensar y recordar la historia que les habían hablado los abuelos y los padres sobre las luchas por las tierras de resguardos, lideradas en el comienzo del siglo pasado, por Don Manuel Quitin Lame, organizando a las comunidades indígenas del Cauca y Tolima para defender las tierras de resguardos. Más tarde los indígenas del Cauca organizan en "Ligas" indígenas, una manera de avanzar en la organización de la gente. Estas experiencias los recogen los Misak, quienes reciben capacitaciones de organización sindical, reorganizando el Sindicato del Oriente Caucano, que nos sirvió para comenzar a dar los primeros pasos de organización moderna, adscrita a la Federación Agraria Nacional FANAL, y de allí lograr entender el gran problema agrario del país. Está experiencia les permite a los lideres Misak, en la década de los 60´s, crear una organización de economía solidaria, Cooperativa de las Delicias. Algunos socios eran hijos de los antiguos pobladores del Gran Chiman, otros venían de la parcialidad indígena del resguardo de Guambia, quienes de unos a otros les corría la misma sangre y tenían la misma costumbre, el origen y su historia era común. Entonces comienzan a pensar y andar juntos, a reconstruir la historia y a relacionarse con otras comunidades vecinas, con los Nasas de Zumbico Jambaló, Mosoco Páez y con los de Paniquitá Totoró, quienes

también paralelamente habían organizado sus respectivas cooperativas. Estas organizaciones económicas de los Misak y de los Nasas, fueron los principales animadores de apoyo a los cabildos indígenas para el surgimiento del Concejo Regional Indígena del Cauca CRIC en 1971. El recién surgido CRIC implementa rápidamente políticas de trabajo y de lucha como el "**no pago de terrajes; la recuperación y ampliación de los resguardos; la defensa de la historia, las lenguas y costumbres; la educación indígena a través de maestros indígenas; creación y fortalecimientos de los cabildos y hacer conocer y hacer aplicar las leyes indígenas".** El impacto al interior de las comunidades indígenas fue grandioso, y, a la vez, el desafío y la responsabilidad también eran grandes, porque desde allí se levanta la voz del Indio con dignidad para decir al gobierno Nacional, a la sociedad mestiza y al mundo que los indígenas del Cauca, Nasas, Misak, Yanaconas y Coconucos, entre otros, somos la historia del presente, la historia viva y la historia de resistencia a lo largo de la vida Nacional.

Con momentos de mucha tensión en el gobierno Nacional, arranca la recuperación de tierras en Toribio, Jambaló, Chiman-Guambia, Paniquita-Totoro y en Coconuco-Puracé. Los indígenas fueron reprimidos y llevados a las cárceles por la fuerza pública, reaccionan los terratenientes y el gobierno condena al indígena como siempre se ha hecho. Y así empieza una nueva etapa de lucha por los derechos y la dignificación de los indígenas.

Hacemos el reconocimiento a los Misak que lideraron en el CRIC, Julio Tunubala Hurtado, primer Presidente, Q.E.D; Manuel Trino Morales, Presidente, actualmente vive en la sierra Nevada de Santa Marta y Taita Álvaro Tombé Tumiña., Presidente, vive en la Marqueza, Chiman, Guambia.

Después de nueve años del nacimiento del CRIC en 1980, el **pueblo Misak** proclama el **derecho mayor,** profundizando nuevo **pensamiento político -jurídico,** sobre los derechos "**no somos una raza, somos un pueblo; luchamos por recuperar nuestros territorios; por la reconstrucción económica y social de nuestros pueblos; luchamos por un desarrollo propio y dirigir nuestro propio destino; luchamos por relacionarnos**

de autoridad indígena a autoridad blanca y exigir los derechos y su reconocimiento", este pensamiento se desarrolla en los resguardos indígenas encabeza de los cabildos de Guambia, Jambaló, Jebalá, Novirao, Yaquiva, Munchique los Tigres, La Aguada, La Paila y Naya en el departamento del Cauca; Cumbal, Panam, Chiles y Mayasquer, en el departamento de Nariño y la comunidad Kamensra, en el departamento del Putumayo. Así surge el Movimiento de Autoridades Indígenas del Suroccidente, independiente del CRIC.

Asimismo, esta política se difundió a los diferentes sectores sociales del país, (estudiantes, profesores, trabajadores, sindicalistas e intelectuales) de las ciudades de Pasto, Popayán, Villa Rica, Cali, Buga la Grande, Pereira, Medellín, Zipaquirá, Bogotá y en el Congreso nacional, donde nos escucho el Ministro de Gobierno de ese entonces que no le gustó para nada la voz de los gobernadores indígenas, quienes denunciaron, **la esterilización de las mujeres indígenas, el rechazo al Estatuto indígena, la represión oficial y de los terratenientes por la recuperación y el reconocimiento de los derechos.** Del Gobierno no tuvimos ningún apoyo, recibimos más apoyo de los colombianos, a quienes reconocimos como solidarios con la causa y la lucha indígenas por la tierra y por los demás derechos. Esta solidaridad nacional contribuyó para hacer denuncias de los atropellos que cometen la fuerza pública y el gobierno contra las luchas indígenas. Este trabajo se hizo en la **marcha de gobernadores indígenas** de Cumbal, Panam, Chiles, Mayasquer, Guambia, Jambalo y Sibundoy en 1980, que arrancó desde la frontera del Ecuador hasta la capital de la República. Luego, siguieron otras marchas de comunidades de apoyo por la recuperación de tierras en Jambaló, Jebalá, Novirao, la Paila, Cumbal, Panam, Chiles y Mayasquer, luego integran otros resguardos indígenas de Nariño, para continuar fortaleciendo la lucha por el **derecho mayor**. De esta manera, el Movimiento de Autoridades Indígenas del Suroccidente, continúa revindicando derechos para cada una de las comunidades en lucha. Después celebran los 10 años del CRIC, en San Fernando las Delicias, en el año 1981, la asamblea general de los Misak y los Nasas que no hacen parte del CRIC, juntos gritaban con fuerza para recuperar y afianzar la autonomía, **viva la autoridad indígena, viva el cabildo, viva la máxima**

autoridad, pasos grandiosos para la consolidación de la política indígena. En la clausura del evento, más de 3000 Misak, 1500 Nasas y 600 solidarios continúan recuperando la Hacienda las Mercedes, hoy Santiago, debilitando definitivamente a los terratenientes en el Cauca. **Los gobernadores indígenas en marcha** siguen reuniendo y colocando en práctica la política de defensa y recuperación del **derecho mayor** y en una de las asambleas de autoridades indígenas del suroccidente, en el mes de noviembre del año 1982, en Santiago, Guambia, municipio de Silvia, invitan al señor Presidente de la república, Belisario Betancourt Cuartas, quien asiste y en su intervención reconoce de una manera categórica los derechos de las minorías étnicas del país, que se puede sintetizar en: aceptarlos como **interlocutores válidos, capaces y responsables de su propio destino, legitima a los cabildos como autoridades tradicionales indígenas y que las políticas del Estado se orienten en apoyo a los aspectos que atañan a cada una de las comunidades, para mejorar su desarrollo propio dentro del marco de sus costumbres y cultura**.

Así, abrió paso el Movimiento de Autoridades Indígenas del Suroccidente, hoy Movimiento de Autoridades Indígenas de Colombia, en el contexto regional y Nacional para el desarrollo del pensamiento sobre los derechos indígenas, recuperando el territorio ancestral y demás derechos.

Los Misak hacemos el reconocimiento a todos los solidarios hombres y mujeres de Pasto, Popayán, Cali, Yumbo, Pereira, Medellín, Zipaquirá y Bogotá, quienes nos apoyaron en los momentos más difíciles, en la recuperación y en la afirmación de los derechos indígenas, hasta lograr el reconocimiento jurídico-político en la constitución política de 1991.

2.2. Derecho mayor, origen del territorio

Es el espacio requerido y necesario disponible en función de la identidad y dignidad cultural, proveedor de satisfactores como alimentos, medicinas, sistemas agrícolas, sistemas medicinales, "biodiversidad", viviendas, vestidos, los vientos y aires, las formas de fuego, las tierras, las músicas, los cantos, danzas, espíritus, ritualidad, sacralidad, técnicas, tecnologías, y todos los procesos articuladores que los hacen únicos, auténticos y

portadores de una memoria milenaria, espacio vital en que se garantiza reflejar en la vivencia los instantes de origen.

Vivir en nuestro **nupirau, territorio grande**; es el espacio-tiempo-historia, es el vínculo continuo con nuestro origen y existencia. En él vivieron nuestros antepasados y hoy vivimos nosotros, y en él se encuentra el páramo que da vida al agua, que es nuestra madre y nuestro padre y somos hijos de ellos **piurek, hijos del agua**, que refresca, da armonía y tranquilidad. Esto hace que nuestro nupirau lo llevemos en nuestro pensamiento, porque para nosotros es el depositario de todo lo nuestro, no como entre los blancos que vienen fácilmente de tierras lejanas, que han recibido costumbres ajenas, y que hasta sus lenguas y religiones llegaron de otras partes del mundo. Esto hace que nuestro nupirau sea para nosotros una razón de vida; que alrededor de él hayamos organizado nuestro pensamiento y vida, como enseñaron los espíritus mayores a nuestros taitas y a nuestros sabedores y ellos a nosotros. Por eso, cuando los mayores quieren soñar y tener una visión que los ilumine para guiar el camino a los Misak, van al páramo, donde vive el Pishimisak y tata Siru, dueños de nuestras mentes y de nuestros sueños; porque ellos dieron a nuestro territorio la agricultura, las plantas medicinales y enseñaron el arte de curar a los mərəpelə y a los pishimarəpelə.

2.3. Territorio ancestral

Los Misak históricamente habitamos un gran territorio en las actuales tierras del Cauca, desde las afueras de Yautu, Popayán, hasta las tierras de clima caliente, frio y páramo, nuestra autoridad eran los caciques, quienes gobernaban con el bastón grande, símbolo de autoridad y de autonomía, dirigían y controlaban todo y los consejos los trasmitían a sus generaciones a través de la experiencia. **Nos dejaron como herencia el precepto normativo y político de que el que es primero en la posesión es primero en la Ley,** por eso nuestro pueblo nació, creció y pervive en el territorio ancestral bajo la ley de origen Misak. Toda la lucha y resistencia ha sido establecida desde nuestra propia estrategia de vida colectiva en el territorio, como única forma de salvaguardar la propia existencia.

Después de la conquista y en la época de la colonia en el año de 1544, la Corona española otorgó poder y repartió al conquistador Belalcázar dos estancias de tierras, desde la salida del Yautu-Popayán, hacia el nororiente hoy tierras de Paniquitá, Ambaló y Usenda. Es decir, lo mejor de nuestro territorio ancestral pasó a manos del invasor. Así empezó a operar la "encomienda", que consistía en pagar tributo al Rey, al conquistador Belalcázar, a su descendencia y al cura doctrinero por más de dos siglos, a cambio de adoctrinar a los Misak al catolicismo, la castellanización y construcción de iglesias. Luego aparece "la hacienda" propiedad privada, donde el "encomendero" pasa a hacer dueño de la tierra y explota la mano de obra indígena para su propio beneficio, sometiendo y humillando a los legítimos dueños de las tierras; también este sistema de explotación duró más de doscientos años y como consecuencia la pobreza de los Misak y de los demás indígenas.

Existen documentos históricos del mundo occidental de "derecho menor" que reconocen la legalidad del territorio, por la Cédula Real otorgada por Felipe V, en beneficio de los nativos de Guambia, Quichaya y Quizgó la cual data de 1.700 y la escritura pública número 703, del 5 de mayo de 1883, de la Notaría de Popayán, mediante la cual se definen los linderos entre los resguardos de las parcialidades indígenas de Guambía y Quizgó.

2.4. Costumbre

Los Misak desde siempre hemos tenido costumbre y la costumbre es nacida, crecida y permanece en el territorio, es lo que se vive, como el pensamiento que se origina a través de observar el comportamiento de la gente y de sus necesidades y de la naturaleza que se transforma para vivir, para producir comida, para prevenir y curar enfermedades, ofrendar al dios pishimisak para que nos guíe el camino y ofrendar a los familiares y amigos (fallecidos) que fueron al kansrθ, para que ellos vengan a recibir el calor de la familia y alimentarse de sus alimentos preferidos. La costumbre es el sentir, el crear y practicar la música, las danzas, la pintura y los tejidos en hilar, armar y tejer; de trabajar la minga, el alik familiar y comunitario; es vivir en comunidad para trabajar y defender el territorio; es compartir los momentos de tristeza y alegría; es de estar alegres de kasrak lincha. Desde

siempre la comunicación ha sido oral entre los Misak y a través de ella han transmitido de generación en generación la costumbre y las actividades cotidianas. La costumbre es educar a los Misak a través de namtrik como lo hacen los mayores sabios desde el fogón de la cocina y las ishuk misak que enseñan a sus hijas a tejer, además a comprender el mundo ishuk misak, que es realizar multiplicidad de actividades, como cocinar, cultivar la tierra y hacer mercado, porque si no está preparada, será difícil afrontar la vida como soltera o casada. La costumbre es ser gobernados por su misma gente y sus mismas normas.

En realidad la costumbre está en todo lo que creemos, pensamos, hacemos, trabajamos, comemos, bebemos, cultivamos, fabricamos, aprendemos, producimos, jugamos, en fin en todas nuestras actividades, desde el nacimiento de un niño hasta la muerte de un Misak, todo entra en ella y está relacionado con ella que caracteriza a nuestro pueblo.

2.5. Namui wam, nuestro idioma

Namui wam, medio de poder expresar y comunicar nuestro pensamiento y deposito de nuestra costumbre milenaria. Namui wam como todas las lenguas nativas de América, nació y creció en la oralidad a través del alik, del nakchak, del Ya tul, del kərrak, del wampik, del nu usri, del kualəm, del yem, del kasrak lincha, del tatamera y mamamera, en el territorio convirtiendo nuestra memoria en su archivo, por eso no está escrito todo lo que pensamos y sabemos, porque tenemos el pensamiento y hablamos cotidianamente a nuestra gente en forma oral; pero los tiempos han cambiado y ahora es necesario escribir. Sin embargo continuamos expresando en palabras siendo vital para los Misak, porque los ciclos del sol, de la luna y las estrellas, los tiempos del llegar las lluvias y el verano, las épocas de siembra y de cosecha, las épocas de reverdecer y florecer de las montañas, los cánticos y los llantos de los pájaros, los sentimientos de alegría y tristeza, solo podemos expresarlo en namui wam y a través de ella se maneja el tiempo y el espacio, es el medio natural de transmitir el pensamiento, el sentimiento y la filosofía Misak a las nuevas generaciones, para que ellos continúen con la cultura y el namui wam como realidad viva, asegurando la permanencia de la identidad y la idiosincrasia propia.

2.6. Ishipθnsraik, ofrendas

Las ofrendas (ishipθnsraik) es una tradición milenaria de los Misak, que se realiza cada año. Empiezan a alistar los alimentos desde la última semana del mes de octubre y a prepararlos el día primero de noviembre, alrededor de la familia y de las mingas, donde hay intercambio de comidas y mano de obra. Es una ceremonia para recibir familiares y amigos que se fueron al kansrθ, (más allá) para que ellos vengan a recibir el calor del hogar y alimentarse de sus comidas preferidas en vida; mientras que las familias y vecinos recuerdan la vida de los mayores ausentes, de sus consejos para la vida productiva, social, ambiental, la unidad familiar y comunitaria; lo mismo que las costumbres de las artesanías y los tejidos, es la ceremonia de compartir momentos de **alegría y estar juntos-kasrak lincha,** para continuar caminando en el nupirau territorio grande, con nuestras tradiciones y costumbres para que perduren por siempre.



(Foto Floro Tunubalá)

2.7. Pasrik Piship, telar teñir

Pasrik nu usri-la gran madre y Piship-teñir, lenguaje heredado de las shuramera, abuelas; hace parte de la vida cotidiana de los Ishumpur mera de las mujeres, como tradición de siglos; es un telar de cuatro palos donde se arman los tejidos como el anaco y el chumbe para la mujer, la ruana para el hombre y la cincha para las jigra o mochila, utilizando el tatak como instrumento para tejer y el tampalkuari que es un tejido manual, elaborado por los hombres y lo usan hombres y mujeres. La conservación y uso de telar es una clara muestra de la permanencia milenaria de la costumbre Misak. Las Shuramera, abuelas utilizaron una técnica especial del barro y plantas para teñir lanas, la cual no se conserva. Con el paso de los años el vestido ha venido evolucionando, al igual que la cultura en general, en forma paulatina hemos ido adaptando nuevas maneras de vestir y de vivir. Sin embargo, conservamos los valores culturales y las costumbres que nos permiten seguir viviendo como Misak, cumpliendo el legado de los mayores.



(Foto Floro Tunubalá)

2.8. Alik, minga

El alik, la minga, hace parte de la estructura del pensamiento y es la institución más antigua de los Misak; como institución de trabajo material y de reciprocidad y de producir pensamiento. Para los mayores es como una fiesta, como la llegada de kasrak lincha, el tiempo de estar alegres y andar juntos, de trabajar entre todos y para todos, mayelei. En ella se da la unidad, la solidaridad y la reciprocidad. Las mingas son espacios de participación social en todos los aspectos de nuestra vida, en la siembra y en la cosecha de productos agrícolas, en la construcción de viviendas, en el matrimonio, en las ofrendas, en los aguinaldos y en la calamidad doméstica, entre otros. Los Misak vamos a continuar forjando la minga económica, social y política como la única organización más antigua y completa que nos dejaron nuestros ancestros, para defender el territorio, la autoridad y demás derechos, para crecer y tener la dignidad dentro de la diversidad humana.



(Foto Comité de Siembras Misak)

2.9. Música y danzas

Los Misak manifestamos toda la riqueza de las tradiciones culturales y nuestros sentimientos a través de la música y danzamos de acuerdo con ella. Nuestra música es de viento compuesta de instrumentos de **palθ lus tambores y flautas,** cada tono expresa un sentimiento de acuerdo con el momento en que se vive, sentimientos hacia la naturaleza, la vida, el hombre, la muerte y la sabiduría del pensamiento andino de los Misak; en ritmos como el baile del matrimonio, del angelito, disfraces en la fiesta de noche buena y en las mingas de trabajo entre familiares y amigos; es alimento espiritual y fortalece el cuerpo, desestresándose por el cansancio y la fatiga por los quehaceres cotidianas.

Cada entonación musical nos hace recordar la más profunda ancestralidad de nuestra gente, ligadas a nuestra cosmovisión y al sentimiento religioso hacia el Pishimisak, duende. Los Misak siempre compartimos los momentos de tristeza y alegría a través de la música y las danzas. En la fiesta del matrimonio se baila cuatro piezas y una de ellas es el amanecer que dura más de dos horas de baile continuo. En otras fiestas como en las ofrendas y decembrinas, hay danzas con disfraz y cuando muere un niño o niña se danza con la música del angelito.

2.10. Mananasrθkurri ellmarθpelθ, siempre hemos sido agricultores

Los mayores hablan que los Misak siempre hemos labrado la tierra y nos relacionan desde niños con la tierra, con las semillas, con los abonos naturales y con los instrumentos de trabajo; trasmitiéndonos **la costumbre de kuallipik-kumik-de ser trabajador y pθi-kθmumik–no ser perezoso**, lo que nos ha permitido caracterizarnos de buen trabajador y de buen manejo y aprovechamiento de los suelos, obteniendo buenos rendimientos de producción y vinculados a la economía de mercado. Con la agricultura nos relacionamos y practicamos toda la cosmovisión, la educación y hasta nuestra medicina depende de ella, con variedad de plantas medicinales.

La agricultura se práctica a través del alik familiar y comunitario, donde se comparte semillas y productos agrícolas de acuerdo a las cosechas. Los mayores también hablan que han manejado variedad de productos agrícolas de clima frio y cálido, con buen manejo de suelos de ladera o de montaña y practicamos cultivos asociada entre maíz, papa, alverja, col, ulluco, fríjol, haba, oca, mauja, arracacha, cebolla, ajo, ají, trigo, uvilla y linaza, entre otros; en clima cálido café, yuca, caña de panela y fríjol; con esta técnica propia nunca hizo falta la comida, ahora cuando la comunidad ha apropiado la técnica del monocultivo de papa, cebolla, café y caña de panela, entre otros, la vida nos ha cambiado, porque no hay producción permanente de alimentos, trayendo como consecuencia la importación de productos agrícolas propios de estos climas. Queremos fortalecer el sistema de producción del Ya tul, para garantizar la soberanía alimentaría de buena calidad y de competencia en los mercados locales y regionales y continuar recuperando semillas de la región Andina. También como sitio de aprendizaje de los niños y jóvenes donde se desarrolla el lenguaje de la producción agrícola.

Respecto del sector pecuario, la ganadería es el otro renglón de importancia dentro de la economía de los Misak, producen leche la cual comercializan con las familias de Usenda que elaboran quesos. En especies menores trabajamos en área piscícola con trucha arco iris, en piscigranjas artesanales y semi-industriales, con problemas en la post cosecha por falta de equipamiento tecnológico; acopio, transporte y mercados; el otro problema que se presenta es la disminución del volumen del agua en épocas de verano y en época de invierno se afecta por las crecientes.



(Foto Comité de Educación)

2.11. Pərətsik y nu pərətsik, autoridad y autonomía

En nuestro pensamiento, la autoridad y la autonomía Misak tiene un origen, nuestra primera autoridad es el Pishimisak, él tiene el poder de dirigir en armonía; si tenemos relación de armonía con él, nos brinda el bienestar y nos guía en todos nuestro actos; si no cumplimos, sus normas naturales, estamos obrando en contra de él, entonces se producen enfermedades, desastres naturales y atenta a nuestra existencia misma. Luego fue legada la autoridad a los caciques misak y ellos nombraron a un cacique mayor, Payan, para que gobernara en el nupirau, territorio grande, por décadas y por su descendencia. Entre ellos Mama Caramaya, Mama Manuela, Mama Dominga y Tata Siro, como primeras autoridades Misak, eran sabios que orientaban la unidad, defendían el espacio o territorio grande donde vivían, trabajaban en común las tierras y las artes y tenían la autonomía. Luego pasa la autoridad en los tatamera, autoridad de varios miembros y mamamera las esposas de las autoridades, desde entonces hasta hoy, el cuerpo de autoridad de los Misak es entre los tatamera y mamamera.

Cuando llega la institución del cabildo de tipo colonial ratificado en la época republicana, los Misak se acogieron a la estructura institucional del Estado, mientras que el pensamiento Misak heredado por los antiguanos se mantiene, en la forma de elegir a los tatamera, como posesionarse ante su pueblo y como gobernar. La responsabilidad de la autoridad Misak es entre el marido y la esposa, cuando se elige a un tata soltero a cualquier cargo (Gobernador, vicegobernador, alcaldes, alguaciles y secretarios) o cuando la esposa por circunstancia ajena a su voluntad no lo puede acompañar en el momento de posesionar y en la toma de juramento, tiene que acompañarlo la mamá y/o una hermana y lo mismo ocurre cuando se elige a una mama soltera.

Hoy, los tatamera y mamamera, son el máximo poder moral, respeto, ejemplo e idoneidad, por eso es ad honorem. Es elegida por la costumbre y se rige bajo sus propias normas que son creadas y aplicadas por la potestad Misak, de acuerdo al tiempo y a la necesidad que se presente. Perdimos la autonomía desde el momento de la llegada de los españoles, hoy estamos en la reconstrucción de la autonomía, rescatando el pensamiento de la normatividad, de gobernarnos y de tener la decisión de hacer las cosas en diversos campos por nosotros mismos.

2.12. Misak Ley, Ley de los guambianos

Es el mandato cosmogónico y cosmovisión de la universalidad Misak, fundada por deber y derecho mayor de origen y/o natural, constituido por un conjunto de principios, valores identitarios "vinculantes" que guían y hacen cumplir la identidad y dignidad Misak, por tanto se considera, en esencia invariable y aplicable en la universalidad Misak. Lo que significa que es el Derecho Consuetudinario, ideal y soberano que debe defender la humanidad Misak y todas las culturas del mundo.

Misak Ley, es superior a las Leyes externas o Ley Positiva, por que nace del origen mayor. En efecto, Misak Ley consiste en gobernar obedeciendo, construyendo un mundo donde quepan muchos mundos y en consonancia respetar y obedecer la justicia natural en el territorio, la cosmogonía, cosmovisión y cosmoacción de los gobernados.

El fin de Misak Ley, es garantizar el derecho natural de la naturaleza, en la búsqueda del hombre por la defensa de la felicidad, disfrute, armonía y equilibrio físico, espiritual y mental, es soberano e inmutable por ser parte de la identidad cultural; está por encima de los hombres por origen superior y no es un invento del hombre. Por tanto Misak Ley, es la verdad grabada en el espíritu, el corazón, la mente, el pensamiento y los actos. Misak Ley, es una Ley previa al hombre mismo. * Ver Misak Ley, publicada en el año 2007.

2.13. Wachip, kərəsrəp, Pishimarəp, Pinərəp, Justicia

La justicia, el planeta agua, el ambiente y la educación son transversales y armoniza entre el Misak y la naturaleza, ambos tienen derechos, por tanto es la constante y perpetua voluntad de dar (derecho) y recibir (deber) tanto al hombre como a la naturaleza lo que le corresponde y pertenece según el derecho, hoy deber mayor de origen, representado en elementos tangibles e intangibles como son los valores, principios y concepciones **espirituales** (cosmogonía, cosmovisión) y **físicas** (todos los componentes del territorio), que garantizan la existencia de la naturaleza y del ser humano como parte de ella.

La justicia nació en la comunidad desde tiempos remotos, y con ella nació también la vara o símbolo de autoridad. La autoridad es ejercida por los tatamera y mamara en el territorio ancestral, aplicando las normas establecidas por los antiguanos de acuerdo a las costumbres y en namtrik. Los tatamera y mamamera tiene autonomía para juzgar a los comuneros involucrados en actos que van en contra del buen comportamiento y las buenas costumbres. Hay reglas de justicia para aplicar las conductas equivocadas de personas y familias de la comunidad. Para aplicar la justicia, existen cuatro instancias tradicionales; **en el nakchak, fogón de la cocina,** donde se inicia la educación de los niños, con valores y normas sociales de comportamiento; se transmite las costumbres y la vida social, el respeto que deben tener a los mayores, a la autoridad y a todos. Todo se habla en namtrik. **Nace la primera instancia es el wachip** donde se emplea el consejo por parte de la autoridad,. trayendo en la memoria las normas de comportamiento social para hacer comprender y corregir las faltas mediante argumento y trabajo de conciliación, equilibrando las

fuerzas en conflicto, dando un paso a la corrección de la falta, que debe entenderse como un llamado de atención o amonestación pública por parte de los tatamera – Cabildo. De igual manera el wachip que se hace en los matrimonios donde los padrinos aconsejan a la pareja los deberes conyugales y sociales. **La segunda kθrθsrθp,** es cuando a una pareja de matrimonio empiezan hacer el llamado de atención por parte los padrinos y familiares, aconsejándolos para el buen comportamiento y de responsabilidad como pareja, dejando una imagen buena ante la sociedad Misak, o cuando el problema es de mayor gravedad, lo resuelven a través de la conciliación en presencia de la autoridad del cabildo. **La tercera es el pishimarθp**, cuando el Mθθrθbik celebra la ceremonia de equilibrar la fuerza natural y espiritual, para que la convivencia regrese al interior de la familia y de la comunidad y así garantizar la armonía como familia y como pueblo Misak. **La cuarta es el procedimiento o pinθrθp**, se usa cuando se llega a las situaciones extremas con el pinθrθp, se busca corregir la falta, para garantizar que sea superado el daño causado a la comunidad, a la familia y a la persona. Se ejerce la autoridad de los tatamera y de la asamblea. En estos casos las sanciones son para aplicar la justicia correctiva y aplican el juete o las sanciones económicas ya sean multas en dinero o en especie. La pérdida de los derechos políticos están reservados para delitos políticos; lo mismo que la pérdida del derecho a la palabra, y finalmente a la libertad pagando una condena en la cárcel.

2.14. Kuantrθkai, Salud

La salud, asr kuantrθkai, los Misak se relacionan con los diferentes elementos de la naturaleza como alimentos del cuerpo que se encuentran en los productos agrícolas, en los animales, en el agua, en las plantas, en los sitios sagrados, en el clima, en el aire y en los astros. El respeto a las normas y los requerimientos de la naturaleza, son el principio fundamental para mantener el equilibrio y la armonía del cuerpo humano. Esta costumbre se hace a través del abuelo sabio, mθrθpik o médico tradicional y conocedor del pensamiento antiguo, que lee las páginas de la naturaleza y las paginas de la vida de los Misak y los mensajes de cada día. El mθrθpik es el que diagnostica, es él que sabe sentir y ver lo que afecta al cuerpo humano y del musik o espíritu, quien recomienda que médico tradicional

esta en capacidad de dar el tratamiento. El pishimarθpik o mθmarθpik médico sabio que maneja plantas medicinales y con ellas formula al paciente para curar la enfermedad y con otras plantas medicinales sagradas, brinda el refrescamiento a la naturaleza y ofrenda al dios pishimisak, para que él dé equilibrio entre la naturaleza y los Misak.

2.15. Misak kθmik, la identidad

Los Misak nacemos con identidad de la costumbre y en el proceso de la vida consolidamos la costumbre y con ello la resistencia histórica frente al mundo colonizador y al mundo republicano; logrado conservar la identidad frente a los diferentes pensamientos de evangelización, educación, salud, tecnologías y medios de comunicación, la aparición de elementos ajenos a nuestro comportamiento tradicional, que se manifiestan en conductas delictivas como el robo, la violencia intrafamiliar y el maltrato a la mujer, la migración de la población a otras regiones y ciudades donde optan otras formas de hablar y de comportarse, olvidando el uso de la costumbre propia, que es causado por las propagandas y programas del modelo de comunicación, TV, internet y radio, la aceptación de nuevas formas de vestir los jóvenes de productos sintéticos externos y de no vestir con el **anaku,** la importación de productos alimenticios y los programas globalizados del Estado. Estos elementos culturales externos nos han ido imponiendo y modificando nuestra estructura del pensamiento y haciendo olvidar las raíces de nuestras costumbres, para lo cual como principio de mantener la identidad y la costumbre, las familias debemos adquirir compromiso y responsabilidad de educar a los hijos en la cultura tradicional el fogón, la minga y la vida comunitaria, las artes y los alimentos en namtrik.

2.16. Educación

Los Misak de hoy, debemos decir gracias a nuestros mayores sabios, a los shurmera y las shuras, abuelos y abuelas, por habernos transmitido las costumbres en cada paso de la vida, en muchos casos con circunstancias adversas de humillación y explotación pero logrando mantener la estructura del pensamiento, conservando los sitios sagrados de transmisión de saberes como el fogón de la cocina, el Ya tul, ellmarθp, kθrrak, wampik, pasrik,

parenstik, tatamera y mamamera. Lograron penetrar el pensamiento Misak a través del namtrik en cada generación y que las generaciones fueran responsables para consigo mismo y para las nuevas generaciones, para así mantener nuestra costumbre e identidad. Esto es lo que se habla en los últimos años como educación propia mananasrθkurri mananasrθkatik.



(Foto Floro Tunubalá)

2.17. La Casa Payán

Casa construida pensando en revivir la historia y la cultura de nuestro ancestro Payán, quien fue un cacique que organizó a diferentes pueblos indígenas asentados en el valle de Pubén y de su entorno en la confederación Pubenence; su sede de gobierno estaba ubicada en Yautu, hoy Popayán. Payán gobernó un vasto territorio antes y a la llegada de los españoles al Cauca por varias décadas. La casa museo etnográfico y de investigación histórica Misak, está ubicada en Santiago y orientada a la recuperación y fortalecimiento del patrimonio cultural arqueológico y antropológico, además de ser sala de conferencias.

Finalmente nuestra propuesta de pervivencia y crecimiento Misak, es para mantener **nuestra cosmovisión, la cultura y la identidad,** como las formas de estar en el mundo, de vivirlo, de sentirlo, y demás particularidades culturales que definen nuestra identidad, se estructuran unitariamente en nuestra mente, generando nuestra cosmovisión, donde tiempo y espacio son, uno solo. La cultura Misak es, pues, el plano desde donde se organiza el permanente ir y venir que la caracteriza. Perpetuo movimiento que conforma una espiral en que todo fluye y permanece, y se vuelve a empezar. Es el producto de la actividad comunitaria sobre el territorio ancestral, donde **nam** nosotros, construye su diario vivir tras los pasos de quienes pasaron dejando las huellas que han de seguir las nuevas generaciones. Pero también una cultura que sabe cambiar, actualizarse, al mismo tiempo que permanece. Nuestros abuelos (hacia 1935-1940) no vestían como nosotros, sino con una especie de pantalón corto blanco y encima una ruana larga, de cuatro puntas, hasta debajo de la cintura; pero ellos inventaron el vestido que hoy nos identifica. Y hasta poco antes de esos años hombres y mujeres llevaban sobre sus cabezas "tampalkuari", especie de "tocado" o de "sombrero", portador de un profundo significado cultural en la vida Misak; el mismo que hoy en día está siendo recuperado por la juventud actual.



Nuestros antepasados, 1935

El orden de nuestro pensamiento Misak está básicamente estructurado como aparece en el desarrollo lingüístico del namtrik, nuestra lengua: esto lo podemos comprobar cuando examinamos las numerosísimas coincidencias entre el uno y el otro. Como ocurre con el hecho de que en ninguno de los dos exista el verbo "ser", eliminando así en lengua y pensamiento la imagen de una existencia permanente, consagrando en cambio la transitoriedad del "estar". Características especiales que han llevado a los lingüistas a especular mucho sobre el origen del namtrik. Vale anotar, además, que mucha de nuestra tradición oral está inscrita en el territorio Nupirau, donde podemos encontrar los nombres antiguos que atestiguan la pertenencia de todos los llamados territorios "pubenenses" a nuestros antepasados. Lo cual confirma una vez más, el origen prehispánico de los Misak. Igualmente recordemos que en los años de 1980, se iniciaron dos tentativas de crear un alfabeto, que ya podemos escribir, aunque no se ha llegado a su total unificación. Pero nuestra lengua sigue en perfecta salud.

TERCER PILAR

ORGANIZACIÓN SOCIO POLITICA

1. ORGANIZACIÓN TERRITORIAL

Nuestro territorio son extensiones de tierras discontinuas, escenario de nuestra morada, de nuestra identidad, de nuestra historia y división política administrativa de los tatamera y mamamera-cabildo. El territorio es diverso y rico en suelos, subsuelo, aire, aguas, paramos, minerales, plantas, animales y la morfología de la cordillera central con sus riquezas. El territorio está dividido en pequeños resguardos que no garantizan el crecimiento económico, cultural y social.

Para poder resurgir, reafirmar y dar el paso a la autonomía administrativa; hay que organizar y elaborar la propuesta para constituir con las tierras de los resguardos y demás posesiones que las comunidades propongan, la **entidad territorial Misak,** como espacio de reproducción biológica y social, de crecimiento económico, de pervivencia de nuestras raíces de ayer y de hoy, para enfrentar mejor los nuevos tiempos que nos toca vivir.

Si queremos desarrollar el futuro a nuestra propia manera de vivir y de sentir, necesitamos establecer el territorio. Si queremos ser gobernados por nuestra misma gente, conservar y hablar el namtrik y desarrollar el pensamiento propio, requerimos instituir el territorio. Si queremos mejorar la calidad de vida de todos los comuneros y conservar y aprovechar la biodiversidad y sus recursos, tenemos que crear el territorio. Este pensamiento lo venimos trabajando en reuniones con todos los cabildos Misak, y hemos avanzado creando el **nu nachak fogón grande** y en torno a ello, estamos rescatando la autoridad del **nu pərətsik bastón grande,** símbolo de la autonomía. Nuestra meta es organizar la confederación Misak; la construcción de nuestra economía propia, la ampliación de nuestro territorio hacia un espacio común y de unidad intercultural con otros pueblos hermanos.

2. GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN

El artículo 330 de la Constitución Política de 1991, refiere que las entidades territoriales indígenas estarán gobernadas por concejos territoriales, reglamentadas según los usos y costumbres, en este caso de acuerdo con la identidad de los Misak, se establecerá el reglamento del territorio, quienes pueden ser los miembros del concejo, el tiempo, requisitos, que nombre recibirá el administrador, las funciones, que va a ocurrir entre el cabildo y la autoridad del territorio, cual va ser la relación entre el cabildo y la autoridad del territorio.

El otro paso importante es tener políticas de planificación y administración en forma autónoma; velar por el cumplimiento de las normas constitucionales y demás normas legales; administrar los asuntos del territorio como la parte cultural, social, económica y ambiental, entre otras; elaborar programas coherentes en servicios públicos y sociales; elaborar la propuesta de inversión, en base a las transferencias de la nación y de recursos propios; como van a hacer las relaciones entre gobiernos locales, regional y nacional; presentar propuestas de apoyo económico, social, cultural y ecológico a la comunidad internacional. Vamos a poner en marcha el derecho a tener el **territorio misak y gobierno propio,** para proyectar, administrar e invertir en una forma más rápida y oportuna los recursos que

llegan del Estado central; para tener la autonomía económica y administrativa; y no como hoy, que hay que seguir mendigando a los alcaldes y sus gobiernos.

Para el gobierno Misak, pensar no solamente en los tatas "kθllimisak mera" los mayores, sino también en las "mamas", en la juventud y en nuestro pueblo en general. Las tareas de gobierno y administración es impulsar siempre el trabajo en unidad y colectivamente, porque el pueblo guambiano tiene necesidades iguales y en los trabajos organizativos, no centralizar el trabajo en una sola comunidad, sino dar continuidad al proceso como pueblo Misak.

Igualmente trabajar en qué tipo de organización, gobierno y administración vamos a tener los 14 cabildos Misak, las familias Nasas y los campesinos**.** Hay que definir uno de estos posibles sistemas: Cabildo Mayor, Autoridad Ancestral, Federación de Resguardos, Confederación, Autoridad Mayor del Pueblo Misak, Unión de Cabildos, u otras figuras de acuerdo a nuestros usos y costumbres.

3. LA AUTORIDAD ANCESTRAL COMO UNIDAD SOCIAL DE LOS MISAK

La institución más antigua de los Misak es **el alik, la minga y la asamblea general** es parte de ella y es la expresión de la unidad social, cultural y política. Es la máxima autoridad, ella postula y elige a la autoridad del Cabildo; que ejerce la representación legal de los Misak y ante el Estado colombiano. La asamblea tiene la facultad de destituir de sus cargos a los representantes electos si no están cumpliendo bien sus funciones; o si cometen faltas que vayan en detrimento de la unidad, la vida y la existencia de nuestro pueblo. La autoridad para los Misak descansa en nuestra **asamblea general** y no podrá suplantarla ninguna otra autoridad, excepto la que ella misma elija legítimamente de su seno, como lo hace cada año eligiendo el Cabildo.

La autoridad del Cabildo como representante legal de los Misak ejerce el mando en el ámbito territorial del Resguardo con funciones de control social, administrativo, ambiental y económico. Se encarga de orientar políticas de convivencia entre los Misak y otras poblaciones; resuelve

problemas familiares y de comunidad. En los últimos diez años está al frente del desarrollo de la jurisdicción especial indígena donde se han tomado decisiones importantes en materia de delitos; esta experiencia nos va a permitir a fortalecer y crear nuevas normas acorde a la costumbre Misak. Igualmente la autoridad del cabildo en la parte de planeación y administración ha dado un paso importante después de la Constitución Política de 1991 y de la ley 60 de 1993 (ley de transferencias), donde se formó una estructura de gobierno con secretarías sociales, económicas y ambientales para invertir las transferencias que llegan de la nación. En la parte de ampliación territorial, el cabildo ha desarrollado una política de compra de fincas en diferentes municipios del departamento del Cauca para las familias Misak y el impulso de la actividad productiva. Esta estructura del cabildo continuará ejerciendo autoridad en cada uno de los resguardos de forma autónoma y con miras a crear el territorio Misak con su gobierno propio.

4. DERECHO PROPIO

A partir del año 1980, la autoridad ancestral de los Misak ha venido trabajando con la comunidad sobre la causa propia y la causa común. La **causa propia,** es el derecho a defender y trabajar por el territorio, por la autoridad propia y de gobernarse por sí mismo, por la identidad y por los demás derechos de los Misak, en forma autónoma que constituye asumir directamente la responsabilidad de su propio destino y de no dejar que otros decidan en su lugar y encauzar la vida de acuerdo a las costumbres propias y con proyectos libremente asumidos para crecer económica y socialmente; **la causa común,** es el derecho a relacionarse con los pueblos indígenas y con las organizaciones sociales no indígenas, para apoyarse y respetarse mutuamente los derechos de los demás. Los Misak colocamos en práctica estos derechos en igualdad y de doble vía apoyando y respetando el pensamiento y los derechos de cada una de las comunidades.

Con estas políticas el pueblo Misak creció a nivel organizacional y se fortaleció como movimiento político; bajo la dirección de los tatamera y mamamera. Expandiéndose así el pensamiento de la **causa propia y común** en otros pueblos indígenas del suroccidente colombiano y en el resto del país, ratificando así el **derecho mayo**r, "Ibe namuiguen y

ñimmereay guchá", esto es para nosotros y para ustedes también. Después de diez años de la proclama de los derechos Misak, el **movimiento indígena nacional** logra elevar los derechos de los diferentes grupos étnicos del país y se declara en la Carta Política de 1991, a Colombia como una nación multicultural y multiétnica, de multiplicidad de formas de vida y la comprensión del mundo diferente de la cultura occidental. De esta manera, se reconocen a los indígenas como sociedades colectivas, los mismos derechos que tiene cualquier ciudadano colombiano dentro del territorio nacional. Ejerciendo del derecho propio, los Misak presentamos el **Plan de Pervivencia y Crecimiento Misak**, desarrollando toda nuestra cosmovisión y el Plan de Reconstrucción Económica y Social para los Misak, para las familias Nasas y campesinos que viven dentro de nuestros resguardos y para otras comunidades asentadas en nuestro entorno territorial. Nuestra política es fortalecer la interculturalidad bajo el principio de usos y costumbres, y la nueva relación entre sociedades renacientes.

CUARTO PILAR

DERECHO DE RECONSTRUCCIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL

Los Misak desde el momento de la proclama del **derecho mayor** (1980), hemos venido impulsando la política de restaurar el interrumpido hilo histórico de nuestra existencia, para defender y proyectar las formas de mejorar la vida que correspondan a las características políticas, económicas, sociales y culturales, para afianzarnos y abrirnos paso en el mundo y en la historia, como lo han hecho los diferentes pueblos a través de los siglos. Cuando hablamos de reconstrucción, es hablar de los derechos económicos, sociales, culturales, ambientales y territoriales, donde descansa todo el quehacer de la vida material y espiritual. Nuestra política es superar nuestra pobreza, la dependencia, sometimiento y aislamiento en que hemos estado desde hace más de cinco siglos. Por ello **no** exigimos un Estado benefactor sino un Estado respetuoso de los derechos constitucionales y de los derechos humanos, que nos apoyen a reparar los daños causados desde la lejana historia; que los derechos indígenas y los derechos de los Misak, no sean una talanquera para "el desarrollo del país", más bien que la riqueza humana de costumbres y de culturas nos permita construir la convivencia pacifica y de vida armónica entre los colombianos.

El Plan de Reconstrucción Económica y Social descansa en el **nupirauo o territorio grande**, en él se articulan todos los procesos culturales, ambientales, económicos y espirituales; tiene como aspiración general el reconocimiento y fortalecimiento propio, tanto de nuestra autoridad como de nuestro tejido social; es para recuperar la dignidad del hombre y de la mujer Misak, de los Nasas y de los campesinos que viven en el territorio Misak, para el fortalecimiento no solo del núcleo familiar, sino de las grandes familias y la comunidad entera.

La política de reconstrucción, se trabajará para los catorce (14) cabildos actuales y para nuevos cabildos que se vayan creando los Misak y para las familias Nasas y campesinos. Con administración equitativa, caminar juntos los cabildos como autoridad ancestral, con un solo pensamiento nu nakchak. Para continuar el trabajo como pueblo Misak.

Para el desarrollo del Plan de Pervivencia y Crecimiento Misak, crear un Fondo por 15 años, para la reconstrucción económica y social, con el objeto de mejorar la calidad de vida y dignificar a los Misak, a las familias Nasas y campesinos. Estos recursos se obtendrán del Presupuesto Público, de la cooperación técnica internacional, de donaciones u otros aportes y serán administrados por 3 representantes de los Misak y 2 representantes del gobierno Nacional.

Además el Estado para dignificar sus políticas de eficiencia y calidad para los indígenas del país, en el corto tiempo debe **instituir un Ministerio indígena**, que centralice los programas y los recursos financieros, y no como hoy, que existen oficinas con personal pero sin programas, sin recursos económicos y simplemente burocracia en nombre de los indígenas.

OBJETIVO

Continuar con nuestra política de reconstrucción económica y social, como estrategia de crecimiento cultural y mejoramiento de los niveles de vida, fundamentada en los principios de autonomía, autoridad, territorio e identidad, para la permanencia y crecimiento Misak, Nasas y campesinos.

1. POLÍTICAS

1.1. Política territorial, como unidad del pueblo Misak alrededor del territorio ancestral de su permanencia y su crecimiento. Para lograrlo acudiremos a las acciones legales y culturales que sean necesarias; y desarrollaremos políticas de reconstrucción territorial, saneamiento, ordenamiento y gestión de nuestros recursos naturales, conforme a nuestra cosmovisión, en pos de evitar el fraccionamiento de nuestra unidad cultural, social, económica y territorial.

1.1.1. Tenencia de tierra

La estructura actual de la propiedad colectiva de las tierras de los Misak suman 20.006-6772 has. a las cuales se les resta 8.558-1122 has. de páramo; 300-0000 has son entre zonas de agua y zonas protectoras y 506-2000has. son zonas socioculturales, que suman 9.364-3122 has.; quedando 10.642-3650 has. laborables agrícolas y pecuarias, con 70% en suelos de ladera o montaña y 30% en suelos ondulados. Las 4.314 familias que tienen tierra están representadas en: 1.290 familias que equivale al 29.91%, tienen menos de una hectárea; 3.006 familias que equivale al 61.69% tienen menos de tres has.; 213 familias que equivale al 4.95% tienen menos de dos has.; 147 familias, que equivale al 3.42% tienen menos de diez has., y 268 familias no tienen tierra. Teniendo en cuenta que el área ideal recomendada para una familia indígena, según ETNOUAF (unidad agrícola familiar, según la norma de reforma agraria INCODER) es de nueve hectáreas, actualmente el 96.55 % de los Misak, no tienen el mínimo de tierras recomendada por la Ley de reforma agraria.

Queda así planteada la indiferencia del Estado ante la situación crítica de los Misak y de otros hermanos indígenas que vivimos en la región Andina. Los Misak vivimos en la tierra ancestral, reconocida en época colonial por la Corona española. Con trabajo y organización se ha logrado ampliar el resguardo ancestral en tres mil hectáreas legalizadas, son tierras que hacían parte del antiguo título colonial del territorio ancestral de Guambia y que fueron invadidas y apropiados por antiguos encomenderos y sus descendientes hacendados.

En materia de tierras, el gobierno actual, afirma que a los indígenas nos han entregado la tercera parte del país; que los indígenas somos los terratenientes del país ante las faz del mundo, pero su Instituto Agrario reconoce que la población indígena vive desde siglos en la región Andina, en sus territorios ancestrales y algunos hasta con ampliación de resguardo, seguimos viviendo en gran minifundio, donde el gobierno ha asumido la responsabilidad constitucional, pero no ha cumplido los acuerdos firmados desde la década del 90 del siglo pasado. Se pregunta, donde están las tierras de que habla el gobierno?. Pues estas tierras están ubicadas en el predio Putumayo que tiene millones de hectáreas en la selva amazónica, los desiertos de la Guajira habitados por los Wayu, la sierra Nevada, con áreas selváticas y áridas y los pantanos del pacífico.

Por el crecimiento demográfico de los pueblos indígenas de la región Andina y por derecho propio, el cabildo y el pueblo Misak opto como política, la reivindicación de los espacios que conformaron el hábitat de sus antepasados, para garantizar a las familias Misak, un espacio de tierras productivas, donde vivir y la reproducción de sus formas de vida. Pero no como un simple requerimiento económico, sino como fuente de sus vidas y la raíz de las costumbres, porque para los Misak la tierra no les pertenece, sino que nosotros pertenecemos a la tierra.

Objetivo

Reivindicar espacios territoriales como espacio vital para el fortalecimiento colectivo de la función social, económica, cultural y política de las familias Misak, Nasas, campesinos y buscar apoyo a sus procesos productivos y la autonomía alimentaria en torno del nu nachak.

Políticas

- El programa está dirigido a garantizar la pervivencia de nuestro pueblo Misak como proyecto colectivo, por la defensa, ampliación y reconstrucción de la unidad a partir del territorio ancestral.
- La unidad territorial nos garantiza la conservación de nuestra autonomía, el ejercicio de nuestra autoridad ambiental como dueños y ordenadores de nuestros recursos naturales, promoviendo una política clara de

manejo cultural y colectivo de nuestros recursos hídricos, nuestros suelos, lagunas, páramos y ecosistemas.

- Nuestro territorio, es patrimonio integral del pueblo Misak, y patrimonio imprescriptible, inenajenable e inembargable de nuestras comunidades. Por esta razón no podrá ser objetivo de venta, expropiación, reordenamiento ajeno ó reubicación bajo ningún argumento jurídico que no sea el que dicta nuestro Derecho Mayor. Nuestro territorio y nuestra autoridad propia son los padres de la patria Misak.
- Reubicación de las familias que trabajan en el páramo y en ecosistemas frágiles, como una de las prioridades.
- En los últimos tiempos se han presentado muchos conflictos interétnicos con los territorios indígenas que rodean al resguardo de Guambía. Unos presentan entre los resguardos linderos territoriales por identidad cultural, como el caso de Guambía y Ambalo; y otros son por límites de los resguardos con el municipio de Totoró en el Cofre, donde confluye el territorio de Ambaló y limita con la frontera campesina. Estos problemas deben ser resueltos por las autoridades indígenas con presencia de las autoridades del Estado en materia de tierra.
- Nuestra opción de ampliación del territorio es por fuera de los límites del territorio ancestral, como se viene haciendo en los últimos años.
- Pensar bien las políticas de nuevos reasentamiento en otras partes, para no tener dificultades posteriores.

Estregias

- Los cabildos Misak deben elaborar programa de ampliación y saneamiento de resguardos ubicados en diferentes municipios y departamentos, para reubicar a las familias que trabajan en ecosistemas frágiles y adquirir tierras para superar el micro y el minifundio de las familias.

Meta

- Todas las familias Misak deben tener tierra como espacio donde vivir, trabajar, alimentarse y mantener la identidad.

- La reconstrucción económica social, cultural y política del pueblo Misak, las familias Nasas y campesinos, es ampliar nuestro territorio y llegar a tener tierras suficientes para vivir y cultivar.

1.2. Política de reconstrucción cultural, nuestra cultura se expresa concretamente en la visión que tenemos de nuestro mundo y de nuestro pueblo; y en nuestra mitología está la interpretación de la vida entera que nos rodea. No podemos separar al Misak actual de la comunidad Misak en que vivimos; ni a nuestra cultura de hoy del pensamiento colectivo tradicional: de nuestra visión del mundo, de la agro-cultura que nos caracteriza, ni de nuestra lengua namtrik que es la unificadora de nuestro pensamiento cotidiano.

Nuestra cultura nació y creció a partir de la experiencia colectiva y en la oralidad del alik y el nakchak. El namtrik se convierte en el depósito de nuestra cultura. En nuestra cultura, lengua y pensamiento no existe el "ser", sino el "estar". Porque la existencia se nos presenta como un estar en un mundo que es de muchos. Entonces vivir es permanecer en el territorio, en la casa común, es caminar en él, crecer en él a través del tiempo, construir en él la familia extensa y unir a todos alrededor del trabajo comunitario o alik y de la comida, que como nos recuerda la palabra antigua es base de la existencia. "Estar", es pues, ir a acompañar, a participar, es unirse a la voluntad común, trabajar en mayelθ. Vivir con nuestra cultura en nupirau, no significa depender de un espacio, como entre los occidentales, sino que es el vínculo continuo con nuestro origen, porque en él se han desarrollado y permanecen todos los elementos de nuestra cosmovisión, cultura y existencia. En él vivieron nuestros antepasados, en él se ha desarrollado nuestra historia, y en él se encuentran los páramos que dan vida al agua; que es nuestra madre. Por eso somos piurek, hijos del agua. Esto hace que nuestro nupirau lo llevemos en el centro de nuestro pensamiento, porque para nosotros Misak es el depositario de todo lo nuestro. Por eso seguimos **las huellas de los mayores**, que es el camino (may) de la vida, Ellos nos están indicando hoy por donde hay que caminar. **El pensar,** nace de la inmediata relación con la naturaleza y de allí surge nuestro imaginario tan diferente de occidente. El pasado está situado delante nuestro merrrap porque lo podemos ver y sentir, mientras

que el wentθ viene a tras, invisible y por eso siempre hablamos y vivimos en el presente. **En el sentir** concebimos el territorio como la casa grande entendida como gente y como espacio, y que todos los Misak somos de esta casa, entendemos la razón del mayelθ, del estar todos juntos. **El tener,** no es de carácter individual sino colectivo, porque para nosotros los "derechos" nunca fueron "privados", siempre fueron comunes, es decir, no para una o pocas personas, sino para todo el mundo Misak.

La familia, es la institución cultural social y política más importante de nuestro pueblo. En ella y alrededor del fogón nachak, se originan todos nuestros procesos sociales e individuales, en su seno se generan los procesos de socialización de los niños, en ella se aprende la lengua materna y es donde se estructuran los códigos culturales de conducta, patrones alimentarios, patrones de comportamiento social y hábitos sociales, educación espiritual y económica y la relación con la naturaleza.

Nuestra cosmovisión, la cultura y la identidad, son las formas de estar en el mundo, de vivirlo, de sentirlo, y demás particularidades culturales que definen nuestra identidad, se estructuran unitariamente en nuestra mente, generando nuestra cosmovisión, donde tiempo y espacio son, como ya lo dijimos, uno solo. **La lengua y el pensamiento misak**, está estructurado en el desarrollo lingüístico del namtrik. Los Misak de hoy queremos continuar profundizando y afianzando toda nuestra cultura a través de la pervivencia y crecimiento Misak.

Para las familias nasas que viven en territorio misak, se trabajará en la reconstrucción del pensamiento cultural, de las artes y la lingüística, afianzando su identidad como pertenecientes al gran pueblo Nasa.

Objetivo

Conservar, proteger y desarrollar el patrimonio intercultural tradicional de las costumbres, las tradiciones orales, las lenguas, las artes, la medicina tradicional, las prácticas rituales y los conocimientos, estos son nuestro testimonio de la identidad Misak y Nasas que viven en territorio Misak, mamanasrθkurri mananasrθnkatik desde siempre y para siempre.

Políticas

- Reconstrucción de nuestra autonomía cultural, entendida como el derecho a decidir nuestro propio destino, bajo los principios del Derecho Mayor y de nuestras formas colectivas de vida, impulsados por nuestro pensamiento intercultural. Lo que implica que nuestra relación con la sociedad occidental, no debe ser sino de autoridad a autoridad, de gobierno a gobierno y de pueblo a pueblo.
- El fortalecimiento de nuestra identidad intercultural tradicional, es fortalecer nuestro derecho territorial, económico y social, guiado por nuestro pensamiento común, frente al pensamiento hegemónico de las economías de consumo y de los modelos masificadores.
- Dirigir nuestra orientación colectiva a la recuperación de nuestras instancias de autoridad comunitaria, a los procesos organizativos autónomos y garantizar los derechos colectivos; precedida de nuestro consejo de taitas, frente a los modelos que tratan de involucrarnos en políticas totalitaristas del Estado.
- Fortalecer las instancias de participación colectiva como el alik o la minga, para incidir en la toma de decisiones en el devenir de nuestro mejoramiento de vida colectiva y la construcción de convivencia entre las culturas asentadas en el territorio con tolerancia y pluralismo. Como normas de acatamiento social y orientación paternal de nuestra autoridad, donde se construyen nuestros derechos mayores.
- Conservar, proteger y desarrollan nuestra lengua materna namui wam y el nasa yuwe, privilegiando la tradición oral para fortalecer nuestra política cultura e identidad. Lo mismo que la relación con el castellano, privilegiado para nuestras relaciones interculturales.
- Recuperación de los valores Misak y Nasas que viven en territorio Misak, que nacen del nakchak o nakkuk del fogón de la cocina o en torno al fogón, tomando como fundamento los elementos de unificación y socialización de la familia, como el origen de nuestras creencias, acciones y prácticas culturales, las ambientales y las sociales; y que constituye además, el elemento inicial de la unidad económica, cultural, social, política y territorial de nuestra gente.

- Promover el respeto, la protección, la preservación, la aplicación más amplia y el desarrollo de los conocimientos colectivos de los Misak y Nasa vinculados a los recursos biológicos fauna y flora, a las artes y a la agricultura; promover y garantizar que el uso de los conocimientos colectivos se realice con el consentimiento informado previo de los Misak y Nasas que viven en territorio Misak; promover el fortalecimiento y el desarrollo de las capacidades de los Misak y Nasas que viven en territorio Misak y los mecanismos tradicionalmente empleados por ellos para compartir y distribuir beneficios generales colectivamente, en el marco del presente Plan de Pervivencia y Crecimiento; evitar que se concedan patentes a invenciones obtenidas o desarrolladas a partir de conocimientos colectivos de los Misak y Nasa de Colombia.
- Las generaciones presentes de los Misak y Nasas que viven en territorio Misak, preservan, desarrollan y administran sus conocimientos colectivos en beneficio propio y de las generaciones futuras; los conocimientos colectivos protegidos son aquellos que nos pertenecen al pueblo Misak y Nasas que viven en territorio Misak y no a individuos determinados que formen parte de nuestro pueblo u otro pueblos indígenas; los conocimientos colectivos forman parte del patrimonio cultural de los Misak y Nasa; por ser parte de nuestro patrimonio cultural, los derechos de los Misak y Nasas que viven en territorio Misak, son conocimientos colectivos inalienables e imprescriptibles.

Estrategias

- Crear el comité o consejo especializado de la protección y de registros de conocimientos de los Misak y Nasas que viven en territorio Misak, dentro de la estructura del cabildo de Guambia, elaborar las funciones, definir el numero de integrantes. Crear mecanismos de solicitudes y trámite de registros. El objetivo es de preservar y salvaguardar los conocimientos colectivos y sus derechos sobre ellas, y proveer al comité o al consejo de información que le permita la defensa de los intereses de los Misak y Nasa, con relación a sus conocimientos colectivos.
- Trabajar por la unidad cultural en el territorio Misak, como política transversal de mejoramiento social, económico, ambiental y política de

la interculturalidad, bajo el principio de lata-lata linchip y el alik como principio de la solidaridad, de redistribución y de la convivencia.

- Promover el uso del pensamiento, traducidos en conocimientos y los saberes como patrimonio ancestral y elemento de enlace y unificador de la identidad del pueblo Misak y Nasas que viven en territorio Misak, relacionándolo con la lengua materna, con la autoridad propia y así creando las condiciones de autonomía, dentro del marco del Derecho Mayor. Colocando a la familia como fundamento de nuestra unidad cultural.
- Seguir construyendo la educación propia como la identidad de los Misak y Nasas que viven en territorio Misak, ajustado a los conocimientos y los saberes ancestrales y continuar transmitido de generación en generación, conservando la socialización en el nakkuk, en torno al fogón de la cocina.

Metas

- En torno a la casa Payán, mejorar el museo etnográfico y de investigación histórica, arqueológica y cosmogónica, orientado a la recuperación y fortalecimiento del patrimonio cultural del pueblo Misak.
- Tener fortalezas de nuestra cultura y la identidad, la cual nos permita la pervivencia y el crecimiento Misak, en el Nupirau en el territorio, bajo la dirección de nuestra autoridad propia.
- Los Misak y Nasas que viven en territorio Misak, tener la unidad territorial, social, económica, política y la interculturalidad, bajo los principios de lata lata linchip y el alik como principio de trabajo, de solidaridad, de redistribución y de la convivencia.
- Que la educación propia dignifiqué a los Misak de hoy y los Nasas que viven en territorio Misak, y enaltezca a los del mañana para la pervivencia de nuestra propia existencia.

1.3. Políticas de reconstrucción de las artes, en la estructura del pensamiento Misak se maneja las artes, representadas en **Arquitectura,** donde a lo largo de historia los Misak construyeron sus viviendas tradicionales ubicando el espacio con relación al manejo del tiempo solar y de la luna; resistente a los fenómenos naturales de los temblores, vientos, las lluvias y las heladas, construidas en estructuras de adobe de barro y

bahareque, con cubierta en madera y en fibra de paja. **La pintura,** dibujos en las paredes de interior y exterior de las casas, como decorativas o escenas narrativas. **La cerámica,** elaboraban vasijas y ollas como recipientes de cocina y otros objetos en arcilla y a mano. Hoy utilizan moldes para luego decorarse con diferentes técnicas de pintura y pulido. **Textiles,** tejen con fibras de lana de ovejas, merinos e hilos y con fibras naturales que coloreaban con tintes de minerales y vegetales. **La música,** los jóvenes han ido practicando las danzas y la música tradicional y otros han ido adoptando la música andina, hay grupos musicales Misak, reconocidos en la región y a nivel nacional. **La poesía,** los estudiantes han empezado a escribir poesías en namtrik y castellano algo nuevo e interesante.

Objetivo

Mejorar la arquitectura, la pintura, la cerámica, la música y la poesía mediante el fomento de la investigación cultural y artística.

Políticas

- Impulsar la investigación sobre la arquitectura, la pintura, la cerámica, la música y poesía de los Misak, para enriquecer nuestra identidad y una opción de vida individual y colectiva de las nuevas generaciones.
- Articular con los programas de educación, cultura y comunicación para fomentar la promoción de estudios culturales y artísticos.
- Promoción de las tradiciones orales y de las artes en el territorio Misak, en otros escenarios nacionales y extranjeros.

Estrategias

- Crear la escuela de Bellas Artes, como institución encargada de la formación de artistas Misak y Nasa en artes propios y universales.
- Promocionar la escuela de Bellas Artes, a otras comunidades indígenas y no indígenas.

Meta

- Las artes como un componente de vida y de fortalecimiento de la cultura y de la identidad Misak.

1.4. Política de reconstrucción social, entendida como un derecho a mejorar los servicios sociales, los servicios públicos y los servicios jurídicos a través del mejoramiento de contenidos y la apropiación de tecnologías con el fin de prestar un servicio de calidad y de fortalecimiento en la parte cultural. Que los programas estén diseñados de acuerdo a las culturas y costumbres de nuestra gente y a nuestras formas colectivas de vida.

1.4.1. Salud

La salud, se está viendo afectada por múltiples causas como la falta de tierra para producir alimentos, la baja producción y poco consumo de alimentos, consumo de agua no potable, falta de instalación adecuada de letrinaje, hacinamiento en las viviendas, el alcoholismo, falta de una política económica viable, limitaciones de cobertura del régimen subsidiado y falta de atención preventiva y oportuna de asistencia médica tradicional y occidental. Para disminuir el deterioro de la salud en la población Misak y Nasas que viven en territorio Misak, se requiere la participación activa de todos los actores del sistema de salud, otros sectores de desarrollo y la población.

Objetivo

Prestar los servicios de salud de manera integral a todos los Misak, Nasas que viven en territorio Misak y a las comunidades de su entorno, en promoción, prevención y rehabilitación de enfermedades y producción de alimentos; con criterio de eficiencia, eficacia, calidad y calidez humana, empleando la medicina propia y la medicina occidental; colocando al servicio los recursos técnicos, humanos y de infraestructura.

Políticas

- Tener un mayor impacto en salud pública, monitoreo, promoción y prevención de enfermedades; fortalecer el sistema de vigilancia epidemiológica de los eventos priorizados; mejorar las condiciones nutricionales, principalmente la infantil y madres lactantes; propiciar la participación de la población en la gestión de salud; apoyar a disminuir el deterioro de las condiciones ambientales que afectan la salud.

- Disminuir la inequidad en la afiliación a los servicios de salud, incrementar el acceso de la población al régimen subsidiado, procurando una distribución equitativa de los recursos acorde con las necesidades de atención en salud en cada uno de los resguardos y en su entorno.
- Fortalecer la salud de acuerdo con la costumbre propia, las prácticas médicas deberán basarse en la absoluta idoneidad y en los principios de corresponsabilidad entre las medicinas tradicional y occidental. Ajustar el perfil social del programa de salud, reorientando su misión hacia el ejercicio de la medicina social. Los médicos tradicionales y parteras deben compartir más sus conocimientos con los Misak y Nasas.
- Disminuir el índice de mortalidad infantil.
- Producir materiales pedagógicos sobre salud del mundo propio y occidental en namtrik y castellano, como componente en parte curricular de las escuelas y colegios.
- Mejorar la capacidad de gestión de Mama Dominga como hospital de primer nivel y como ente de dirección del sistema de salud para la población Misak y de su entorno; mejorar la capacidad de gestión de la red pública hospitalaria apoyada en procesos y mecanismos que modernicen la atención en salud y la competitividad; fortalecer el sistema integral de información; gestionar recursos financieros que garanticen la prestación de los servicios de salud; fortalecer la inspección, vigilancia y control del sistema y apropiación eficiente de tecnología.

- Investigar los efectos de la medicina occidental en el pueblo Misak y a las familias Nasas que viven en territorio Misak en los últimos diez (10) años. Los resultados nos permitirán, si es necesario o no, rediseñar nuestra política de salud.

- Coordinar e impulsar con el comité de siembras la producción de alimentos para las familias Misak y Nasas que viven en el territorio Misak.

- Apoyar la producción de alimentos libres de transgénicos y el rescate de las semillas de la región andina.

- Apoyar la creación y atención de un centro de formación y rehabilitación para los niños discapacitados y especiales, con programas y personal idóneo.
- Suscribir convenios con instituciones educativas técnicas y superiores, nacionales y extranjeras de cooperación técnica y científica para fortalecer el sistema de salud.

Estrategias

- Promocionar la formación del recurso humano de la salud, acorde con las necesidades y a las características culturales y costumbres.

- Con los taitas, mamas, estudiantes y profesionales Misak del área de salud, mejorar el programa de salud acorde a nuestros tiempos.
- Promover la divulgación permanente a través de la radio Misak y el personal técnico-científico, sobre los programas de salud propia y occidental en namtrik y castellano.
- Gestión al logro de presupuesto de la política en salud para más y mejores coberturas de prevención y control.
- Promover y apoyar a los jóvenes y señoritas Misak y Nasas que viven en territorio Misak, que quieran estudiar medicina y sus especializaciones.
- Capacitar a los líderes Misak y Nasas que viven en territorio Misak, en manejo de agua dulce y aguas lluvias, destinadas para el mejoramiento de la calidad de agua para el consumo y la agricultura.
- Capacitación permanente en salud relacionada con la cultura y vivencia Misak.
- Capacitación permanente para el personal de atención a niños discapacitados y especiales.
- Producir alimentos limpios para mejorar el nivel nutricional de las familias que lo requieren.

Metas

- En el tiempo el Hospital Mama Dominga debe ser un modelo en salud preventiva, prestación de servicio con calidad, equidad y gestión.

- Erradicar las enfermedades contagiosas.
- Tener un equipo multidisciplinario capacitado para prestar servicios de urgencias, emergencias y atención y prevención de desastres.
- Contar con una infraestructura para prestar dignamente los servicios de salud, en el territorio y en su entorno.
- Apropiar tecnología de manejo de agua dulce y aguas lluvias.
- Producir permanentemente alimentos saludables.
- Atención permanente y servicio de calidad para niños discapacitados y especiales.

1.4.2. Alimentación y Nutrición

La alimentación es un derecho fundamental sin el cual no se puede garantizar los demás derechos, tiene una gran relación con el derecho a la tierra y a la soberanía alimentaria. Los componentes del derecho de la alimentación es la posibilidad de todos los Misak y Nasas que viven en el territorio Misak, para acceder a una alimentación adecuada de manera sostenible, con alimentos de calidad y libres de químicos, culturalmente aceptados y respetados por las costumbres. La alimentación está presente en la raíz de la cultura a la que junto con el idioma, otorga la identidad. Toda ceremonia o acontecimiento de importancia se manifiesta a través de la comida, en el momento de nacer, del matrimonio, fiestas, ofrendas, trabajo y muerte.

Actualmente la actividad agropecuaria de la comunidad está en decadencia por el gran minifundio, por la falta de tierra para cientos de familias, por el agotamiento de la materia orgánica de los suelos, por falta de acompañamiento y asistencia técnica del Estado para el sector agropecuario y por la pobreza de su gente, estos factores impiden producir suficientes alimentos que garanticen la comida a toda su gente y de su entorno. Lo poco que siembran no alcanza para todo el año, ni para vender y comprar otros artículos. La alimentación es basada en carbohidratos, con poco consumo de proteínas, fibras, minerales y vitaminas que proporcionan las carnes, verduras y frutas, por lo que se presenta un déficit alimentario, dejando como consecuencia un alto porcentaje de desnutrición, haciéndose vulnerables a enfermedades.

La prioridad en la producción de bienes agropecuarios es para la seguridad alimentaria, con valores nutritivos para fortalecer las costumbres y las culturas.

Nuestra política de producción de alimentos en el territorio debe ser libre de transgénicos, protegiendo la biodiversidad, produciendo alimentos sanos y nutritivos, conservando y fortaleciendo la parte socioeconómica de las familias y comunidades, manteniendo la cultura y los patrimonios ancestrales a través de la gastronomía tradicional, mejorando y apropiando tecnologías de producción sostenible con la diversificación de cultivos y de preservar, recuperar e intercambiar las semillas de la región andina

Objetivo

Promover el desarrollo sostenible libre de transgénicos y la protección de las semillas tradicionales, para producir alimentos saludables y superar los niveles de desnutrición de la comunidad y de la población de su entorno.

Políticas

- Mejorar el sistema alimenticio con productos agropecuarios de la región y productos externos que no se producen.
- Desarrollar el sistema agrario para mejorar la producción, conservación, distribución y consumo de los productos alimenticios de manera que garanticen la alimentación familiar y de la comunidad.
- Tomar medidas de **no importar** productos alimenticios propios de los pisos térmicos donde vivimos.
- Llevar control de la situación nutricional de nuestra gente.
- Preservar y mejorar las técnicas de la agricultura tradicional y diversificar la producción.
- Recuperar y preservar las semillas tradicionales de los andes, como legado cultural de nuestros ancestros.

Estrategias

- Elaborar una agenda de trabajo intersectorial para la producción de alimentos de acuerdo a los pisos térmicos.

- Elaborar el programa para mejorar el nivel alimenticio y nutricional de las comunidades, con el personal técnico y los tatamera y mamamera.
- Plan de capacitación permanente a los Misak, Nasas y campesinos que viven en territorio Misak, en programa de alimentación y nutrición.
- Coordinar y ejecutar programas en el área de producción y la parte ambiental para las comunidades.
- Crear un centro de investigación agrícola y un banco de semillas de productos agrícolas de la región andina, para garantizar semillas sanas a los Misak y Nasas que viven en el territorio Misak y a otras poblaciones.
- Intercambio de semillas tradicionales entre pueblos indígenas, instituciones educativas agropecuarias y otros sectores productores.

Metas

- Garantizar en forma permanente la alimentación adecuada de manera sostenible, para disminuir los índices de desnutrición.
- Los productos alimenticios agropecuarios deben estar libres de químicos y culturalmente aceptados.
- No importar productos agropecuarios de los pisos térmicos de la región.
- Garantizar semillas certificadas tradicionales a la población Misak y de su entorno.

1.4.3. Educación

En la institución y centros educativos de los Misak se ofrece la educación tradicional occidental y la educación propia que vienen construyendo desde hace más de veinte años. La educación tradicional occidental se enseña para que los niños estén al mismo nivel de conocimientos universales, que el resto de niños del país y puedan continuar con el proceso de aprendizaje de la educación media y superior. En la educación propia, se está trabajando con el pensamiento de los mayores y la enseñanza de las tradiciones, las costumbres, el alik o la minga como elemento de la unidad y trabajo comunitario, la producción de alimentos, el manejo y la conservación de los recursos naturales, los sitios sagrados y la espiritualidad; las ofrendas que ofrecen las familias y los amigos a los que están en kansre; y las ofrendas al dios pishimisak; la defensa del territorio, el respeto a la autoridad tradicional y desarrollan el namuy wuam.

Nuestro proceso educativo tiene problemas como el abandono de nuestra educación familiar tradicional, la falta de contextualización entre la vida real y los contenidos, la ausencia de contenidos propios y producción de materiales didácticos en básica primaria, secundaria y media técnica, la escasa autonomía de nuestro sistema frente a la educación oficial, la falta de unificación del alfabeto Misak y la deserción escolar, en la edad escolar y la deserción escolar para matricularse en bachilleratos acelerados.

La educación continuará dentro del marco de la sociedad globalizada y de las particularidades propias del momento histórico de los Misak y Nasas que viven en el territorio Misak, buscaremos ser más coherentes y eficaces, para seguir formando integralmente en aprender a vivir juntos en solidaridad y reciprocidad, aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a respetar a la autoridad tradicional, aprender a defender el territorio y la cosmovisión, aprender para seguir siendo Misak y Nasas bilingües y biculturales, responsables y útiles a nuestra comunidad de origen y a la sociedad en general. Nuestra política educativa debe tener buena disposición para orientar las relaciones interculturales y estar dispuestos a conocer otras culturas.

Para avanzar en el mejoramiento de la calidad de educación y pervivir los Misak en el tiempo, es necesario elaborar la propuesta de integración de una sola Institución Educativa Misak dentro del territorio ancestral y luego ver las opciones en el resto del territorio Misak.

Objetivos

- Continuar con el proceso de educación bilingüe y bicultural, fortaleciendo el uso de la lengua namtrik y nasa yuwe en todos los ámbitos cotidianos de la cultura y de la ciencia, para el mejoramiento de la calidad de educación, dentro del marco de los conocimientos universales y las prácticas sociales y desarrollar el multiculturalismo para avanzar en el aprendizaje de otras lenguas y culturas.
- Atender a los niños discapacitados y especiales como derecho a la educación, rehabilitación y a la vida.

- Integrar en una sola **institución educativa misak,** todos los planteles educativos que funcionen en el territorio ancestral y en el territorio discontinuo Misak.

Políticas

- Continuar mejorando el plan de estudios para preescolar, básica y media, para fortalecer un modelo de educación para los Misak y Nasas que viven en el territorio Misak y las culturas asentadas en nuestro entorno, enfrentar así los nuevos retos. Incluir en el plan de estudios, la educación de madres comunitarias, niños especiales, niños discapacitados y educación tecnológica.
- Se trabajara por una cobertura sostenible por el mejoramiento continuo de la calidad de educación, (educación propia y la educación occidental) acorde con las necesidades y aspiraciones de las comunidades.

- La educación de los Misak y Nasas que viven en territorio Misak, debe ser bilingüe y bicultural, en hablar, escribir, leer e interpretar el namtrik, nasa yuwe y castellano.

- La educación bilingüe y bicultural debe contar con materiales didácticos elaborados por la comunidad educativa.
- Elaborar un currículo de multiculturalismo, para aprender otras lenguas indígenas y extranjeras.
- Crear un centro de investigación y aprendizaje de lenguas nativas e idiomas extranjeros.
- Intercambio de experiencias entre instituciones educativas del territorio Misak, con instituciones educativas indígenas y no indígenas.
- erritorio Misak, para que ingresen a la educación tecnológica y superior.
- Suscribir convenios con instituciones educativas técnicas y superiores, nacionales y extranjeras de cooperación técnica y científica para fortalecer el sistema educativo.
- Proponer y definir la educación tecnológica y superior en armonía con las potencialidades de desarrollo, aceptando como referente la estructuración de la oferta académica de formación profesional, de investigación, de extensión y de vocaciones socioeconómicas del territorio Misak, de las regiones indígenas y de su entorno.

- Continuar con el proceso de planeamiento educativo Misak como guía para el desarrollo de la educación bilingüe y bicultural.
- Trabajar en el planeamiento educativo Misak sobre el multiculturalismo, para impulsar la educación con aprendizaje de otras lenguas distintas al castellano, nasa yuwe y al namtrik, lo que permitirá abrir otros horizontes a nuestros jóvenes en el campo de la educación.
- Crear un centro de formación y rehabilitación para los niños discapacitados y especiales, con programas y personal idóneo.
- La autoridad propia y los docentes deben elaborar la propuesta de integración de una sola **institución educativa misak** con el colegio Agroguambiano, las concentraciones y las sedes educativas que funcionan en el territorio ancestral. Tener en cuenta los alcances directivos, administrativos, financieros, pedagógicos, comunitarios y culturales.

Estrategias

- Hacer oferta de un modelo de educación bilingüe y bicultural de calidad, optimizando su aplicación legal, social, administrativa y pedagógica.
- Capacitación permanente para los docentes de acuerdo al modelo de educación del pueblo Misak y producción de materiales didácticos y construcción de pedagogía.

- Capacitación a los docentes en investigación económica, cultural, ambiental y lingüística, para fortalecer la permanencia y crecimiento Misak.
- Capacitar a docentes y taitas y con ellos crear y fortalecer instrumentos de evaluación de contenidos curriculares, pedagógicos, materiales didácticos y evaluación de los educandos en conocimientos propios y occidentales y la cultura.

- Diseñar un currículo y pedagogía multicultural para afrontar los nuevos tiempos.

- Elevar a la Secretaría de Educación Departamental, la propuesta de integración en una sola Institución Educativa todos los planteles educativos del territorio Misak.

Metas

- Tener servicios integrales dignos de educación y con buena calidad en la parte pedagógica.
- Tener servicios de alimentación, salud, transporte e infraestructura saludable con aulas escolares, aulas técnicas y tecnológicas, aulas complementarias de aprendizaje y de investigación y aulas de laboratorios de química, física e idiomas.

- Tener espacios de recreación y deporte.

- Tener proyectos pedagógicos productivos agrícolas, pecuarios y ambientales.
- Que todos los jóvenes, mujeres y hombres aspiren a terminar su formación tecnológica y profesional.

- Que los egresados Misak y Nasas que viven en territorio Misak, de básica primaria, secundaria y técnica, tengan fortalezas de su identidad, con conocimientos técnico-científicos del mundo propio y del mundo occidental, que sean bilingües y biculturales y que defiendan la cultura propia, la promuevan y conserven por siempre.
- Desarrollar el multiculturalismo como forma de interrelacionarse con otras culturas.

- Tener una sola Institución Educativa Misak.

1.4.4. Recreación y deporte

Los Misak, hemos tenido juegos propios y con ellos nos hemos recreado desde la lejana historia y todavía nos acompañan porque nuestros hijos se recrean con ellos. En la década de los años 70 del siglo pasado, llegó el juego del balompié a nuestro territorio, través de jóvenes que eran estudiantes de bachillerato. Asimismo en la década de los años 80, hubo jóvenes que practicaban el ciclismo obteniendo triunfos de competencias

locales dentro y fuera del territorio Misak. Otros practicaron el atletismo compitiendo a nivel regional con puesto de honor. En las instituciones educativas los niños y niñas practican deportes universales.

Objetivo

Fortalecer el deporte y la recreación tradicional y promover las diferentes disciplinas deportivas para competir a nivel local, regional y nacional, generando una cultura deportiva sana y competitiva.

Políticas

- Promover el deporte tradicional.
- Crear condiciones de apoyo y asistencia técnica que induzcan y promuevan la permanencia del individuo como deportista.
- Mejoramiento de la infraestructura deportiva y recreativa.
- Promover la competencia de los deportistas locales a todo nivel.

Estrategia

- Creación y operación de la escuela de formación deportiva, celebración de torneos interveredales y olimpiadas entre los pueblos indígenas.
- Capacitar al personal directivo del deporte en el área administrativa.
- Impulsar la generación de espacios para la práctica deportiva y recreativa, como centros de educación física, centros recreativos y centros de alta competencia.
- Celebrar convenios interinstitucionales con ligas y clubes de orden nacional e internacional para el fomento, la competencia deportiva y el nivel técnico
- Definir el uso o no de logotipo en la ropa deportiva.

Metas

- Tener escenarios recreativos y deportivos adecuados de alta competencia.
- Tener deportistas con disciplina y de competitividad y brindar espacios de recreación a la comunidad.
- Tener personal capacitado en técnica deportiva y en recreación.

1.4.5. Niñez y juventud

Es prioridad poner en marcha la estrategia para afianzar el respeto por los derechos y el trato más equitativo de la sociedad Misak hacia los niños, niñas y jóvenes Misak, Nasas y campesinos, que permita velar por la felicidad y por el desarrollo integral. Ellos son el presente y necesitan de apoyo en el presente, para prepararse y ser responsables en el devenir de los Misak. Hay que reconocerles las destrezas y habilidades y evitar las discriminaciones. Hoy el plan de pervivencia y crecimiento les debe permitir desarrollar libremente sus aptitudes académicas, artísticas y laborales, dentro del marco del fortalecimiento de su cultura, para que sean responsables de la existencia misma de los Misak y Nasas, con sus tradiciones y costumbres, que continúen con la dignidad, defendiendo el territorio, su autoridad ancestral y su cosmovisión, y transmitiendo de generación en generación desde mananasrθkurri wan hasta mananasrθnkatik.

Objetivo

Establecer mecanismos de sensibilización, capacitación y formación integral con valores culturales y tradiciones que se constituyan en el mayor legado de nuestros antepasados y trascendían en el ámbito nacional como líderes sociales y comunitarios, con condiciones necesarias para la superación de los factores de pobreza y de violencia.

Políticas.

- Crear la unidad de planificación y gestión para la atención de los niños y jóvenes.

- Transformar el modelo educativo actual en un modelo acorde con la cultura, la producción y el medio ambiente.
- Apoyar la construcción de centros de recreación y artes.
- Mejorar las condiciones nutricionales de los niños y jóvenes.

- Atención a los niños huérfanos en educación, alimentación y salud y formular proyectos productivos para ellos.
- Apoyar proyectos productivos de generación de ingresos y de alimentación.
- Promover el conocimiento científico unido al saber de los Misak, con el fin de rescatar y colocar en práctica los valores éticos, culturales y las costumbres para el armonioso vivir entre las culturas.

Estrategias

- Sensibilización y capacitación en liderazgo, como medio para impulsar las organizaciones de jóvenes y su posterior responsabilidad hacia la comunidad.
- Mediante la capacitación para el trabajo, se insertarán a los jóvenes en la dinámica socioeconómica de los resguardos con opción laboral y productiva.
- Crear programa y un fondo de atención para niños y jóvenes.
- Impulso de acciones interinstitucionales para la promoción y prevención del consumo de sustancias psicoactivas, el alcoholismo y la prostitución a través de la instituciones educativas y la autoridad ancestral.

Metas

- Todos los niños y los jóvenes en la edad escolar deben asistir a las instituciones educativas.
- Contar con jóvenes preparados y responsables con la familia, con las comunidades de origen y con la sociedad en general.
- Que los jóvenes estudiantes de educación media, superior y profesionales, se conviertan en gestores de su propio desarrollo.

1.4.6. Equidad de género

La mujer Misak en toda su existencia nos han educado con pensamiento de la cosmovisión, de tradiciones y costumbres para ser Misak. Ella nos da la vida, el lenguaje y la identidad. Hasta hace tres décadas la mujer Misak no asistía a la escuela formal por que de acuerdo a los usos y costumbres tenía que desarrollar varias actividades en los quehaceres del hogar, en el arte de los tejidos, en la parte económica y la crianza de sus hermanos menores. Además los padres enseñaban a no ser dependiente de ellos económica y

laboralmente, por eso desde niñas les daban los materiales necesarios para elaborar los tejidos del vestido propio. La responsabilidad de la educación tradicional hacía parte de la gran familia, donde están los padres, los abuelos, tías, tíos y allegados. Desde hace treinta años la mujer Misak comienza a ir a la escuela, al colegio y a la educación superior, lo que le ha permitido conocer el mundo occidental y desde ahí sigue fortaleciendo su cultura, ocupando cargos importantes dentro de la vida social y política de la comunidad. Los tiempos han cambiado y la mujer continúa reproduciendo la vida y la cultura, y con estas virtudes nunca han tenido políticas específicas de apoyo para dignificarlas. Hoy existen madres solteras, viudas, separadas y abandonadas, que requieren de atención con programas que les permita superar las dificultades socioeconómicas y sicológicas. Esta política de equidad para la mujer Misak, se va a trabajar para la mujer Nasa y campesina dentro de sus culturas.

Objetivo

Trabajar para lograr la equidad de género mediante acciones orientadas a fortalecer el rol de la mujer. Construir equidad entre hombres y mujeres, superar las desigualdades y discriminaciones y propiciar relaciones armónicas y equilibradas entre unas y otros.

Políticas

- Apoyar a las mujeres con mayor desventaja por su condición socioeconómica y jefatura de hogar, a través de proyectos de generación de ingresos y alimentación.
- Erradicar las diversas formas de violencia.
- Prevención del embarazo a temprana edad.

Estrategias

- Identificar la oferta institucional de programas y servicios orientados a atender los problemas de las mujeres.
- Prestar servicio de atención con personal idóneo en diferentes campos de acción.

- Capacitar a las mujeres Misak dentro del marco de nuestra cultura sobre los derechos de las mujeres, en organización y en actividad productiva.

Metas

- Tener programas y proyectos para la dignificación de la mujer Misak.

1.4.7. Comunicación

Han transcurrido más de veinte años desde cuando se empezó a dar los primeros pasos, con la "**Imprenta Guambiana**", como una nueva herramienta de comunicación entre los Misak y el mundo externo. En el Resguardo existe la comunicación por vía telefónica y la comunicación por internet que funciona en la casa de telecentro con tecnología satelital, con servicios de página web y sala de audiovisuales. En este mismo lugar funcionan dos emisoras: Guambia Estéreo 89.4 y namuy wuam 92.2, afiliada a la Asociación de Medios de Comunicaciones Indígenas de Colombia AMUCIC. La mayor parte de las transmisiones se hacen en lengua namuy wuam, con programación dirigida a fortalecer la cultura Misak. Los programas de mayor audiencia son los del **plan de vida.**

Objetivo

Hacer ajustes al programa de comunicación radial de acuerdo con el Plan de Pervivencia y Crecimiento Misak. Elaborar una propuesta de viabilidad de una emisora comercial y de un canal de televisión y superar el problema financiero para seguir prestando el servicio de comunicaciones.

Políticas

- La radio Misak debe programar de acuerdo con el **plan de permanencia y crecimiento Misak.**
- Continuar con programas de noticias de los sucesos de los Misak y de su entorno.
- Crear una emisora de carácter comercial.
- Apoyar la consecución de equipos tecnológicos, radiofónicos y televisión.
- Crear un canal de televisión regional.
- Crear relaciones con los medios de comunicación indígenas regional, nacional e internacional.

- Recuperar y fortalecer la "editorial Misak" para que haga parte del programa de comunicaciones.
- Creación de una página Web.
- Proponer legislación para medios de comunicación indígena.

Estrategia

- Actualizar al personal de comunicaciones en los avances de tecnología radiofónica y televisión.
- Gestionar recursos económicos para que el programa de comunicaciones siga prestando servicio social.

Metas

- Apoyo de la radio Misak al fortalecimiento de los programas económicos, sociales, ambientales y la identidad cultural.
- Tener una emisora con frecuencia regional y nacional.
- Tener un Canal de Televisión Regional.
- Red con las emisoras comunitarias.

1.4.8. Electrificación

Desde la década de los años 70 se comenzó a electrificar en las veredas de Pueblito, Campana y Guambía Nueva, más tarde El Cacique, El Tranal y El Chiman, entre otras. Actualmente está electrificado el 89% de las viviendas del resguardo colonial, quedando el 11% por electrificar. En los nuevos resguardos Misak el 60% de las viviendas no están electrificadas. Cabe destacar que en los primeros años de electrificación, las comunidades aportaron recursos económicos propios y en otros casos con créditos otorgados a las juntas comunales.

Actualmente existe el problema que la infraestructura eléctrica requiere con urgencia el estudio técnico para renovación de las redes de alta tensión, postes y transformadores. Se justifica por que la energía no tiene capacidad necesaria para utilizar electrodomésticos y mucho menos instalar alguna agroindustria. Los postes que son de madera se encuentran en pudrición y los transformadores son de muy poca capacidad.

Objetivo

Ampliar la cobertura y calidad de prestación de servicios de energía eléctrica en 100%, renovar la infraestructura actual para garantizar un buen servicio de energía eléctrica e investigar energías alternativas.

Políticas

- Impulsar programas de electrificación para todas las viviendas.
- Impulsar proyectos para la renovación de infraestructura eléctrica.
- Impulsar programas de investigación de factibilidad de energía eólica aprovechando los recursos naturales como la fuerza del viento.
- Impulsar programas de investigación de factibilidad de energía solar, aprovechando el recurso de los rayos solares.

Estrategias

- Investigación técnica sobre energías alternativas.
- Elaboración de estudios técnicos para renovar la infraestructura eléctrica.
- Suscribir convenios con universidades que tengan facultades de producción de energía alternativa.

Metas

- Todas las viviendas Misak deben contar con energía eléctrica de buena calidad.
- Uso de energías alternativas.

1.4.9. Plan vial y puentes

Para las generaciones es oportuno comentar que los abuelos y padres de la década de los cincuenta y sesenta, fueron los que generaron el proceso de construcción de carreteras a punta de mingas de pico y pala, es el esfuerzo de ellos lo que tenemos hoy. Desde entonces el Cabildo y la comunidad han venido mejorando las carreteras del Resguardo, a través del Alik, siendo este un trabajo comunitario que debemos mantener por siempre. De igual manera en cada una de las zonas del resguardo, se hace el trabajo de mejora de los caminos de herradura que conducen de las viviendas a los sitios de trabajo.

A partir de la década de los años sesenta hasta el ochenta, los cabildos y las juntas de acción comunal con el mínimo apoyo del Estado, empezaron la construcción de diferentes carreteras dentro del resguardo de Guambia a partir de la vereda de Las Delicias donde llegaba la carretera; desde allí construyeron la carretera a Puente Real, Pueblito, Campana, Ñimbe y Gabriel López y paralelamente se construyó el ramal de Puente Real a Mishambe; de Guambia Nueva al Cacique, Bugíos y Salado. También construyeron la vía Silva, Salado, Tranal y Buena Vista. El plan vial del territorio ancestral Misak es de 81 kilómetros, los cuales requiere afirmado y mejoramiento de obras de arte, al igual que el mejoramiento de los puentes vehiculares y peatonales existentes y construcción de nuevos.

Objetivo

Mantener la red vial en buen estado y habilitar puentes vehiculares y peatonales, para prestar un mejor servicio a la comunidad.

Políticas

- Continuar con programas para el mejoramiento de vías con afirmado y obras de arte.

- Continuar con programas para la construcción y mejoramiento de puentes vehiculares y peatonales.

- Elaborar el diseño técnico del plan vial y puentes.

- Elaborar propuestas sobre vías y puentes para los Misak que viven en otros resguardos de otros municipios.

Estrategias

- Construcción de 22 puentes vehiculares.

- Mejoramiento de 18 puentes vehiculares.

- Construcción de 17 puentes peatonales.

- Mejoramiento de 12 puentes peatonales.

- La comunidad aportará mano de obra para la construcción y mejoramiento de vías y puentes.

Meta

- Que la red vial tenga afirmado, obras de arte y mantenimiento permanente.

1.5. Política de reconstrucción económica, entendida en buscar alternativas de producción, rehabilitando sistemas productivos adecuados a

la vida ecológica y cultural de las regiones, mejorando y apropiando técnicas y tecnologías para incrementar la calidad y cantidad de producción agropecuaria, para garantizar la seguridad alimentaria de de los Misak, de los Nasas y campesinos y la cualificación de la oferta de bienes para la comercialización.

1.5.1. Ya tul

El Ya tul ha sido desde siempre para los Misak, una parcela pequeña donde está la casa de habitación y en torno a ella se cultivan dependiendo del clima, productos como cebolla junca, cebolla blanca, cebolleta, ajo, haba, col, ulluco, maíz, fríjol y papa y plantas medicinales como manzanilla, paico, ruda, ajenjo y limoncillo, entre otros. Con este sistema de producción nunca nos hizo falta la alimentación, ni las plantas medicinales y de acuerdo a las necesidades se hacían trueques entre los Misak de clima frío y templado. Siempre se vivió en armonía y en equilibrio. Además el Ya tul es el centro de transmisión y de aprendizaje de los niños en los primeros años de vida y del lenguaje agrícola y medicinal, donde aprenden a diferenciar las bondades de las plantas.

Objetivo

Fortalecer el sistema productivo del Ya tul como fuente de comida permanente y como centro de aprendizaje y de desarrollo del lenguaje, apropiando y mejorando técnicas de producción para afrontar tiempos difíciles.

Políticas

- Promover el sistema de producción del Ya Tul para superar las deficiencias alimentarías.

- Las madres de familia continuarán con la costumbre del Ya tul como sitio de pedagogía agrícola y medicinal.

Estrategias

- Sembrar los productos agrícolas tradicionales del Ya tul.

- El Ya tul debe ser un centro de investigación de control biológico.

- Las escuelas y el colegio deben incluir en el plan de estudios el sistema productivos del Ya tul.

Metas

- Los Misak deben garantizar sus alimentos del Ya tul.

1.5.2. Producción agropecuaria y formas de producción

La actividad agrícola en el territorio Misak de clima frió y cálido se produce utilizando técnicas tradicionales y se encuentra estrechamente vinculada con el mercado. En los últimos años ha disminuido en 30% la capacidad productiva de la comunidad, debido a la alta incidencia del micro y el minifundio, traduciéndose en una economía predominantemente de

subsistencia y en consecuencia bajos ingresos y una participación marginal y desventajosa en el mercado. Como resultado de lo anterior, los productores agropecuarios no cuentan con canales autónomos de comercialización, situación que nos hace vulnerables frente a los intermediarios. El otro problema es que el 60% de tierras tienen limitaciones agroecológicas para ser incorporadas a la producción agropecuaria, como es el agotamiento de materia orgánica de los suelos, que requiere alta inversión de abonos orgánicos para la producción. En la parte pecuaria de ganadería extensiva el rendimiento productivo es bajo con promedio de 3 a 5 litros de leche diarios por res y por año. En la práctica el 40% de la población Misak tiene ganado vacuno de dos a tres cabezas. En especies menores el 10% de la comunidad desarrolla la economía de piscifactorías de trucha arco iris. La producción es de buena calidad pero con deficiencia tecnológica de centros de acopio, de transporte y sitios de mercado.

La experiencia anterior nos permite buscar alternativas de producción, rehabilitando sistemas productivos adecuados a la vida ecológica y cultural de la región, mejorando y apropiando técnicas y tecnologías para incrementar la calidad y cantidad de producción agropecuaria, para garantizar la seguridad alimentaria y la cualificación de la oferta de bienes y buscar excedentes para la comercialización. Se definirán líneas estratégicas de producción agrícola y pecuaria que permitan utilizar en forma adecuada todos los recursos disponibles con criterios de sostenibilidad productiva y sostenibilidad ambiental e incidir en el mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad.

Objetivos

- Fortalecer el sector agropecuario de desarrollo sostenible, para garantizar la seguridad alimentaria y buscar excedentes para los mercados locales y regionales.

- Planificación territorial para la producción agrícola, pecuaria, piscícola, especies menores y reforestación comercial y proteccionista.

- Diseñar el sistema de intercambio, distribución y consumo de productos autóctonos entre los Misak y otros agricultores de la región.

Políticas

- Continuar con la recuperación de las semillas tradicionales de los Andes, en tubérculos, gramíneas y frutales, entre otros y crear un banco de semillas.

- Continuar con la investigación para el mejoramiento de semillas de cebolla inversión, clasificación y mejoramiento de variedades de maíz y papa, trigo, habas, arveja, fríjol bolón rojo, quinua y amaranto.

- Mejoramiento genético del ganado vacuno.
- Mejoramiento genético de especies menores, gallinas, curíes y cerdos.

- Implementar acciones de mejoramiento para los estanques piscícolas actuales y construcción de nuevos. Apropiación de tecnología, centros de acopio, transporte y mercado.

- Diseñar programas para mejorar la producción de especies menores como, gallinas, pollos, pavos, patos, curíes, conejos, cerdos y ovejas.

- Mejorar técnicas y apropiar tecnologías de producción agropecuaria como alternativas para el desarrollo sostenible.

- Impulsar la recuperación de policultivos para el desarrollo del Ya tul.

- Continuar con el intercambio de productos agropecuarios entre los Misak y otros agricultores, para fortalecer el trueque.

- Creación de **un centro de investigación** para el sector agropecuario, forestal, forrajes, abonos orgánicos, biofertilizantes y garantizar productos de buena calidad y certificados.

Estrategias

- Elaborar un plan de capacitación para los productores agropecuarios en producción, administración y comercialización.

- Elaborar un plan de capacitar para el personal técnico en administración, finanzas y en la elaboración, ejecución y seguimiento de proyectos agropecuarios.

- Capacitar y responsabilizar a los egresados de los colegios agropecuarios y a los profesionales del sector agropecuario, para dinamizar la actividad productiva.

- Sistematizar la producción agropecuaria en rendimiento, consumo, transporte y mercados, para hacer los ajustes técnicos y financieros en la actividad productiva de desarrollo sostenible.

- La infraestructura de bienes (casas, establos y cocheras) entre otros que se encuentre en terrenos de propiedad del Cabildo, debe ser mejorada para el centro de investigación agronómica.

- Suscribir convenios con instituciones técnicas y universidades que cuenten con facultades de ciencias agropecuarias, para que brinden apoyo en la instalación de proyectos productivos.

Metas

- Articular las líneas de producción y los ciclos de siembra de acuerdo a los pisos térmicos para obtener una producción sostenible.

- La producción agropecuaria debe garantizar la seguridad alimentaría de los Misak y los excedentes cualificados colocarlos en los mercados locales y de cadena.

- Los ingresos que se generen de la actividad productiva deben contribuir al mejoramiento de los niveles de vida.

- Contar con el centro de investigación de ciencias agropecuarias y con personal técnico-científico.

1.6. Política de reconstrucción ambiental, entendida como la recuperación de los ecosistemas frágiles donde ha habido presión para el uso agrícola, pecuario y la construcción de viviendas; la instalación inadecuada de baterías sanitarias, mal uso de los residuos sólidos, el uso inadecuado de agroquímicos y la tala de bosques para combustible de cocina y construcción. La política ambiental, también debe proyectar a la gestión y la educación ambiental, manejo y uso adecuado del suelo en la actividad productora y de desarrollo sostenible, a este conjunto de acciones, se suma las de conservación, protección y recuperación de la oferta hídrica y de la biodiversidad.

1.6.1. Vivienda y letrinaje

En la vivienda está ubicado el fogón de la cocina, que es el sitio de pedagogía familiar, con los amigos, autoridad y vecinos. El fogón es el sitio donde se prepara la comida, donde después del trabajo se reúnen y hablan de la cultura, de personajes míticos, sobre el comportamiento, sobre las alegrías y tristezas, sobre la salud, la producción, los cultivos y los mercados entre otros temas y quienes hablan son los mayores y los

hombres sabios. Representa la vida misma para los Misak y en los últimos años está vinculada a las necesidades de tener agua potable, electricidad y pozos sépticos que son la base de la salud. Por eso el no contar con una vivienda digna no ha permitido mejorar el nivel de vida, ni una vida saludable.

Los Misak somos 4.582 familias, de los cuales 52.57% tenemos viviendas construidas con paredes de adobe, techos de teja de barro cocido o eternit, pisos de cemento o tierra y puertas y ventanas de madera; 15.02% tenemos viviendas con paredes de ladrillo, techo de eternit y piso de cemento o baldosa y 7.51% tenemos viviendas con paredes de bareque, zinc o cartón y pisos de tierra. En los tres tipos de vivienda se presenta hacinamiento, ocasionando enfermedades. El 24.90% de las familias no tienen vivienda. Además se debe tener en cuenta que de las 3.440 viviendas, el 60% necesitan mejoramiento.

En letrinaje, por el crecimiento demográfico y la necesidad de evitar enfermedades, se han instalado varios tipos de sanitarios como son las letrinas construidas en torno a la vivienda que se rotan cuando se llenan; los inodoros, instalados dentro de las casas y algunos son conectados al pozo séptico; las tasas sanitarias son situados por fuera de la casa y utilizan poca cantidad de agua para su limpieza; por último están las letrinas gato o vietnamita, que son construidas en torno a la casa, es una tecnología nueva que no pasa de seis años y ha tenido buena aceptación por los beneficiarios. Actualmente todas las veredas son grandes poblados, con instalación de letrinaje que ya cumplió su tiempo útil, por lo que se necesita la construcción del 100% de letrinaje para las viviendas, al igual que el respectivo alcantarillado, para no seguir contaminando los ríos y el medio ambiente.

Objetivo

Disminuir el déficit de vivienda rural, mejorar las condiciones de habitabilidad, instalar servicios de letrinaje y la construir alcantarillado, para mejorar la salud y el nivel de vida de la comunidad

Políticas

- Impulsar programas de construcción de nuevas viviendas y mejoramiento.

- Impulsar programas de Instalación de servicios sanitarios de inodoros y posos sépticos; construcción de letrinas tradicional; construcción de letrinas gato o vietnamita e instalación de tasas sanitarias.

- Las veredas con grandes poblados construir el servicio de alcantarillados.

Estrategia

- Elaboración de diseños, presupuesto y proyectos para vivienda, letrinaje y alcantarillado.

- Gestionar la consecución de recursos para la construcción de viviendas nuevas, mejoramiento de viviendas y construcción de letrinaje y alcantarillado.

Metas

- Construir 1.141 viviendas nuevas.

- Mejorar 1.647 viviendas

- Instalar en todas las viviendas servicio de letrinaje y de alcantarillado.

1.6.2. Agua

Las tierras donde vivimos los Misak son ricas en agua por estar ubicadas en las estribaciones de la cordillera central, donde está localizado el páramo de las Delicias, con las lagunas de Piendamó, Ñimbe, Orqueta, Tres Juntas, Palacé y Abejorro, entre otras. El Páramo es un ecosistema productor de agua permanente, pero en el tiempo ha disminuido su volumen y caudales porque la gente ha presionado sobre el uso de los bosques y suelos con cultivos agrícolas, pastos, ganadería y tala de bosques para leña y construcción de viviendas. El agua que produce el Páramo ha sido de alta pureza, lo que ha permitido que la comunidad Misak a lo largo de la historia haya podido consumirla sin ningún tratamiento, pero en la actualidad es preocupante porque a medida que ha crecido la población humana y animal, se ha ido contaminando las aguas, lo que está afectando la salud.

Como ha crecido la demografía, asimismo ha crecido el consumo del agua, la necesidad de su uso en la parte agrícola, pecuaria, energética y de las poblaciones vecinas, conlleva en determinados momentos a que se presenten conflictos por su uso, por lo que se requiere de una planificación de manejo adecuado.

Objetivo

Mejorar la oferta del agua para atender los requerimientos sociales y económicos en términos de cantidad y calidad. Proteger, promover el desarrollo de planes de recuperación de las zonas de nacimiento de aguas, el páramo y las microcuencas. Disminuir la contaminación y orientar el uso eficiente del agua, adoptar tecnologías y crear hábito de manejo y uso.

Mejorar el servicio de acueductos, contribuir a garantizar la calidad del agua para el consumo humano y fortalecer la autonomía administrativa.

Políticas

- Proteger el ecosistema del páramo, los humedales, las fuentes de agua y las microcuencas.
- Impulsar programas de limpieza para descontaminar las lagunas, las fuentes, las quebradas, los ríos y los acueductos.
- Planificar el manejo de agua para la agricultura, ganadería, piscicultura y energía.

Estrategias

- Elaborar el plan de manejo autónomo de aguas y de su administración.
- Plan de capacitar a la comunidad sobre el manejo integral de ecosistemas estratégicos de producción de agua.
- Continuar con los programas de agricultura limpia.
- Institucionalizar en el currículo educativo Misak el buen manejo y uso del agua.

Metas

- Aumentar el volumen y el caudal del agua en el territorio.
- Tener agua de pureza natural.

- Manejo adecuado del agua y de los acueductos por parte de la comunidad.
- Contar con una empresa de agua propia.

1.6.3. Acueducto

Los Misak tienen acueductos familiares, que son construidos en asocio de las mismas familias, sin apoyo del Estado y prestan un servicio con capacidad entre veinte a cincuenta viviendas. Otro tipo de acueducto es el veredal, construido a través del Cabildo y las juntas comunales, con el mínimo apoyo del Estado y con capacidad entre treinta a ochentas viviendas y por último están los acueductos interveredales, que son construidos con cofinanciación del Estado, el Cabildo y las comunidades beneficiarias con la mano de obra, con capacidad entre cincuenta y trescientas casas. Por el crecimiento demográfico hace falta construcción y mejoramiento de acueductos.

Se debe trabajar sobre el manejo autónomo de los acueductos que prestan servicio actualmente a la comunidad y los que están proyectados para construcción en el territorio Misak.

Objetivo

Promover el desarrollo de planes de recuperación y conservación de fuentes surtidoras de los acueductos rurales en las diferentes veredas de los resguardos Misak. Mejorar y construir nuevos acueductos.

Políticas

- Impulsar programas para la construcción y mejoramiento de acueductos.

- Impulsar programas para el consumo de agua de pureza natural.

- Manejo autónomo de los acueductos del territorio Misak u organizarse con poblaciones de su entorno para crear empresa de manejo de agua en forma autónoma.

Estrategia

- Elaboración de diseños, presupuesto y proyectos para la construcción de acueductos.

- Creación de la empresa de agua, con los acueductos que existen hoy.

- Plan de capacitaciones permanente al personal a cargo del manejo de agua y la empresa de acueducto.

Metas

- Todas las viviendas deben tener instalado el servicio de acueducto, con servicio de agua de pureza natural.

1.6.4. Manejo de residuos sólidos

Por el crecimiento demográfico y el aumento de viviendas, en todas las veredas se han formado grandes poblados como barrios, produciendo gran cantidad de residuos sólidos, manejados por las familias en forma

inadecuada, contaminando el medio ambiente y como consecuencia incrementando enfermedades. Por lo que se requiere de atención integral.

Objetivo

Fomentar en la comunidad una cultura de conservación y protección de los recursos ambientales, con el buen manejo de los residuos sólidos como agentes contaminantes, para garantizar la supervivencia de los ecosistemas estratégicos como medios que soportan condiciones favorables de vida y de competitividad.

Políticas

- Impulsar programas de reciclaje y manejo de residuos sólidos.
- Creación de una empresa de reciclaje para la transformación de materiales útiles a la gente.

Estrategia

- Acompañamiento y asistencia técnica al establecimiento del programa de capacitación y reciclaje de residuos sólidos.
- Plan de capacitación en el área administrativa y empresarial.
- Establecimiento de programas de vigilancia y control a través de convenios para el adecuado manejo de los cuerpos sólidos dentro del territorio.

- Crear empresa de reciclaje para la transformación de materiales útiles a la gente.

Meta

- Manejo adecuado de los residuos sólidos para vivir en un medio ambiente saludable.

- Tener empresa de reciclaje de residuos sólidos.

1.6.5. Medio ambiente

El ser humano vive en el medio ambiente y lo transforma, las dinámicas sociales, económicas y tecnológicas inciden en el deterioro del medio ambiente, la cual determina el bienestar o no de vida de la gente. La biodiversidad y diversidad biológica en el territorio Misak, son productos de un complejo proceso evolutivo natural y cultural de millones de años que puede ser agotado en poco tiempo, debido a la creciente oferta de bienes y servicios para la población. Guambia, requiere de mecanismos importantes tendientes a garantizar el uso sostenible del patrimonio natural y la creación de una unidad administrativa en la parte ambiental.

Por tradición histórica, la autoridad ancestral como autoridad ambiental y el comité de producción de siembras y la comunidad en general, han venido promocionando la conservación de los bosques y el ecosistema del páramo de las Delicias y Moras. Pero existe presión por las familias Misak que no tienen tierra para producir alimentos y la presencia de inversionista en el cultivo de papa, quienes han comenzado la degradación a través de la deforestación, lo que constituye una de las causas de pérdida el ecosistema

del páramo y como consecuencia la disminución en calidad y cantidad del recurso hídrico, pérdida del suelo que afecta de manera directa la actividad productiva, el mal uso y manejo de las plaguicidas y de los residuos sólidos. Esta situación se requiere una estrategia de conservación a través de sistemas de áreas protegidas, para la recuperación de ecosistemas degradados y especies amenazadas y extinción.

Objetivo

Establecer estrategias de conservación y recuperación de ecosistemas degradados, para garantizar la supervivencia de la biodiversidad y diversidad biológica en el territorio Misak, como medios que soporten las condiciones favorables de vida.

Políticas

- Restaurar los ecosistemas degradados para evitar catástrofes y protegerlos como componente de la vida, para que nos siga garantizando el agua, el aire, el oxígeno, los bosques y los animales.

- Fomentar a la familia y a la comunidad una cultura de conservación de la biodiversidad y la diversidad biológica, protección y aprovechamiento sostenible de los recursos naturales.

- Recuperar los niveles de caudales históricos de las principales cuencas hidrográficas del territorio Misak y las subcuencas surtidoras de acueductos.

- Incentivar las actividades productivas que utilicen la tecnología de producción limpia, como desarrollo sostenible.

- Las acciones deben estar articuladas con las demás políticas generales y sectoriales de orden local, regional y nacional que afectan a la población y al medio ambiente.

- Elaborar un Plan para la restauración y el establecimiento de bosque proteccionista y comercial.

Estrategias

- Los Misak y los Nasas que viven en territorio Misak, deben ser el soporte del desarrollo de la región, con manejo y uso adecuado de los ecosistemas frágiles.

- Privilegiar todas aquellas acciones destinadas a proteger, conservar y garantizar un acceso equitativo a los bienes y servicios ambientales.

- Focalizar de manera prioritaria las zonas de mayor deterioro ambiental que afecte al ecosistema y a la población.

- Privilegiar el agua como eje estratégico de vida.

- Diseñar procesos de reubicación de la población Misak y apoyo a procesos productivos alternativos, para las poblaciones asentadas en zonas que ejercen presión en los ecosistemas de significación ambiental.

- Aplicación de métodos y técnicas que garanticen un tratamiento apropiado de los residuos sólidos y aguas residuales, como agentes contaminantes, para su disposición final en rellenos sanitarios.

Metas

- Plan de manejo adecuado del páramo y de las cuencas hidrográficas.

- Reubicación de las familias que hacen presión sobre el suelo del páramo y ecosistemas frágiles.

- Ejecutar obras de protección y rehabilitación, asociadas al desarrollo de programas de capacitación y sensibilización a las comunidades en situación de riesgo, para su propia defensa y bienestar.

1.7. Política de reconstrucción de la autoridad, es fortalecer a nuestra autoridad ancestral y con él construir la autonomía territorial, generar la nueva relación entre la autoridad blanca y la autoridad indígena y superar la desconfianza de siglos, para dar paso a la implementación de políticas de concertación y de corresponsabilidad entre el Estado y el renaciente pueblo Misak. La autoridad ancestral de los cabildos Misak, es la dirección política del territorio, apoyados por los taitas y mamas. Quienes ejercen su autoridad en cuidar, proteger y conservar todo nuestro territorio, incluyendo la biodiversidad y la diversidad biológica, el patrimonio natural y cultural, los conocimientos y saberes, evitan la profanación de los sitios sagrados, conservan la minga como practica ancestral de unidad, solidaridad y reciprocidad, promover la producción de alimentos sanos. Estos valores son los usos y costumbres que debemos practicar para fortalecer la autoridad ancestral.

Nuestras autoridades ancestrales deben fortalecer la jurisdicción especial bajo los principios del Derecho Mayor.

1.7.1. Jurisdicción especial

Por naturaleza los Misak dentro del **derecho mayor** crearon normas de acuerdo con la costumbre y a su idioma propio, porque hasta 1991 y durante quinientos años se aplicaron normas ajenas a su cultura, nunca hubo un Juez Misak, ni traductores, los juzgaban los jueces mestizos en lengua castellana y como no hablaban castellano entonces siempre eran condenados con grandes atropellos. La norma que se aplicaba nunca fue equivalente porque no se entró en categoría de respeto entre la legislación indígena y la norma ordinaria nacional.

A partir de la Constitución Política de 1991, se establece la jurisdicción especial indígena, donde señala en el artículo 246 "la creación de jurisdicciones especiales, mediante las cuales se autoriza a las comunidades indígenas para aplicar justicia dentro de su territorio, de conformidad con sus normas y procedimientos, siempre que no sean contrarios a la Constitución y a la ley, tienen autonomía para juzgar sus actos de acuerdo a la realidad social y cultural en la que se encuentran los individuos involucrados en el caso. Se juzga la conducta indígena con base en la identidad étnica". Guambia, con la capacidad de su autoridad, el Cabildo, empezó a ejercer funciones jurisdiccionales a partir del año 1995, para ello los Misak, conformaron el equipo humano encabeza de los taitas y crearon el Centro de Justicia "kərəsrəp Watsinuk", donde lo más importante ha sido el ejercicio de la interpretación de como se debe aplicar la justicia en Guambia y en su entorno, la clase de delitos y por género, la forma de sancionar, quién debe castigar y por qué, si los instrumentos de castigo como el cepo y el látigo son indígenas o no y su aplicación, los castigos de acuerdo al delito en tiempo y en trabajo comunitario, quien se responsabiliza por la salud y alimentación y el nombre que se le otorga a los sancionados, entre otros.

Hoy el Centro de Justicia "kərəsrəp Watsinuk" presta servicio a los Misak y los no Misak. El personal del kərəsrəp Watsinuk son Misak y tienen

formación para recibir, escuchar y escribir en las dos lenguas, en Nam trik y en castellano. Hacen del Centro de Justicia un sitio de reflexión, meditación, de conciencia y verdad. También hacen del Centro un lugar para orientar y guiar a las familias con problemas jurídicos.

A pesar del poco tiempo que llevan aplicando el derecho de la jurisdicción especial indígena en Colombia, al igual que la Constitución Política, la autoridad tradicional del Cabildo, ha implementado de acuerdo con sus usos y costumbres, normas y procedimientos propios, con buena aceptación, confianza, credibilidad y respeto por parte de la comunidad hacia la autoridad propia.

Los conflictos de jurisdicción que se originen entre las normas de usos y costumbres y la del Estado colombiano deberán solucionarse por el principio de "autoridad a autoridad" porque como ciudadanos colombianos que somos, respetamos las leyes y la Constitución Política, siempre y cuando el Estado en su legislación no viole nuestros derechos colectivos. Derechos emanados de la historia, de los tratados internacionales y de los principios aceptados y firmados por el gobierno nacional.

Objetivo

Fortalecer la autoridad ancestral y la justicia propia. Construir políticas jurídicas desde los usos y costumbres, para la administración y de ejercicio de la jurisdicción especial.

Políticas

- Sobre los casos juzgados por nuestros tatamera y la asamblea como autoridad.

- Fortalecimiento de la autoridad ancestral sobre los derechos propios y su aplicación y diferenciar la aplicación de la normatividad de la jurisdicción especial.

- Investigar en términos sociológicos el origen de los problemas de los Misak.

- Recopilar memorias en namtrik y castellano sobre la jurisprudencia y producir materiales escritos para la normatividad.

- Intercambiar experiencias sobre jurisprudencia con otros pueblos indígenas nacionales e internacionales y dejar memorias.

- Vincular a los sancionados en la minga productiva y ligarlo con la actividad que mejor desempeñe.

- Apoyar a las familias de los comuneros sancionados con programas de capacitación sobre los derechos y la producción.

- Apoyar la rehabilitación para los comuneros sancionados en procesos de corrección, con componentes en la parte humana y de convivencia.

Estrategia

- Elaborar el programa de jurisdicción especial en el ámbito territorial Misak, en base al derecho interno en todos los niveles de la vida social y política. Esta acción debe cubrir a todas nuestras instituciones, partiendo de la familia y la comunidad. Para lograrlo hay que fortalecer la autoridad, la reciprocidad y la igualdad.

- Elaborar un plan permanente de capacitaciones para el personal del kθrθsrθp watsinuk en las áreas de autoridad tradicional, derecho propio y la jurisdicción especial.

- Capacitar a los Misak sobre derecho propio y la jurisdicción especial indígena.

- Compromiso de las familias y comunidad en el buen uso de las costumbres.

- Capacitar permanentemente al personal del kθrθsrθp watsinuk, sobre la jurisdicción Misak, sus usos y costumbres y la jurisdicción ordinaria Nacional.

- El personal que labora en el kθrθsrθp watsinuk, no se debe cambiar cada año. Y si se cambia por fuerza mayor, deben ser capacitados antes que se responsabilicen del cargo.

- Capacitación técnica a los sancionados en el área económica, cultural, ambiental y social.

- Evaluar los diez años del ejercicio de la jurisdicción especial Misak. El resultado permitirá la elaboración del programa.

  Evaluar hasta donde hay injerencia de los conceptos de la jurisdicción ordinaria,

Metas

- Todos los que terminan el proceso de corrección, deben salir con valores morales, su identidad y un arte que les permita obtener un ingreso económico.

- Que en los próximos diez (10) años no haya ni hombres ni mujeres Misak sancionados.

- Manejo eficiente del derecho propio y de la jurisdicción especial.

2. AGROINDUSTRIA Y APROPIACIÓN DE TECNOLOGÍA

2.1. Agroindustria

En el transcurso de los siglos las familias Misak hemos venido mejorando los sistemas de producción agropecuaria, con variedad de semillas, mejoramiento de pastos, ganado vacuno y especies menores. Estas experiencias nos permiten presentar propuesta de producción agroindustrial para aportar alimentos sanos a las familias Misak, caucanas y colombianos. Se busca primero industrializar abonos orgánicos y concentrados agrícolas, además establecer plantas procesadoras de lácteos, papa, ajo, cárnicos y harinas de cereales; todas estas iniciativas abren la posibilidad de superar la agricultura de subsistencia para producir bienes y servicios de calidad. Los productos agrícolas, ganaderos y piscícolas que se van a transformar, requieren apropiación de tecnología, capacitación técnica, centros de acopio, transporte y centros de distribución.

Objetivo

Establecer condiciones de mejoramiento de la actividad productiva, incorporando políticas sectoriales y estrategias que permitan ventajas para la reactivación del campo con productos de climas frío y cálido como, cebolla, ajo, papa, maíz, trigo, leche, piscícola, hortalizas, cítricos (naranja, limones), yuca y banano, con el fin de incidir en la oferta de bienes y servicios con valor agregado para los mercados, para garantizar los ingresos de las familias y dignificar su calidad de vida.

Políticas

- Impulsar el mejoramiento y apropiación de tecnologías para la producción agropecuaria de acuerdo con los pisos térmicos y en suelos de ladera.

- Planificación territorial para el sector agropecuario y fortalecimiento de los productores agropecuarios para mejorar sus condiciones económicas, de negocios y productividad.

- Organizar la producción agropecuaria de manera sostenible, sin presionar los recursos de suelos, bosques y aguas.

Estrategia

- Elaborar el estudio técnico de la producción agropecuaria para dinamizar el desarrollo del campo.

- Capacitación de los productores agropecuarios en desarrollo sostenible, aprovechando en forma adecuada a las potencialidades de los recursos naturales de la región.

- Capacitación de los productores agropecuarios en transformación, transporte, comercialización y administración.

- Construcción de infraestructura para la instalación de la maquinaria de agroindustria.

- Adquisición e instalación de maquinaria para la transformación de productos agropecuarios.

- Gestionar canales de comercialización regional, nacional e internacional.

Metas

- Producir alimentos sanos y competitivos.

- Tener canales de comercialización nacional e internacional.

2.2. Textiles

Los Misak hemos ido adoptando nuevas formas de vestir, con ropa que se compra en los diferentes comercios, afectando la económica familiar y el deterioro de la cultura e identidad. Esta situación nos ha permitido reflexionar y avanzar con la propuesta de producir vestidos artesanales e industriales para nosotros y para el comercio. En el caso de la materia prima de lana de oveja, se planificará en el ámbito territorial la cría y la producción de ovejas y lana, la cual será la base para elaborar el anako y la ruana a través del telar tradicional y con la mano de la mujer Misak, para los Misak. La seda será igualmente producida por nosotros. Las otras materias primas que se requieran se harán relaciones comerciales con productores que nos garantice el material para la demanda.

Objetivo

Realizar actividades relacionadas con la elaboración y tratamiento de tejidos manuales y textiles, utilizando fibras de origen orgánico (vegetales, animales y artificiales). Se utilizarán como materia prima, en los vegetales el algodón, el cáñamo y el lino, de origen animal la lana y la seda y en los artificiales el nylon y el rayón. Los textiles serán para el uso de los Misak y para la comercialización.

Políticas

- La producción de textiles debe garantizar el uso de bienes y servicios para los Misak.

- Producir materia prima como el cáñamo, la lana de oveja y la seda para la elaboración de los textiles.

- Crear mercado de compra de algodón, lino, nylon y rayón para la producción de textiles.

Estrategia

- Capacitación en la actividad productiva de los textiles.
- Capacitación técnica en administración y comercialización.
- Capacitación en el manejo de producción de ovejas y lana.
- Capacitación en el manejo de producción de seda.

- Capacitación para el mercado de productos agroindustriales.
- Construcción de infraestructura para la instalación de la maquinaria textil.
- Adquisición de maquinaria para la elaboración de textiles.

Metas

- Producir el paño azul y fucsia para los Misak.

- Producir textiles de buena calidad y comercializarlos.

2.3. Turismo agroecológico de montaña

La naturaleza nos acogió desde siempre para vivir en forma armónica y con reciprocidad. El territorio Misak y de su entorno tiene hermosos paisajes naturales con bosques de montaña, ecosistema de páramo y aguas cristalinas. Los Misak conservamos nuestra cultura milenaria, con nuestros atuendos vistosos elaborados por nuestras madres, esposas y hermanas, en material de lana de oveja y lana acrílica, en forma artesanal. Trabajamos la tierra para producir alimentos. En nuestras pequeñas parcelas manejamos el ganado vacuno para producir leche. En los días de mercado, los martes en Silvia y Liberia Caldono, los viernes en Popayán y los sábados en Piendamó, Morales, Cajibio, Timbío, Caldono y Santander de Quilichao, sacamos los productos agrícolas para venderlos y comprar otros. Viajamos de romería a las Lajas en el departamento de Nariño, a Nátaga, en el departamento del Huila, a la niña Maria de Caloto y a Santa Rosalía de Pescador, en el departamento del Cauca; entonces la gente nos miran amables y brindamos mutua confianza a nivel comercial y la gente que llega de otra regiones del país y de otros países se sorprenden al mirarnos con nuestro vestido, el anako; unos nos toman fotografía para llevarlas de recuerdo y otros quizá para negocio.

La conclusión es, que desde muchos años a tras han llegado turistas nacionales y extranjeros a Silvia, reconociéndolo como un atractivo y centro turístico, tanto por el clima frio, como por los Misak, unos con el fin de conocer las costumbres y culturas y otros nos miran como objetos sin ningún respeto. La otra conclusión es que las oficinas de turismo de Popayán y Cali, entre otros, hacen promoción de turismo a través de nuestros recursos naturales y con postales y fotografías de los Misak, y de ello nunca se ha beneficiado la comunidad.

Objetivo

Organizar el turismo agroecológico, para aprovechar las potencialidades de los recursos naturales, los paisajes, los ríos, la producción agropecuaria, los senderos ecológicos y la potencialidad humana expresada en la diversidad de culturas, alimentos y artesanías, como alternativa de desarrollo sostenible para la generación de ingresos económicos y el mejoramiento de los niveles de vida de las familias Misak.

Políticas

- El agroturismo debe ser el enfoque del territorio como una construcción histórica y cultural, reconociendo el carácter multifuncional de la región, para general procesos de bienestar en las comunidades.

- Como alternativa de desarrollo sostenible y como estrategia de generación de ingresos, planificar el buen uso y conservación de la biodiversidad y de la riqueza cultural y prevenir la presión sobre el ecosistema y la cultura.

- Apoyar la visión agraria integral con la implementación de tecnologías alternativas de producción agropecuaria, buscando un efecto de sostenibilidad y permanencia soportada por líderes comunitarios.

- Mejoramiento de infraestructura vial, senderos tradicionales, sitios de ventas, comunicación y alojamiento.

Estrategias

- Diseñar la parte técnica y económica del agroecoturismo.

- Capacitar el potencial humano Misak en áreas de turismo agroecológico.

- Hacer convenios con universidades públicas y privadas para el desarrollo agroecoturismo.

- Equipamiento urbano y rural para la recreación.

Meta

- Definir la creación del turismo agroecoturismo de montaña entre las comunidades rurales, luego con los estudiantes y finalmente mirar, si es viable o no el turismo a gran escala.

CONCLUSIONES

- El Plan de Pervivencia y Crecimiento Misak y de las familias Nasas y campesinos que viven en territorio Misak, tiene como objetivo general el reconocimiento y fortalecimiento propio, de nuestra autoridad y de nuestro tejido social. Es para recuperar la dignidad del hombre y de la mujer Misak y Nasa. Para el fortalecimiento del núcleo familiar y la comunidad entera.

- El Plan de Pervivencia y Crecimiento Misak, plantea la reconstrucción territorial, cultural, económica, social, política, ambiental, de la

jurisdicción especial y las artes del pueblo Misak y de las familias Nasas y campesinos que viven en territorio Misak.

- Se plantea la política de reconstrucción de la autoridad, fortaleciendo a la autoridad ancestral y con él construir la autonomía territorial, crear una nueva relación entre la autoridad blanca y la autoridad indígena y superar la desconfianza de siglos.

- Elaborar los programas en base a los objetivos, políticas y estrategias, luego elaborar los proyectos priorizados por cada uno de los programas y en el tiempo evaluar si estamos cumpliendo las metas trazadas. Este trabajo debe ser liderado por nuestros tatamera y mamamera de los 14 cabildos Misak y las familias Nasas que viven en territorio Misak, en los próximos años.

RECOMENDACIONES

- Sistematizar el Plan de Pervivencia y Crecimiento y socializar a todos los Misak y a las familias Nasas y campesinos que viven en territorio Misak, para que guarden como memoria colectiva. Conservar las fuentes históricas naturales y archivos en nuestro territorio. Además sistematizar en namtrik los documentos que aparecen en la bibliografía y tenerlos

como material de apoyo y de consulta para enriquecimiento cultural e intelectual.

- El gobierno y la administración Misak, deben impulsar siempre el trabajo en unidad y en forma colectiva, porque "el pueblo Misak debe pensar para todos en igualdad". Que el trabajo organizativo, no se centralice en una sola comunidad y dar continuidad al proceso como pueblo Misak.

- Preservar el trabajo comunitario, el alik, como equilibrio, solidaridad y reciprocidad entre los Misak.

- Seguir construyendo la educación propia, y para ello diseñar la pedagogía de preescolar, primaria, secundaria, para los estudiantes de nivel superior y para los profesionales. Así mismo elaborar la pedagogía para los jóvenes y adultos no escolarizados, dentro del marco de la cosmovisión, territorio, autoridad, autonomía, economía, ambiente, cultura, identidad y las artes en legua Nam trik.

- Crear un centro lingüístico donde se desarrolle la lecto-escritura Misak, donde se pueda investigar el lenguaje en todos los campos de la vida Misak, donde reciban sugerencias de conocedores y estudiosos del namuy wam, donde se pueda unificar el alfabeto para avanzar en la escritura.

- Utilizar documentos como "Filosofía del pueblo Misak", "Vida y pensamiento Misak" y demás obras, que deben convertirse en pilar de la educación en las comunidades Misak.

- Trabajar sobre las normas propias de comportamiento social, ético y moral, para toda la comunidad.

- Mapificar los conflictos sociales para ayudar a entender estos fenómenos.

- Siempre trabajar con los mayores y las nuevas generaciones y colocar en práctica, la cosmovisión, El Derecho Mayor, El Manifiesto Guambiano, Nuestro Territorio y la unidad de los Misak.

- Como autoridades Misak reconocidas por el Estado colombiano debemos trabajar la causa común, apoyando a los pueblos indígenas, a los sectores sociales y comunidades marginadas y pobres; pero manteniendo nuestros principios**.**

- Mantener siempre el respeto al pensamiento y los usos y costumbres de los demás, ya sean Misak mismos, indígenas, campesinos u otros. Pero mientras estemos en el territorio nuestro, debemos seguir fortaleciendo nuestra cultura en forma integral y cuando estemos por fuera del territorio y en otros espacios, siempre llevar la dignidad y hacer respetar nuestras costumbres y la cultura Misak.

- Los Misak como guardianes de la naturaleza, debemos proteger y conservar la biodiversidad y la diversidad biológica como fuente de vida y de permanencia.

- La diversificación y mejora de la producción agropecuaria, nos permite hacer oferta de productos alimenticios saludables, para nosotros mismos y para los demás.

- Ir a la par, relacionar y apropiar lo externo útil con lo nuestro, para fortalecer la cultura y mejorar la vida.

- Atención especial a los Nasas a quienes les reconocimos sus derechos y deberes en el año 2005, como también para los campesinos; con ellos construir en la práctica la convivencia de la interculturalidad.

PROPUESTAS

- Elaborar un documento de ampliación de resguardos Misak y Nasas que viven en el territorio Misak, para garantizar en el tiempo a las nuevas generaciones un espacio para vivir, cultivar y mantener la unidad intercultural.

- Elaborar un documento político de consecución de tierras, que clarifique a los campesinos y afros que no existe conflictos interétnicos con ancestrales en materia de tenencia de tierra, como quiere demostrarles el gobierno Nacional en asocio con algunos sectores agroindustriales, a la opinión pública.

- Elaborar proyecto de Ley por medio de AICO para consecución de tierras, para los indígenas, campesinos y afros en el país.

- Elaborar proyecto de Ley por medio del AICO para manejo autónomo de la biodiversidad, de la diversidad biológica y de los recursos naturales, por los resguardos y entidades territoriales indígenas.

- Seguir trabajando sobre la conformación de la entidad territorial Misak y su gobierno, teniendo en cuenta no solo a los tatas "kollimisa mera" los mayores, sino a las "mamas", a la juventud y a nuestro pueblo en general.

- El Plan de Pervivencia y Crecimiento Misak, es el eje para construir la autonomía administrativa y financiera, por lo que se requiere elaborar la propuesta para la creación de la entidad territorial Misak y su Gobierno.

- Continuar trabajando sobre qué sistema de organización, gobierno y administración queremos los 14 cabildos Misak. Hay que analizar y definir uno de estos posibles sistemas: Cabildo Mayor, Autoridad Ancestral, Federación o Confederación de Resguardos, Autoridad Mayor del Pueblo Misak; Unión de Cabildos, u otras figuras de acuerdo a nuestros usos y costumbres.

- Elaborar la propuesta y presentar al Gobierno Nacional, **la creación de un Ministerio Indígena,** para que centralice los recursos económicos, técnicos y humanos, y desde allí apoye a los diferentes programas y proyectos que desarrollan los pueblos indígenas de Colombia.

BIBLIOGRAFIA

Acosta G., 2003. **La Esperanza y el espejo, el plan integral de vida del pueblo guambiano.** Monografía para optar por el título de antropóloga, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá.

Bolaños J., 2004. **Informe técnico de la evaluación ambiental del Resguardo Guambiano.** Silvia – Cauca.

Calambás M. Dagua A.; Morales A. 2004. **Informe parcial de actualización del plan de vida guambiano.** Guambía – Silvia.

Calambás M.; Dagua Abelino. 2004. **Informe final proceso de actualización del plan de vida guambiano, presentado al cabildo de Guambía.** Silvia – Cauca.

Cruz T.; Tamayo M.; Urdaneta M., 1992. **Mananasrik wan wetƟtraik kƟn.** Publicado por el Cabildo del Pueblo Guambiano. Bogotá.

Dagua A.; Aranda M.; Vasco L. ,1998. **Guambianos hijos del aroiris y del agua.** Publicado por Fondo de Promoción de la Cultura, Fund. Alejandro Angel Escobar, Los Cuatro Elementos y Cerec, Bogotá.

Memorias No 1. 2005. **Formulación de Políticas Educativas**. Sierra Morena – Guambía.

Memoria No 3. 2005. **Plan de vida: reunión con tatas del cabildo y taitas exgobernadores y equipo plan de vida. Consulta selectiva y retomar proceso de lucha.** Casa del Cabildo de Santiago

Memorias No 4. 2005. **Ajuste plan de vida, se reúne el Cabildo de Guambia, Cabildos de la parte baja como:** Kurakchak, municipio de Cajibío, Bonanza, San Antonio del municipio de Morales, Piscitao municipio de Piendamó y de Ovejas Siberia municipio de Caldono. Piendamo – Cauca, 15 de Agosto.

Memoria No. 5. 2005. **Reunión Plan de Vida y Pueblo Guambiano.** Casa del Cabildo, Piscitau, Agosto 18.

Memoria No. 6. 2005. **Ajuste plan de permanencia cultural pueblo guambiano.** Cabildo La Reforma, Belén municipio La Plata – Huila**,** 24 - 25 de Agosto.

Memoria No 7. 2005. **Ajuste plan de permanencia cultural, pueblo guambiano.** Cabildo La María, Piendamó – Cauca.

Memoria No 9. 2005**. Encuentro de Mujeres Misak**. Sierra Morena – Guambía.

Memorias. **Puntos definidos para el plan de vida con los programas que la integran: los valores y su interpretación.** Sin fecha, ni numeración.

MananasrƟkurri namui chi kƟpikwan, mananasrƟnkatik kƟntrai (Mandato de vida y permanencia Misak Misak), 2005. Piendamo – Cauca.

Muelas J. 2005. **MananasrƟkurri mananasrƟnkatik misak misak waramik, plan de permanencia cultural del pueblo nam misak,** Silvia – Cauca. Sin publicar.

Plan de Vida del Pueblo Guambiano, 1994. **Diagnóstico y Plan de Vida del Pueblo Guambiano,** asesorado por Cencoa – Ltda. Silvia – Cauca.

Programa de Justicia, proceso de reconstrucción de la memoria, 2004. Cabildo de Guambía.

Mendoza Alberto, El ordenador**,** Metodología de Ordenamiento Territorial. Publicado por Granahorrar 2ª edición Colciencias, Federación Nacional de Cafeteros.

Dagua Hurtado Abelino, Tunubala Velasco Gerardo, Varela Galvis Mónica, Mosquera Franco Edith. Namuy Kellimisak Merai Wam, Las Voces de Nuestros Mayores, colección educativa Piurek 2. Cabildo Indígena de Guambia. Proyecto de recuperación de memorias ancestrales del pueblo Guambiano. Santiago Territorio Guambiano, 2002 – 2005. Editorial López.

COMO RECUPERAMOS NUESTRO CAMINO DE LUCHA, Gobernadores Indígenas en Marcha No. 2, mayo de 1981.

Historia de América, ENCARTA 2004.

LIDERAZGO

1. ¿Qué es un líder?
2. ¿El líder nace o se hace?
3. Visión de futuro
4. Liderazgo en cualquier puesto de trabajo
5. Liderazgo en la propia vida
6. Características básicas del líder
7. Características complementarias del líder
8. El antilíder
9. Líder carismático
10. Persona de acción
11. Aceptar el cambio
12. Correr riesgos
13. Aprendizaje
14. Tomar decisiones
15. Modo de actuar
16. Autoridad versus persuasión
17. Empleo del miedo
18. Entorno laboral
19. Comunicación
20. Pequeños detalles
21. Trabajo en equipo

22. Conflictos dentro del equipo
23. Relación con los empleados

24. Motivación

25. Fijar metas

26. Descentralización

27. Sistemas de medición

28. Premios

29. Crisis

30. Dificultades del líder

31. Herencia

1. ¿Qué es un líder?

*El líder es **aquella persona que es capaz de influir en los demás.***

Es la referencia dentro de un grupo (ya sea un equipo deportivo, un curso universitario, una compañía de teatro, el departamento de una empresa, etc.).

*Es la persona que **lleva "la voz cantante" dentro del grupo**; su opinión es la más valorada.*

***El liderazgo no tiene que ver con la posición jerárquica** que se ocupa:*

***Una persona puede ser el jefe de un grupo y no ser su líder** y, al contrario, **puede ser el líder sin ser el jefe**.*

El jefe decide lo que hay que hacer en virtud de la autoridad que le otorga su posición jerárquica.

El líder, sin disponer necesariamente de esta autoridad jerárquica, tiene también capacidad de decidir la actuación del grupo en base a la influencia que ejerce, que viene determinada por la "autoridad moral" que ejerce sobre el resto del equipo.

A los miembros del grupo les inspira confianza saber que al frente del mismo se encuentra el líder.

*Lo que caracteriza al líder es su **habilidad para conducir equipos**:*

***Consigue que cada miembro trabaje y aporte lo mejor de sí mismo** en la lucha por alcanzar un objetivo común (sea ganar el campeonato, mejorar los resultados de la empresa, ganar las elecciones políticas, etc.).*

*Además de esta capacidad innata para gestionar equipos, el líder se caracteriza también por su **visión de futuro**.*

***Es una persona que mira al largo plazo**, que marca unos objetivos muy ambiciosos para la organización y que consigue ilusionar a su equipo en la búsqueda de los mismos.*

*El líder **anticipa los cambios**, se adelanta a los competidores.*

Una persona que no tuviera esta visión de futuro podría ser un buen gestor, un buen coordinador, pero nunca un auténtico líder.

*En las metas que plantea el líder **persigue tanto el bien de la empresa como el particular de cada uno de sus miembros**.*

***Consigue así que las personas se identifiquen con las metas marcadas**, que las hagan propias y luchen por ellas con todo el empeño.*

Una persona a la que tan sólo le preocupara su bienestar futuro difícilmente podría ser el líder de una organización. Esta terminaría por rechazarlo.

*Una vez que el líder tiene definida su visión de futuro, **luchará con auténtica pasión para***

lograr los objetivos.

El líder representa para el resto del grupo un auténtico ***ejemplo de dedicación****, de entusiasmo y de coraje.*

Una persona que tuviera una gran visión de futuro pero que careciese de capacidad de ejecución podría ser un buen estratega, pero nunca un líder.

Por último, hay que señalar que ***no es líder quien quiere sino quien puede****.*

Para ser líder hay que tener unas cualidades personales muy sobresalientes que no todo el mundo posee.

Algunas personas poseen esas cualidades de manera innata, aunque también se pueden adquirir a través del aprendizaje y de la experiencia.

2. ¿El líder nace o se hace?

Es una pregunta que surge siempre que se aborda el tema del liderazgo.

La ***opinión generalizada*** *es que* ***hay líderes que nacen*** *con capacidades innatas y hay* ***otros que se van formando*** *en su desarrollo profesional.*

Las habilidades innatas favorecen el desarrollo del líder, pero ***a veces resulta más determinante la formación*** *que uno va adquiriendo* ***y la experiencia*** *que va acumulando.*

Hay técnicas de liderazgo*, de toma de decisiones, de conducción de equipos, de motivación, de comunicación, etc. que* ***el líder tiene que conocer y dominar****.*

Hay que señalar la importancia de asistir a ***seminarios*** *sobre liderazgo, así como la lectura de libros sobre la materia.*

También es de gran utilidad conseguir un ***feed-back*** *del grupo para ver qué se está haciendo bien y donde hay que mejorar.*

El ir asumiendo responsabilidades, tomando decisiones, solucionando problemas*, haciendo frente a situaciones difíciles, permitirá* ***ir forjando a un auténtico líder.***

Por este motivo, ***no es bueno "superproteger" a las personas*** *en su desarrollo humano y profesional. Es importante que desde pequeño vayan conociendo el valor del esfuerzo, que se vayan enfrentando a ciertas "dificultades", en definitiva, que aprendan a desenvolverse por la vida.*

Hay que favorecer que los empleados vayan asumiendo competencias *y que se vayan acostumbrando a enfrentarse a problemas. Se trata de irlos preparando para que en un futuro sean capaces de tomar las riendas de la organización.*

La preparación y la experiencia *son aspectos que hay que cuidar en la formación de toda persona y es conveniente* ***empezar a hacerlo desde su juventud****, para ir desarrollando sus capacidades de liderazgo.*

Otro aspecto esencial para poder ejercer un buen liderazgo es ***conocer en profundidad el terreno en el que uno se mueve****.*

El líder de una empresa puede jugar un papel secundario en un club de tenis (por ejemplo) del que sea socio si sus conocimientos de este deporte, de cómo funciona su entorno, etc., es limitado.

No obstante, ***el líder no tiene porque ser un especialista en la materia****, pero si tendrá que* ***tener una formación sólida e integral****, que le permita tener ideas muy claras y un conocimiento global de la actividad que desarrolla (sea ésta empresarial, deportiva, cultural, etc.).*

El liderazgo se basa en un reconocimiento espontáneo por parte del resto del equipo*, lo que exigirá* ***dar la talla****, estar a la altura de las circunstancias. Si el grupo detecta en él carencias significativas terminará por rechazarlo.*

Los subordinados entienden que el líder no tiene por qué conocer hasta el último detalle de cada asunto (para eso están los expertos), pero sí esperan de él un conocimiento suficientemente sólido.

3. Visión de futuro

En un mundo tan cambiante como el actual tan sólo sobreviven aquellas empresas que saben adaptarse a los cambios con rapidez.

Y el saber anticiparlos, el ser capaz de tomar la iniciativa, constituye una ventaja competitiva de primer orden y permite que la empresa gane posiciones.

El líder tiene la habilidad de adelantarse a los acontecimientos.

***El líder se caracteriza por esta capacidad de "ir por delante"**, de prever los movimientos del sector. Ello le permite ir tomando las medidas oportunas para que la empresa se encuentre siempre en primera línea.*

Esta capacidad estratégica es captada por el grupo y en ella se basa gran parte de la confianza que éste deposita en su líder, en la medida en que entiende que su futuro se encuentra en buenas manos.

El líder se preocupa del corto plazo de la empresa, pero también**, y muy especialmente, **del largo plazo.

El líder no es una persona que en un momento dado tiene una idea "mágica", sino que su manera habitual de funcionar es mirando siempre hacia delante, señalando nuevos retos, fijando nuevas metas.

***Es una persona inquieta, inconformista, soñadora, pero que consigue materializar sus sueños**: tiene una confianza ciega en llegar a lograr sus objetivos.*

***El líder es seguido por el equipo porque genera confianza**; su visión de futuro es exigente, pero creíble y motivadora: genera entusiasmo.*

***El futuro que el líder defiende conlleva objetivos difíciles pero alcanzables.** Si su idea de futuro fuera meramente utópica nos encontraríamos ante un lunático, no ante un líder.*

Su visión de futuro genera un fuerte consenso dentro de la organización.

***Debe ser un futuro que busque el bien de la empresa, pero también el de cada uno de sus empleados**. Si no fuera así, difícilmente conseguiría el respaldo del grupo, y sin este respaldo difícilmente podría alcanzar sus objetivos.*

Por ejemplo, si el gerente de una empresa busca maximizar el beneficio a base exclusivamente de recortes de gastos (incluyendo reducciones de plantilla) no es probable que genere excesivo entusiasmo entre los empleados (el interés de la empresa chocaría con el particular de cada persona).

Si por el contrario, basará su estrategia en mejorar la calidad de los productos, buscando un crecimiento del beneficio empresarial del que se beneficiaran también los empleados, es muy probable que éstos pusieran todo su empeño en lograr este objetivo.

*Aunque el líder es quien señala los **objetivos a largo plazo**, en su concreción debe buscar que **participen activamente sus colaboradores** con el objetivo de conseguir establecer unas*

metas que todo el mundo sienta como propias.

La organización se siente especialmente motivada cuando lucha por unos objetivos con los que se identifica *(y no vienen meramente impuestos).*

En definitiva, ***esta visión de futuro es lo que distingue a un líder de un simple buen gestor****.*

El buen gestor es capaz de conseguir que los empleados trabajen eficientemente, que se encuentren motivados, que alcance los resultados propuestos, pero le falta esa visión estratégica que es básica para asegurar la supervivencia de la empresa.

4. Liderazgo en cualquier puesto de trabajo

*Hay que **diferenciar liderazgo de poder jerárquico:***

La jerarquía puede dar poder, pero la autoridad moral sólo se consigue con el liderazgo.

***Puede ocurrir que en un grupo humano el jefe y el líder sean personas diferentes**:*

***El jefe es aquél que ocupa el puesto jerárquico más elevado**, mientras que **el líder es quien que goza de autoridad moral** sobre el resto del grupo.*

En una situación como ésta, el jefe podrá dar órdenes que serán acatadas y cumplidas por miedo a posibles sanciones disciplinarias, mientras que el líder no dará órdenes (no tiene autoridad jerárquica), pero sus indicaciones, sus opiniones, sus planteamientos, serán aceptados por el resto de la organización.

*Por tanto, hay que dejar muy claro que **el liderazgo no es sólo un rol reservado a la cúpula directiva** de una empresa, sino que e**s un papel que puede ejercer cualquier persona con independencia del puesto que ocupe**.*

La capacidad del líder de movilizar al equipo, de alcanzar los objetivos, de tomar decisiones, de conseguir resultados, de ser la referencia del grupo, etc., se puede realizar en cada nivel de la organización.

Cada persona podrá ejercer su liderazgo dentro de su área de competencia.

Por ejemplo, dentro de una empresa el primer ejecutivo podrá ejercer de líder, pero también podrá hacerlo el jefe de un departamento, un comercial, un administrativo, un mecánico, etc.

El primer ejecutivo lo ejercerá sobre toda la organización, mientras que el jefe de un departamento podrá hacerlo dentro de su unidad, y el comercial, el administrativo o el mecánico podrán jugar este papel entre sus compañeros.

***Un empleado que ocupe una posición intermedia o baja** dentro de una empresa no tiene por que limitar su actuación a un mero conformismo o seguidismo, sino que dentro de su esfera de actuación podrá adoptar una actitud activa, innovadora, luchadora, inconformista, preocupada por el bien de la organización y motivadora para el resto del equipo.*

*En definitiva, **puede ejercer un liderazgo** tan intenso como si ocupara el primer puesto del escalafón.*

*De hecho, una de las **responsabilidades del líder** de una empresa es **promover este espíritu de liderazgo en todos los niveles de la organización.***

Un líder que no consigue contagiar su entusiasmo, fomentar sus valores y su modo de trabajar es un líder que en cierto modo ha fracasado.

*Además, **el líder tiene la obligación de ir formando nuevos líderes entre sus colaboradores** con vista a que el día de mañana pueda sustituirle.*

PROGRAMA SIEMBRAS

5.Liderazgo en la propia vida

*Es **muy difícil separar totalmente la vida profesional de la vida personal**.*

No suele ocurrir que una persona sea un líder en su trabajo y en cambio se comporte de manera conformista, sin empuje, en su vida privada.

***El líder suele actuar con el mismo nivel de autoexigencia, de búsqueda de la excelencia y de comportamiento ético en todos sus ámbitos de actuación** (profesional, familiar, personal, etc.).*

Los mismos principios de actuación que aplica en el trabajo (honestidad, dedicación, innovación, decisión, preocupación por las personas, comprensión, etc.), aplicará en su vida ordinaria.

***El líder debe ser una persona coherente**, capaz de mantenerse fiel a sus principios y de no renunciar a ellos en pro de su carrera profesional.*

*El líder tiene que ser **capaz de defender sus principios** aunque esto le pueda suponer graves contratiempos profesionales.*

El liderazgo, el ser capaz de defender apasionadamente unos ideales, exige una gran solidez en las propias convicciones, que sólo es posible cuando éstas se asientan en principios inquebrantables.

*Además, es fundamental que el líder mantenga una **vida equilibrada**, dedicando tiempo no sólo a su vida profesional, sino también a su vida personal y familiar.*

*El liderazgo conlleva tal nivel de responsabilidad y de presión, requiere tanta ilusión y optimismo, demanda tanta persistencia y dedicación, exige tanta capacidad para convencer, animar, motivar, etc., que **tan sólo una persona con una vida equilibrada será capaz de dar lo mejor de sí misma** y estar a la altura a de las circunstancias.*

*Para que una persona pueda desarrollarse en todos sus ámbitos y no dejar que el profesional lo termine absorbiendo todo es fundamental **aprovechar el tiempo al máximo.***

*Hay que **sacarle tiempo al tiempo** (el tiempo es un bien escaso que hay que optimizar).*

El tiempo pasa rápido y cada día cuenta: un día que no se aproveche es un día perdido.

El líder no se puede permitir el lujo de perder el tiempo.

***Vivir intensamente**, aprovechando el tiempo al máximo, **no implica vivir aceleradamente**.*

El liderazgo hay que ejercerlo a lo largo de toda la vida, es una carrera a largo plazo, por lo que exige dosificar las fuerzas y no quemarse en un "sprint" alocado.

***El vivir intensamente permite atender todas las facetas humanas** (personal, familiar, social y profesional) y no dejar ninguna de ellas desatendidas.*

Aprovechar el tiempo exige planificación:

El líder tiene mil asuntos que atender y tan sólo una buena organización le va a permitir poder desenvolverse con soltura y dedicar el tiempo a lo realmente importante y no perderlo con temas menores.

***Si no lo hace así, el día a día le terminará absorbiendo**, impidiéndole ocuparse de aspectos más estratégicos, perdiendo poco a poco la perspectiva del largo plazo.*

***El líder tiene que saber priorizar**: distinguir qué es lo realmente importante, aquello que demanda su atención, y qué no lo es.*

*Acto seguido, el líder tiene que saber **delegar**: es imposible abarcarlo todo.*

El líder se centrará en lo esencial y delegará en su equipo otras obligaciones.

*Resulta muy útil **fijar al comienzo de la semana** (domingo por la noche o lunes a primera hora) **la agenda de los próximos días**:*

Señalar aquellas actuaciones que uno debe realizar, fijar los objetivos que se quieren conseguir a lo largo de la semana.

La única forma de evitar que los proyectos se vayan posponiendo y nunca se terminen de abordar.

Por ejemplo: si el líder busca mejorar su conocimiento de inglés se puede fijar como meta semanal dar dos horas de clase (empezando esa misma semana, ¿por qué aplazarlo?), fijando en su agenda día y hora, obligación que respetará escrupulosamente.

Si el líder quiere mejorar la comunicación con su equipo, fijará, por ejemplo, una reunión semanal (a tal día y a tal hora) que será de obligado cumplimiento.

***Al final de la semana evaluará en que medida ha cumplido los objetivos propuestos** y en que medida estos le permiten avanzar hacia su meta final.*

Aquellos objetivos semanales que no hubiera cumplido tratará de hacerlo en la semana siguiente, realizando un esfuerzo adicional con vista a mantener el calendario previsto.

*En la planificación de la semana hay que **buscar también tiempo para la lectura, para el deporte, para el ocio y,** muy especialmente, **para la familia**. De hecho, el líder debe **auto limitarse el tiempo que dedica al trabajo**.*

No resulta lógico, ni por supuesto recomendable, estar todos los días en la oficina de 9 de la mañana a 10 de la noche.

Si el líder se auto impone finalizar todos los días a las 7,30 de la tarde (salvo en ocasiones excepcionales), organizará su jornada y se imprimirá un ritmo de trabajo con vista a cumplir dicho horario.

Muchos directivos presumen de estar todo el día en la oficina. Probablemente estén perdiendo el tiempo, además de estar desatendiendo a su familia, a sus amigos y a sus propias inquietudes personales.

PROGRAMA SIEMBRAS

6. Características básicas del líder

*Muchas son las **cualidades** que definen al líder.*

*En esta lección vamos a señalar aquellas que se podrían considerar **básicas** (son necesarias para que exista un auténtico líder), mientras que en la lección siguiente se analizarán otras **complementarias** (contribuyen a realzar la figura del líder).*

***El líder debe poseer todas estas cualidades básicas**, lógicamente unas más que otras, pero todas ellas deben estar presentes.*

La ausencia de alguna de ellas dificultaría ejercer un auténtico liderazgo.

*Como **cualidades básicas** señalamos:*

***Visionario:** el líder se caracteriza por su **visión a largo plazo**, por adelantarse a los acontecimientos, por anticipar los problemas y detectar oportunidades mucho antes que los demás.*

***El líder no se contenta con lo que hay, es una persona inconformista**, creativa, que le gusta ir por delante.*

***Persona de acción**: el líder no sólo fija unos **objetivos** exigentes sino que **lucha denodadamente por alcanzarlos**, sin rendirse, con enorme persistencia, lo que en última instancia constituye la clave de su éxito.*

El líder no se contenta con soñar, el líder quiere resultados.

***Brillante**: el líder **sobresale sobre el resto del equipo**, bien por su inteligencia, bien por su espíritu combativo, bien por la claridad de sus planteamientos, etc., o probablemente por una combinación de todo lo anterior.*

***Coraje**: el líder **no se amilana ante las dificultades**; las metas que propone son difíciles (aunque no imposibles), hay que salvar muchos obstáculos, hay que convencer a mucha gente, pero el líder no se desalienta, está tan convencido de la importancia de las mismas que luchará por ellas, superando aquellos obstáculos que vayan surgiendo.*

El líder defiende con determinación sus convicciones.

***Contagia entusiasmo**: el líder consigue entusiasmar a su equipo; ellos perciben que las metas que persigue el líder son positivas tanto para la empresa como para los empleados.*

El futuro que ofrece el líder es tan sugerente que merece la pena luchar por ello.

*Esta es una de las características fundamentales del líder, el **saber contagiar su entusiasmo**, el conseguir que el equipo le siga, que comparta sus objetivos.*

Sin un equipo que le siga, una persona con las demás características sería un lobo solitario pero nunca un líder (el liderazgo va siempre unido a un equipo).

***Gran comunicador**: otra cualidad que caracteriza al líder son sus dotes de buen*

*comunicador, **habilidad que le va a permitir "vender" su visión**, dar a conocer sus planes de manera sugerente.*

***Convincente**: **el líder es persuasivo**; sabe presentar sus argumentos de forma que consigue ganar el apoyo de la organización.*

***Gran negociador**: el líder es muy hábil negociando. La lucha por sus objetivos le exige negociar continuamente, tanto dentro de la empresa, como con clientes, proveedores, entidades financieras, accionistas, etc.*

El líder demuestra una especial habilidad para ir avanzando en el largo camino hacia sus objetivos.

***Capacidad de mando**: el líder debe basar su liderazgo en el arte de la convicción, pero también tiene que ser **capaz de utilizar su autoridad cuando sea necesario**.*

El líder es una persona compresiva, pero no una persona blanda (los subordinados le perderían el respeto).

El líder no puede abusar del "ordeno y mando" ya que resulta imposible motivar a un equipo a base de autoritarismo, pero debe ser capaz de aplicar su autoridad sin temblarle el pulso en aquellas ocasiones que lo requieran.

***Exigente**: **con sus empleados**, pero también, y **muy especialmente, consigo mismo**. La lucha por unas metas difíciles requiere un nivel de excelencia en el trabajo que tan sólo se consigue con un alto nivel de exigencia.*

Si el líder fuera exigente con sus empleados pero no consigo mismo no sería un líder, sería un déspota que pondría a toda la organización en su contra.

***Carismático**: si además de las características anteriores, el líder es una persona carismática, nos encontraríamos ante un líder completo.*

***El carisma es una habilidad natural para seducir y atraer a las personas**, es auténtico magnetismo personal. El carisma permite ganarse al equipo, que se siente atraído por su líder.*

*No obstante, hay que señalar que **es perfectamente posible un líder sin carisma**.*

Para una empresa es preferible tener un líder sin carisma con un alto sentido de la honestidad, que un líder carismático que utilice la organización en su propio beneficio.

***Honestidad**: unos elevados valores éticos son fundamentales para que el liderazgo se mantenga en el tiempo y no se trate de un simple "bluff" pasajero.*

El equipo tiene que tener confianza plena en su líder, tiene que estar absolutamente convencido que el líder va a actuar honestamente y no le va a dejar en la estacada.

Si los subordinados detectan que el líder no juega limpio y que tan sólo le preocupan sus propios intereses, perderán su confianza en él, proceso que una vez iniciado es muy difícil de parar.

***Cumplidor**: el líder tiene que ser una **persona de palabra**: lo que promete lo cumple.*

Es la única forma de que el equipo tenga una confianza ciega en él.

***Coherente**: el líder tiene que **vivir aquello que predica**.*

Si exige dedicación, él tiene que ser el primero; si habla de austeridad, él tiene que dar ejemplo; si demanda lealtad, él por delante.

El líder predica principalmente con el ejemplo: no puede exigir algo a sus subordinados que él no cumple.

*Además, **el mensaje del líder debe ser coherente en el tiempo**.*

No puede pensar hoy de una manera y mañana de otra radicalmente distinta: confundiría a su equipo.

Esto no implica que no pueda ir evolucionando en sus planteamientos.

7. Características complementarias del líder

*En esta lección destacaremos aquellas **otras características del líder**, asimismo importantes, que permiten fortalecer su papel.*

***Trabajador**: el líder debe mostrar una **gran dedicación al trabajo**, debe predicar con el ejemplo, trabajar duro, que el grupo vea que está volcado con la empresa.*

Uno no puede exigir a su empleados mayor dedicación si no predica con el ejemplo.

*Pero el líder debe ser capaz de llevar una **vida equilibrada**, de **compaginar su actividad profesional con su faceta personal, familiar, social**, etc.*

El líder debe demostrar a sus empleados que es perfectamente compatible una gran dedicación profesional con una rica vida privada.

El entusiasmo, la energía, la ilusión que exige el liderazgo sólo se consigue con una vida intensa, entretenida, variada.

El líder es una persona que sabe disfrutar de los placeres de la vida.

***Perseverante**: las metas que fija el líder son difíciles de alcanzar y tan sólo con un **esfuerzo sostenido** se pueden lograr.*

Los obstáculos serán numerosos y en ocasiones pueden flaquear las fuerzas. Tan sólo la perseverancia (una auténtica obsesión por alcanzar los objetivos) permitirá triunfar en el empeño.

***Flexible**: las circunstancias son cambiantes, lo que hoy vale puede que no valga mañana, los colaboradores tienen sus propios criterios y en ocasiones pueden ser más acertados que los del líder.*

El líder que se atrinchera en sus posiciones está llamado al fracaso, además daría una muestra de soberbia que le llevaría a perder la simpatía del grupo.

***Un auténtico líder no teme que por cambiar su punto de vista o por aceptar la opinión de un subordinado esté dando muestras de debilidad**. Todo lo contrario, proyectaría una imagen de persona abierta, dialogante, flexible, pragmática, que contribuiría a aumentar su prestigio entre los colaboradores.*

***Autodominio**: el líder es el referente del equipo, debe ser **capaz de controlar sus emociones**, especialmente en los momentos delicados; no puede mostrar su abatimiento ante un suceso negativo (si él cae, la organización se derrumba).*

El líder tiene que ser una persona fuerte, capaz de mostrar serenidad e infundir tranquilidad en los momentos más difíciles.

***El líder determina en gran medida el estado de ánimo de la organización**.*

Si el líder se muestra optimista, animado, con energía, la plantilla se contagiará de este estado. Si por el contrario, se muestra pesimista, desanimado, preocupado (y lo manifiesta),

el ánimo de la organización se hundirá.

***Prudente**: aunque el líder sea una persona que asume riesgos, no por ello deja de ser prudente.*

Es el último responsable de la empresa; el bienestar de muchas familias depende de él, por lo que no se puede permitir el lujo de actuar de manera irresponsable.

*El líder conoce los puntos fuertes y las debilidades de su organización, respeta a sus adversarios, **asume riesgos controlados** tras un análisis riguroso.*

***El líder tiene que luchar contra el endiosamiento**, entendido como un exceso de autosuficiencia que le puede llevar a perder la prudencia.*

***Realista**: el líder está siempre **con los pies en el suelo**, sabe compaginar su visión del largo plazo con el día a día, conoce las dificultades que conllevan sus objetivos, el esfuerzo que exige a los empleados. También conoce sus propias limitaciones.*

***Justo**: el líder debe **ser** (y parecer) **una persona justa**, tanto en la exigencia como en el reconocimiento, y debe preocuparse porque la organización así lo perciba.*

***No puede dar lugar a agravios comparativos**.*

El líder debe reconocer los aciertos y fallos de sus colaboradores de manera objetiva, debe ser igual de exigente con todos y ecuánime en las recompensas.

***Los empleados** entienden y aceptan que se les exija, lo que **no tolerarán nunca** será **la injusticia**.*

***Humano**: el líder es una **persona cercana, próxima , cálida, comprensible**. Esta cualidad es básica lograr no sólo el respeto del equipo, sino también su aprecio.*

***El ser una persona exigente y rigurosa**, el tener que utilizar en ocasiones su autoridad, **no tiene por qué estar reñido con mostrase de una manera sencilla y natural**, preocupado por su gente.*

Resulta absurda** (y contraproducente) l**a actitud de muchos altos directivos** (que no líderes) **de mostrarse altivos, fríos, distantes.

***Accesible**: el líder tiene que ser una persona **accesible para su equipo**, tiene que estar disponible para cualquier empleado de la empresa que tenga algo que decirle.*

Si quieres que la organización esté contigo, te tienen que conocer, ver que eres uno más de ellos. Si quieres que te aprecien tienes que darle la oportunidad de que te traten.

***Un líder distante difícilmente motiva**; en el mejor de los casos produce indiferencia y en el peor origina rechazo.*

***Humilde**: la humildad implica reconocer las propias limitaciones, saber escuchar y pedir consejos, reconocer los errores que uno comete y los aciertos de los demás. **La humildad no es síntoma de debilidad**, sino de persona realista, con los pies en la tierra. La humildad*

ayuda a ganar el respeto del equipo.

El líder que va de prepotente dispone a la organización en su contra.

***Generoso**: la generosidad es fundamental en todo líder. Los empleados han depositado en él su confianza, pero además de interesarles el futuro de la empresa, les preocupa su situación personal.*

La relación profesional no deja de ser una transacción en la que el trabajador aporta su trabajo a cambio de un salario, una carrera profesional, un aprendizaje, un reconocimiento, etc.

***Si el líder es exagerado en su nivel de exigencia, debe ser igualmente generoso en las retribuciones**, reconocimientos y premios.*

***Culto**: El líder debe preocuparse por desarrollarse personalmente, por alcanzar un elevado nivel cultural.*

El líder tendrá que tratar con numerosas personas, hablar en público, presidir reuniones, atender visitas, etc., y en todo momento debe saber moverse con soltura (es el representante de la empresa).

El conocimiento es fuente de ideas, muchas de las cuales podrá aplicar en la gestión de su organización.

***Inquieto**: el líder es una **persona inconformista**, que le gusta indagar, aprender de la gente. Esta inquietud le lleva a estar permanentemente investigando nuevas alternativa, a ir por delante del resto.*

En el mundo actual, una persona conformista termina quedándose obsoleta inmediatamente.

***Con sentido del humor**: el humor es fundamental en la vida, siendo especialmente útil en los momentos de dificultad.*

***La gente se identifica con aquellas personas que saben ver el lado divertido de la vida**. El líder que abusa de la seriedad y de los formalismos difícilmente consigue generar entusiasmo entre sus empleados.*

El líder tiene que tener claro que hay momentos para las formalidades y momentos para cierto desenfado y no por ello va a perder el respeto de su equipo, sino que, todo lo contrario, conseguirá estrechar los lazos con sus colaboradores.

***Optimista**: **el optimismo es contagioso**, se expande al resto de la organización. **El optimista es una persona que no teme las dificultades**, que ve los obstáculos perfectamente superables; esto le lleva a actuar con un nivel de audacia que le permite alcanzar algunas metas que una persona normal ni siquiera se plantearía.*

*Además, la persona optimista **se recupera rápidamente de los fracasos** y tiende siempre a mirar hacia adelante.*

En buena forma física*: el líder tiene que cuidarse, llevar una vida sana, hacer deporte, cuidar su alimentación, descansar.* ***Es la única forma de poder rendir al 100% en el trabajo.***

8. El antilíder

En las dos lecciones anteriores hemos enumerado las cualidades que todo líder debe poseer. Por oposición a ellas tendríamos aquellas otras que caracterizarían al ***antilíder****.*

No obstante, vamos a señalar algunas de las más relevantes:

Soberbio*:* ***se cree en posesión de la verdad****, no escucha, no pide consejos, no acepta otros puntos de vista, no sabe reconocer sus errores, no reconoce sus propias limitaciones. Todo ello le puede llevar a cometer errores muy graves que pongan en peligro el futuro de la empresa, aparte de que este modo de comportarse genera un fuerte rechazo entre los empleados.*

Incumplidor*:* ***promete y no cumple****, su equipo se esfuerza esperando conseguir la recompensa prometida y ésta no se produce. Esto le lleva a perder toda credibilidad.*

El equipo pierde su confianza en él y no va a estar dispuesto a seguir realizando esfuerzos adicionales.

Temeroso*: es una persona que se siente* ***insegura****, lo que le lleva a ser extremadamente* ***celosa de su parcela de poder****. Tiene miedo a que alguien le pueda hacer sombra y ello le lleva a rodearse de gente mediocre.*

Es una persona acomplejada, el miedo a mostrar debilidad le lleva a rechazar consejos, a no escuchar, a no permitir que la gente de su equipo brille.

Este tipo de ejecutivo termina siendo ***despreciado por su equipo****.*

Apagado*: un líder apagado* ***difícilmente va a ser capaz de generar entusiasmo*** *en su equipo. Si el líder carece de energía, de optimismo, de empuje poco va a poder motivar a sus empleados.*

Rehuye el riesgo*: el líder debe luchar por unos objetivos, unas metas difícilmente alcanzables; esto le obliga a transitar por caminos desconocidos, a asumir riesgos.*

La persona que evita el riesgo a toda costa es un conformista que se contenta con lo que tiene y que difícilmente va a ser capaz de conducir la empresa a ningún destino interesante.

En un mundo tan cambiante como el actual, no moverse es sinónimo de perder.

Deshonesto*: cuando el directivo carece de unos sólidos principios éticos no es de extrañar que termine* ***cometiendo injusticias****.*

El equipo difícilmente va a seguir a una persona de la que no se fía; más bien terminará despreciándola.

Falto de visión*: el líder consigue el apoyo de la organización a cambio de ofrecerle un proyecto realmente estimulante: el líder vende ilusiones.*

Si el jefe carece de proyecto, ¿qué es lo que le va a ofrecer a su equipo?*, ¿continuidad? Eso lo puede hacer cualquiera.*

*Además, como ya se ha señalado, l**a continuidad es hoy en día la vía más rápida hacia la desaparición.***

***Egoísta**: una persona cuya **principal** (y a veces única) **preocupación son sus propios intereses** difícilmente va a conseguir el apoyo de su equipo.*

Los empleados se darán cuenta inmediatamente del riesgo que corren confiando su destino a esta persona, por lo que tratarán por todos los medios de apartarlo de la dirección.

***Iluminado**: el líder es una persona que se adelanta al futuro, pero manteniendo siempre los pies en la tierra, sin dejar de ser realista.*

***Si los objetivos que propone el líder son a todas luces utópicos, la gente perderá su confianza en él**. El puesto de trabajo es un tema muy serio y la plantilla no va a permitir embarcarse en aventuras con final incierto.*

Un iluminado puede poner en riego el futuro de la empresa.

***Autoritario**: el jefe que basa su dirección en el empleo del miedo puede conseguir a veces muy buenos resultados en el corto plazo, pero termina inexorablemente dañando a la organización.*

*Los miembros de su equipo aprovecharán la mínima oportunidad para cambiar de trabajo. **Nadie soporta a un tirano**.*

El ambiente que genera es muy tenso, la gente actuará sin iniciativa, irá al trabajo sin entusiasmo, y así difícilmente va a ser capaz de dar lo mejor de sí.

9. Líder carismático

*El **carisma** se puede definir como una **facilidad innata de hacerse querer**, es un poder de atracción, es puro magnetismo personal.*

*El carisma tiene un **fundamento esencialmente genético**:*

Unos (pocos) nacen con carisma y otros (la mayoría) no.

*No obstante, aunque resulta muy difícil adquirirlo, **sí se pueden aprender ciertas técnicas que permiten suplir parcialmente su ausencia** o a realzar aún más el carisma que uno ya posee.*

Es muy difícil precisar por qué una persona tiene carisma y otra no, pero la realidad es que el primero "enamora" y el segundo produce "indiferencia".

El líder carismático genera admiración.

El carisma facilita enormemente el camino hacia el liderazgo**, si bien **no es una condición indispensable:

Se puede ser un extraordinario líder sin tener carisma y se puede tener muchísimo carisma y no ser un líder.

*La característica que define a un líder carismático es su **capacidad de seducir**, tiene una personalidad enormemente atractiva con la que consigue atraer a los demás miembros del grupo.*

El carisma permite unir el grupo alrededor del líder.

*El líder carismático suele ser también un **gran comunicador**, tiene un poder natural de persuasión.*

Ante el líder carismático el equipo suele perder cierta objetividad. El líder carismático disfruta normalmente de un juicio benévolo por parte de sus subordinados.

Se le "perdonan" los fallos y se mitifican sus logros.

*El problema que plantea el líder carismático es que **la organización puede hacerse excesivamente dependiente de él**.*

***Es muy difícil encontrar a un sustituto** ya que eclipsará a cualquier aspirante a sucederle.*

*Un peligro que acecha especialmente al líder carismático es la **facilidad de caer en el endiosamiento.***

El grupo le rinde tanta pleitesía que no es extraño que pierda el sentido de la realidad.

10. Persona de acción

*El líder es ante todo una **persona de acción**.*

*No se limita a definir la estrategia de la empresa, sino que **una vez que ha fijado los objetivos luchará con denuedo hasta conseguirlos.***

Una visión, un objetivo, etc. sólo son valiosos en la medida en la que uno esté dispuesto a luchar por ellos.

Una persona que se limitara a fijar unas metas pero que no se emplease a fondo en su consecución difícilmente podría ser un líder.

El valor de su aportación sería limitado. Su función sería más bien la de un asesor, pero nunca la de un líder.

***El líder quiere resultados palpables** y se va a poner al frente de su equipo para conseguirlos.*

*Además **no quiere resultados en el largo plazo, los quiere ya, ahora** (el tiempo es oro).*

*Por este motivo, **resulta muy útil no limitarse a fijar objetivos en el largo plazo sino establecer también metas menores en el corto plazo**, que marquen el camino hacia el objetivo final.*

Estas metas a corto plazo permiten transmitir un mensaje de premura a la organización (el largo plazo se ve muy lejano, pero el corto plazo es inmediato, no hay tiempo que perder).

La filosofía** que preside el modo de actuar **del líder** es que **no vale simplemente con estar ocupado** (dedicar tiempo al trabajo, pasar muchas horas en la oficina), sino que **hay que obtener resultados.

El líder premiará a sus subordinados por los resultados alcanzados y no simplemente por el tiempo dedicado.

No obstante, también sabe valorar a aquel empleado que pone todo su empeño en el intento aunque los resultados no le acompañen.

*La persona de acción es una persona que **sabe tomar decisiones con agilidad**, que se enfrenta a los problemas tan pronto se presentan, que no permite que las cosas se demoren en el tiempo.*

***El líder piensa en el largo plazo pero trabaja en el corto plazo**: si el problema surge hoy hay que abordarlo hoy mismo y no dentro de unos días.*

Si hoy se ha tomado una decisión, se pondrá en práctica hoy mismo y se pedirán resultados mañana.

Este modo de actuar no quiere decir que el líder actúe alocadamente. Muy al contrario, le dedicará a los problemas el tiempo de reflexión y de consulta que sea necesario, analizará las posibles alternativas, consultará con quien tenga que hacerlo. Pero todo ello con el

convencimiento de que el tiempo apremia.

El tiempo de reflexión y análisis no se puede prolongar ni un segundo más de lo estrictamente necesario.

La mayoría de las veces ***es preferible adoptar hoy una decisión suficientemente buena que la mejor decisión dentro de un mes.***

El líder no admite un NO por respuesta*; buscará vías alternativas y se rodeará de personas que funcionen de la misma manera.*

El líder es una persona de coraje, no se amilana ante los obstáculos.

El líder ***va a exigir a su equipo que funcione de forma similar****.*

Prefiere que sus colabores tomen decisiones, aunque se equivoquen*.*

Se rodea de gente de acción, personas con ganas de hacer cosas.

Fomenta en la empresa una cultura orientada a la acción.

11. Aceptar el cambio

*Actualmente vivimos en un **mundo en permanente cambio**, en el cual lo que un día vale queda desfasado al día siguiente. Esto **exige a cualquier empresa** estar en un **estado de alerta permanente**.*

*Este escenario de continua transformación exige a la organización **estar abierta al cambio, a la adaptación.***

En un mundo tan competitivo como el actual la empresa no se puede permitir el lujo de ir a remolque.

*Esta inestabilidad suele generar **ansiedad**.*

*La gente, por regla general, es reacia al cambio, lo rehuye, teme lo nuevo, lo desconocido. Este temor suele provocar una **actitud contraria a la innovación**, en la que no se reacciona hasta que no hay más remedio, cuando normalmente ya es demasiado tarde.*

***Reaccionar tarde implica perder oportunidades** de negocio y ceder ventaja a los competidores.*

Adaptarse a los nuevos tiempos es absolutamente necesario para garantizar la supervivencia de la empresa.

Al líder no sólo no le preocupa el cambio, sino que encuentra en él una fuente de oportunidades.

Sabe que si reacciona antes que los competidores tiene muchas posibilidades de ganar.

El líder promueve en la empresa una cultura favorable al cambio.

***El líder trata de anticiparse al cambio**, trata de promoverlo, busca liderarlo.*

***Combate el continuismo** (esto se hace así porque siempre se ha hecho así), cuyos efectos pueden ser realmente nocivos.*

Rompe con la inercia de lo establecido; se llega incluso a enfrentar con el poder para impulsar el cambio.

*Se puede hablar de **dos tipos de cambio**:*

***Un cambio que ocurre de imprevisto**, de la noche a la mañana, como un shock que todo el mundo percibe. Este cambio es tan evidente que la empresa lo percibe inmediatamente y reacciona.*

*Pero hay **un cambio mucho más peligroso que es el cambio paulatino**, el que se produce de manera gradual, casi imperceptible, lo que hace que resulte muy difícil detectarlo. Cuando la empresa quiere reaccionar ya es demasiado tarde, se ha quedado fuera del juego.*

Sólo una persona que mira al futuro, que está permanentemente oteando el horizonte buscando cualquier indicio de evolución, es capaz de percibir estos cambios graduales en su

etapa inicial, con tiempo para reaccionar y ganar terreno a los competidores.

***El líder trata continuamente de anticipar los posibles escenarios futuros**, tomando las medidas oportunas para estar preparados.*

*Además, en estos momentos de inestabilidad **el líder infundir confianza a sus empleados**.*

Transmitir la sensación de que todo está bajo control, de que la organización tiene un timonel que está alerta y preparado, y que sabrá guiar con éxito su destino.

12. Correr riesgos

*El líder es consciente de que **en ocasiones hay que asumir riesgos**.*

Hay momentos en los que hay que tomar decisiones sin disponer de toda la información que uno quisiera. No está absolutamente claro cual es la decisión más acertada, pero hay que tomar una decisión.

***En este escenario de incertidumbre el líder no se bloquea y toma la decisión que estima más oportuna**, sabiendo que cabe la posibilidad de no acertar.*

***En otras ocasiones se presentan oportunidades**. A veces no están totalmente definidas, pero si se saben aprovechar pueden ser muy beneficiosas para la empresa.*

***Esto obliga en ocasiones al líder a tener que "apostar"**; aunque estas decisiones se han analizado todo lo que se ha podido no dejan de conllevar un elevado riesgo.*

Son decisiones que pueden exigir inversiones cuantiosas. El líder trata de anticiparse a los competidores: si acierta la empresa puede obtener importantes ganancias, si se equivoca serán recursos desperdiciados.

El líder asume este riesgo, sabiendo que puede ganar o perder.

Lo fundamental en situaciones de este tipo es:

***Demostrar a la organización que el líder es una persona de coraje** que no se esconde ante el riego y que sabe dar un paso adelante cuando es necesario.*

***Cuando se corren riesgos no son decisiones caprichosas**, no se basan en meras corazonadas del líder, sino que son decisiones estudiadas, consultadas con su equipo (especialmente si el riesgo es elevado) y que se toman porque no tomar ninguna decisión implicaría correr un riesgo todavía mayor (perder oportunidades, quedar por detrás de los competidores, ceder mercados, quedarse obsoletos, etc.).*

***Los riesgos que se corren son asumibles**: si la decisión resulta equivocada la empresa resultará perjudicada, pero podrá superarlo, no va a sucumbir.*

Lo que no se pueden tomar (salvo en casos extremos) son decisiones a cara o cruz (o la empresa duplica su valor o quiebra).

En un mundo tan competitivo y cambiante como el actual, ***no aceptar el riesgo es condenarse al fracaso****, ya que otros competidores si lo harán.*

Es el riesgo de no querer correr riesgos.

No se debe temer al fracaso*. Cuando se toman decisiones no siempre se acierta; cuando esto ocurre lo que hay que hacer es aprender de los errores para tratar de evitarlos en el futuro.*

Cuando una decisión adoptada resulta equivocada el líder no se hunde. Analiza qué ha ido mal y trata de tomar medidas para evitar que estos fallos vuelvan a repetirse en el futuro.

El líder mira siempre hacia adelante.

Por último, señalar que ***el líder potenciará dentro de la empresa una cultura de asunción de riesgos.***

Si la decisión resulta equivocada pero estaba fundamentada no se sancionará al empleado, incluso habría que apoyarle en esos difíciles momentos.

Lo que no se puede aceptar, bajo ningún concepto, es que una persona asuma riesgos con cierta ligereza, "sin los deberes hechos".

13. Aprendizaje

El líder *es una persona que* ***se preocupa por su formación****, por estar al día, por conocer a fondo su negocio, por estar al tanto de las últimas técnicas de dirección.*

El líder es una persona con inquietud intelectual.

El líder debe estar ***abierto también al aprendizaje de otras personas****, especialmente de los miembros de su equipo.*

La soberbia, tan habitual en muchos directivos que se creen poseedores de la verdad, tan sólo conduce a posturas intransigentes, a actitudes inflexibles y, en definitiva, al error.

Es una gran equivocación pensar que el líder no debe pedir consejos a un subordinado temiendo que ello le lleve a perder autoridad*. Todo lo contrario, la humildad del líder le hace crecer ante los ojos de su equipo y le ayuda a ganarse su apoyo.*

No aprovechar el conocimiento de los demás trabajadores es un auténtico derroche*.*

Cuando el líder se enfrenta a un problema comienza por informarse a fondo, por conocerlo en profundidad (con independencia de que en ocasiones recurra al asesoramiento de expertos).

El líder no dará nunca nada por sentado; analizará todo, hasta los pequeños detalles, con sentido crítico.

Además, ***el líder es una persona que se preocupa muy especialmente por la formación de sus colaboradores****, así como por la de todos los empleados de la empresa.*

El líder favorecerá una cultura que fomente la formación*, facilitando aquella ayuda que sea posible: organizando cursos, concediendo ayudas, valorando (premiando) la formación del empleado en su avance profesional.*

En un mundo tan cambiante como el actual, ***la ventaja competitiva de una empresa reside principalmente en la valía de sus equipos humanos****.*

14. Tomar decisiones

El líder *es una persona que* ***no duda a la hora de tomar decisiones****:*

Sabe cuando ha llegado el momento de tomar una decisión.

Sus decisiones están meditadas, tras un ejercicio de profunda reflexión.

La mayoría de sus decisiones resultan ser acertadas.

Cuando se aborda una cuestión (oportunidad, problema, línea de actuación, etc.) el líder puede disponer de más o menos tiempo para su análisis, dependiendo de la premura que exista.

El líder utilizará todo el tiempo disponible para informarse*, estudiar el asunto a fondo, recabar opiniones, discutir, analizar alternativas (todas las posibles) y sus previsibles consecuencias.*

Mientras que la decisión no esté tomada el líder es libre de cambiar de parecer*, no se tiene que sentir atado por su primer punto de vista, no tiene que temer que cambiar su opinión delante de sus colaboradores pueda parecer un signo de incoherencia.*

Es el momento del análisis y se trata de alcanzar la decisión más adecuada.

*El líder f****avorecerá dentro de su equipo un clima participativo*** *que mueva a la gente a defender sus puntos de vista. Durante la fase de deliberación el líder debe favorecer la discusión y aceptar la discrepancia.*

Un subordinado que dice SÍ a todo lo que opina su jefe es una persona que no aporta ningún valor a la organización*.*

Eso sí, ***una vez tomada una decisión ya no habrá tiempo para la discrepancia****, el equipo debe actuar a partir de entonces como una piña.*

El líder debe preocuparse de dominar los temas que tenga que abordar *y no tener que basarse exclusivamente en la opinión de los expertos.*

No se trata de que el líder sea un especialista en cada asunto que afecte a la empresa (ello

sería imposible), pero sí debe tener un conocimiento sólido sobre cada uno de ellos.

***Esto le permitirá mantener un punto de vista independiente**, tener criterio y poder valorar la opinión de los expertos.*

***El líder actuará con premura**: tan pronto surja un asunto, un problema, el líder se pondrá manos a la obra y lo afrontará con diligencia.*

***Los temas hay que abordarlos inmediatamente**, no se puede dejar que se enquisten (un pequeño problema no resuelto a tiempo puede terminar convirtiéndose en un asunto delicado).*

***Esta misma diligencia se la exigirá a sus colaboradores**.*

El líder sabe que hay un momento en el que ya hay que tomar una decisión, que ésta no se debe demorar más, aunque no se disponga de toda la información que uno hubiera deseado.

***El líder sabe tomar decisiones en situaciones de incertidumbre**.*

El líder no se demora en la toma de decisiones, pero tampoco se precipita.

Hay personas que prefieren tomar decisiones rápidamente para evitar la incomodidad que supone el periodo de indecisión. El líder, en cambio, prefiere utilizar todo el tiempo disponible para analizar el tema en profundidad.

*Una cualidad que caracteriza al líder es su disposición, cuando sea necesario, a **tomar decisiones impopulares**, decisiones difíciles, que incluso pueden afectar a personas muy cercanas.*

***El líder debe velar por el bien de la empresa** (ésta es su misión) y anteponer esta preocupación a consideraciones personales.*

El líder no participa en un concurso de popularidad.

En el momento en que la decisión está tomada ya no se puede vacilar, es el momento de la acción, de ponerla en práctica, de poner todo el empeño en llevarla adelante.

La mayoría de las decisiones del líder resultan acertadas.

Una carrera profesional no se puede construir sobre el fracaso repetido.

No obstante, ***el líder acepta que a veces sus decisiones resultan equivocadas****.*

De estos errores el líder tratará de sacar las conclusiones pertinentes, analizando el motivo de los mismos con vista a evitar que se repitan en el futuro.

Por último, señalar que el líder no es sólo una persona que toma decisiones, sino que ***elige como colaboradores personas que también saben tomarlas****.*

15. Modo de actuar

***El liderazgo de cada persona es diferente**, no hay dos estilos iguales.*

El líder no se puede limitar a tratar de copiar el modo de actuar de otra persona de éxito reconocido. Cada líder es diferente y ejerce su liderazgo de manera particular.

*En todo caso, r**esulta muy útil la lectura de libros sobre liderazgo**, lo que permite conocer como actúan líderes de fama mundial.*

***Se pueden tomar ideas,** ver nuevos enfoques, descubrir métodos aplicables a la propia empresa. Lo que **resulta estéril es pretender encontrar en estos libros un modelo infalible de dirección**.*

Resulta inútil ajustarse a estereotipos, tratar de aplicar la última moda en "management" del algún reconocido "gurú" (por cierto tan cambiantes). Lo que sí es interesante es conocerlas y ver que se podría utilizar en la realidad en la que uno se mueve, pero con sentido crítico, sin pretender encontrar en estos modelos de laboratorio la solución a todos los problemas.

La realidad de cada organización es tan particular, tan cambiante, que exige al líder saber improvisar, crear su propio modelo de dirección. El líder tiene que actuar con flexibilidad y con sentido de la oportunidad. Cada situación puede requerir un enfoque diferente.

***El modelo de dirección que aplique el líder se irá extendiendo a toda la empresa**, irá impregnando los distintos niveles jerárquicos.*

Cuando los ayudantes ven como funciona el líder tratarán de imitarlo.

*A la hora de establecer su modelo de dirección **el líder tendrá que enfrentarse muchas veces a la tradición de la empresa** ("esto se hace así porque siempre se ha hecho así").*

***El líder tiene que estar dispuesto a atacar la rutina de las organizaciones**, cuestionando y cambiando los métodos que resulten ineficientes, eliminando aquellas tradiciones que supongan un freno al progreso.*

*Esto le llevará en ocasiones a **tomar decisiones que pueden "molestar" a ciertas personas**.*

*Hay que tener en cuenta que **no se puede complacer a todo el mundo todo el tiempo**. El líder que no quiere molestar a nadie puede terminar no adoptando medidas necesarias para la empresa, de modo que al final terminará molestando a todo el mundo.*

Un líder debe ser capaz de cuestionar cuando sea necesario incluso a su jefe (dentro, por supuesto, de la máxima disciplina y respeto). El líder debe ser capaz de manifestar su discrepancia (en último término, el propio jefe se lo agradecerá).

16. Autoridad versus persuasión

Cuando se ejerce la ***dirección de un grupo*** *surge la* ***pregunta de si ésta se tiene que basar en la autoridad o en la persuasión****.*

Ambos conceptos son importantes. ***El líder tiene que ser una persona capaz de utilizar su autoridad y capaz de persuadir.***

En la mayoría de las ocasiones es liderazgo se debería basar en la persuasión*: convencer a los subordinados de que hay que actuar de tal manera.*

La persona rinde más cuando está convencido de lo que hace.

La persona considerará estas decisiones como algo propio y se sentirá más integrado en la organización (considerará que se le tiene en cuenta).

El líder debe ser un auténtico experto en el arte de persuadir, debe ser una persona realmente convincente.

En la persuasión se produce un intercambio de ideas*: el líder expone (vende) sus objetivos, trata de convencer, pero tiene en cuenta la opinión de sus colaboradores.*

Pero ***en determinadas ocasiones el líder debe utilizar su autoridad*** *y hacerlo con determinación.*

Si el equipo rechaza la propuesta del líder, si es un grupo problemático, ante una situación de crisis, etc.

El líder debe imponer su autoridad aunque sea impopular.

No obstante, ***el líder no debe abusar del uso de su autoridad****.*

Los empleados distinguen perfectamente cuando su uso está justificado y cuando resulta caprichoso.

En todo caso, ***el uso de la autoridad debe ir paralelo a un extraordinario respeto hacia las personas.***

El líder tiene derecho a exigir, a dar órdenes, etc., lo que no tiene derecho bajo ningún concepto es a abusar de las personas, a avasallarlas, a humillarlas.

Un uso injustificado de la autoridad afecta muy negativamente a la unión entre el líder y sus empleados.

A nadie le agrada que le estén mandando continuamente. Los empleados son mayores de edad y saben por lo general como comportarse.

***Recibir una orden es muy poco motivador**. El empleado se limitará probablemente a cumplirla y poco más (hacer el mínimo necesario para evitar el castigo).*

Cuando la dirección de un grupo se basa en el "ordeno y mando" es iluso pretender que el empleado se sienta motivado, por lo que difícilmente va a dar lo mejor de si mismo.

***El uso abusivo de la autoridad** ("porque lo digo yo") **crea un ambiente de tensión** que afecta a la integración de la plantilla con la empresa.*

***Si el líder abusa de su autoridad, sus subordinados harán lo mismo** (pero multiplicado) con los niveles inferiores, generando un ambiente de tensión, a veces insoportable.*

*Por el contrario, **si el líder promueve una dirección participativa**, este modelo de gestión también **se irá extendiendo por todos los niveles de la empresa**.*

*Hay que **rechazar la idea de que basar el liderazgo en la persuasión y no en la autoridad es un signo de debilidad**.*

Todo lo contrario, no hay mayor muestra de autoridad que el poder recurrir a ella y no hacerlo, renunciar voluntariamente al empleo del poder en favor de la persuasión.

El equipo capta esto inmediatamente. El ambiente de trabajo mejora radicalmente, la gente se siente a gusto, se muestra participativa, con ganas de hacer cosas.

*Hay que dejar muy claro que **el dirigir mediante la persuasión no implica ser menos exigente**.*

En un mundo tan competitivo como el actual un alto nivel de exigencia es esencial para que

la empresa sobreviva.

No obstante, este alto nivel de exigencia no tiene por qué estar reñido con tratar de convencer a la organización de la conveniencia de las medidas que se adoptan, ni de tener un trato cordial con los empleados basado en el respeto.

***Un alto nivel de exigencia no exige necesariamente actuar como un tirano**.*

*Por último, señalar que aunque se busque generar en la organización un ambiente de trabajo agradable, participativo, evitando tensiones innecesarias, el empleado debe tener muy claro que **no se admitirá bajo ningún concepto la menor indisciplina**.*

Al empleado hay que tratarlo como una persona responsable, pero hay que exigirle también que corresponda, comportándose con madurez.

17. Empleo del miedo

En primer lugar hay que dejar muy claro que además de los ***efectos sumamente negativos*** *que provoca en la empresa una* ***dirección basada en el miedo****, el jefe no tiene ningún derecho a hacerlo.*

Como jefe, con el poder que el cargo le confiere, estará facultado para dar ordenes, exigir su cumplimiento y sancionar si el empleado no cumple con sus obligaciones.

Lo que el cargo no le da es ningún derecho a abusar de las personas*, a presionarlas de manera injustificada, a generar una tensión insoportable. En definitiva, a no tratarlas con el respeto que se merecen.*

El empleo del miedo permite a la empresa a veces obtener muy buenos resultados en el corto plazo*, pero esta situación no es mantenible en el tiempo.*

Una persona atemorizada puede hacer lo imposible por conseguir los objetivos marcados y evitar el castigo. Pero le resultará imposible mantener este nivel de desempeño en el largo plazo*: la tensión, el estrés, el temor, le irán pasando factura.*

Al cabo de un tiempo nos encontraremos ante un empleado extenuado, absolutamente quemado. Una persona paralizada no puede dar lo mejor de si misma.

Además, si bien es cierto que el empleado atemorizado hará lo imposible por cumplir sus metas, también es cierto que se limitará a esto y a nada más. Aquello que pueda conseguir por encima de sus objetivos lo aparcará con vista a contar con u "colchón" para el siguiente ejercicio.

Un empleado "aterrorizado" jamás se le ocurrirá tener una actitud activa, creativa, de innovación, de aportar nuevas ideas*; ¿para qué?, ¿para que la dirección las utilice para establecer objetivos aún más complicados?, ¿es que acaso el ambiente de tensión favorece la colaboración?*

El empleo del miedo termina desintegrando las organizaciones*.*

El empleo del miedo que haga la dirección se terminará transmitiendo hacia abajo*,*

afectando a todos los niveles de la empresa.

***Se genera una atmósfera que favorece la intriga, los celos, las zancadillas, los atropellos**: todo vale con tal de sobrevivir (sálvese quien pueda).*

*El empleo del miedo produce **otros efectos negativos**.*

*Genera una situación de **enfrentamiento entre dirección y plantilla**, olvidando la realidad de que todos están en el mismo barco.*

En momentos de dificultad, cuando sea necesario pedir a los empleados un sacrificio extraordinario, estos no van a estar dispuestos.

*El miedo también puede llevar a **ocultar los problemas** por temor a la reacción del jefe. Cuando por fin salen a la luz puede ser ya demasiado tarde.*

***No hay lealtad hacia la empresa**. ¿Estas empresas son capaces de retener a los mejores empleados?*

Por supuesto que no. Los mejores empleados serán los que tengan más facilidad para cambiar de trabajo, algo que estarán deseando.

*A pesar de todas estas consecuencias negativas que conlleva una dirección basada en el miedo, resulta llamativo ver lo **extendido que está dentro de las empresas este estilo de dirección.***

La explicación es, como se indicaba anteriormente, que este método de gestión se muestra a veces muy efectivo en el corto plazo.

*Además, **un estilo de dirección participativo**, creativo, convincente, motivador, requiere unas **cualidades de liderazgo que no todo el mundo posee**, en cambio **resulta muy fácil "coger el látigo".***

18. Entorno laboral

***La actuación del líder influye de manera decisiva en la formación de la cultura de la empresa**, a través de su estilo de dirección, de sus decisiones, de su comportamiento personal, de la relación con sus subordinados, etc.*

***Una cultura en la que impere el sentido de la responsabilidad**, en la que se premie la toma de decisiones, en la que se reconozcan los resultados.*

***Una cultura en la que la dedicación y el buen hacer sea la base de la carrera profesional**, donde no se admitan favoritismos.*

***Donde se premie la innovación y se favorezca la creatividad** del empleado.*

***Una cultura donde las normas éticas sean la regla básica de actuación**. Se aceptará y se comprenderá el error, pero se será intransigente con los comportamientos inmorales.*

Hay que promover la honestidad.

***Una cultura basada sobre todo en el respeto a las personas**, con independencia del cargo que ocupen.*

*La dirección será **implacable ante los comportamientos inadmisibles** (humillaciones, marginaciones, abusos de poder y, por supuesto, acoso moral o sexual), por muy alta que sea la posición de quien los cometa.*

*El líder se preocupará por **conseguir un ambiente de trabajo agradable** en el que los empleados se sientan a gusto, que vengan a la empresa con ánimos y no como los que van a un lugar hostil.*

Un ambiente de trabajo serio, riguroso, exigente, pero humano y cálido.

*Un lugar en el **que el empleado se sienta parte integrante de la organización**, que se le valore y no sea un simple instrumento de la cadena de producción.*

*Un lugar en el **que el empleado se pueda desarrollar profesionalmente.***

El líder favorecerá la unión ente los empleados.

Promover actividades sociales*: fiesta de navidad, comidas trimestrales, excursión organizada para las familias de los empleados.*

Impulsar actividades deportivas*: formar equipos dentro de la empresa que participen en las competiciones locales.*

Establecer pequeñas tradiciones*: por ejemplo, los viernes al mediodía quedar con el equipo a tomar un aperitivo; concursos de dibujo, literario, etc. para los hijos de los empleados; el día de la corbata extravagante; felicitar personalmente a los empleados en momentos especiales (cumpleaños, nacimiento de un hijo, boda, etc); preocuparse ante situaciones difíciles (accidente, enfermedad, pérdida de algún familiar), etc.*

El líder predica con el ejemplo*:*

El líder no puede ser una persona distante*, inaccesible y temida; le resultaría imposible motivar al equipo.*

El líder no pierde autoridad por mostrase cercano a la gente*, accesible, por demostrar que les preocupa su bienestar.*

En definitiva, ***el empleado es el gran activo de la empresa*** *y hay que apoyarlo. Hay que favorecer su desarrollo profesional y humano dentro de la empresa.*

La organización debe aprovechar los conocimientos de sus empleados *(no hacerlo es un derroche).*

Cada empleado es una auténtica fuente de conocimiento *y por lo general suelen estar encantados de poder contribuir al buen fin de la empresa si se les da la oportunidad.*

19. Comunicación

Entre las cualidades del líder suele destacar el ser un ***buen comunicador****.*

Es esencial para vender su "visión", para convencer, para ganar adeptos a su proyecto.

De nada le valdría al líder tener una gran visión de futuro, si luego no sabe comunicarla, no consigue entusiasmar.

Otro aspecto relacionado con la comunicación es la ***necesidad que tiene el líder de disponer de información de primera calidad****, y para ello es necesario acudir a las fuentes cuando sea necesario, a no limitarse a confiar únicamente en la información que se recibe a través de los canales jerárquicos.*

Los niveles más bajos de la organización constituyen una fuente inestimable de información*, conocen detalles del negocio desconocidos para los niveles superiores, pueden aportar ideas muy interesantes.*

Esto no implica saltarse alegremente los niveles jerárquicos, sino simplemente que estos no supongan un corsé que le dificulten al líder contar siempre con la mejor información posible.

Por otra parte, para que el ***equipo directivo*** *funcione eficazmente tiene que actuar como una "piña" y para ello es esencial que la* ***comunicación fluya entre sus miembros****.*

Importancia de las reuniones sistemáticas *(diarias, semanales, etc.) del líder con su equipo directivo.*

El líder debe preocuparse por conseguir establecer en toda la organización un ***clima favorable a la comunicación.***

La comunicación tiene que fluir de manera descendente, pero también de manera ascendente y horizontal entre los distintos departamentos.

La información hay que compartirla*; dentro de la empresa no se pueden aceptar departamentos estancos que oculten información. Hay que luchar contra el secretismo.*

La actitud que el líder adopte hacia la información (compartirla o no, accesibilidad o no,

puertas abiertas, etc.) influirá decisivamente en el modelo que termine imperando en la empresa.

Resulta muy útil ***propiciar que los empleados se conozcan*** *(cenas de empresa, un día al aire libre, viajes organizados, etc.), ya que facilita la comunicación.*

El líder tiene que ***favorecer la transparencia informativa****: dentro de la organización y hacia el exterior.*

No se debe ocultar la información negativa *por miedo a sus posibles consecuencias. Suele resultar más perjudicial si posteriormente esta información llega a conocerse: genera desconfianza hacia la dirección, además los rumores tienden a exagerar la gravedad de la situación.*

Hay que ***favorecer la comunicación veraz dentro de la empresa****, evitar que ésta se maquille. No se puede matar al mensajero.*

Para terminar, señalar que ***la comunicación comienza por saber escuchar****.*

20. Pequeños detalles

El líder es una persona que sabe darle importancia a los pequeños detalles.

Toma decisiones tras un análisis riguroso en el que no da nada por sentado. ***El prestar atención a los pequeños detalles minimiza el riego de equivocarse.***

Un pequeño detalle puede que no tenga importancia, pero la suma de muchos sí que la puede tener.

A veces un pequeño detalle puede ser la diferencia entre el éxito y el fracaso *(por ejemplo, la letra pequeña de un contrato).*

Los cambios comienzan a percibirse a partir de pequeños detalles.

Para alcanzar la excelencia en las cosas grandes hay que empezar por preocuparse de las pequeñas.

El líder debe ***generar en la organización una preocupación por los pequeños detalles.***

Si los subordinados ven que el líder se preocupa de las pequeñas cosas, también lo harán ellos.

Permite lanzar un mensaje a la empresa de rigurosidad*: si las cosas pequeñas son importantes y hay que prestarles atención, imagínese con que seriedad habrá que abordar los grandes asuntos.*

Por ejemplo, si el líder exige a su director financiero que reclame al banco unas pequeñas comisiones cargadas incorrectamente, no es difícil imaginarse como reaccionará ese director financiero cuando el error del banco afecte a una suma significativa.

Cuando se aborda un asunto, el preocuparse de los pequeños detalles permite tener un ***conocimiento más exacto y profundo*** *del mismo.*

El dominio que el equipo tenga de los pequeños detalles permite al líder conocer con que precisión conocen el problema.

Si un pequeño problema se aborda inmediatamente se puede evitar que termine

convirtiéndose en un asunto mayor.

La importancia del pequeño detalle es que a veces es lo que de forma más inmediata percibe el empleado.

Por ejemplo, un mensaje de la dirección afirmando que es un objetivo prioritario mejorar las condiciones de trabajo puede quedar vacío de significado si el empleado percibe, por ejemplo, que la máquina de café lleva varios días sin funcionar y nadie se preocupa en repararla.

Por supuesto no es función del líder el ir detectando y corrigiendo estos pequeños detalles, lo que sí debe hacer es ***fomentar en la empresa una cultura en la que se conceda importancia a estos asuntos.***

Mediante el ejemplo*: apagando la luz al salir del despacho, desconectando el ordenador al marcharse, teniendo ordenado su despacho, recogiendo un papel tirado en el suelo, enviando una felicitación al empleado que acaba de tener un niño, etc.*

Reaccionando con rigurosidad *cuando tenga conocimiento de que a un pequeño asunto no se le ha prestado la atención debida (por ejemplo, un cliente que reclamaba una pequeña cantidad y al que no se ha prestado atención).*

El líder es la figura de referencia dentro de la empresa *y su modo de actuar es permanentemente observado por sus subordinados.*

Por ejemplo, si el líder se preocupa por atender personalmente una pequeña reclamación de un cliente contribuirá a fijar el nivel de calidad esperado del departamento de atención al cliente.

Si el líder predica la necesidad de reducir costes pero continuamente cambia de coche con cargo a la empresa, difícilmente la organización va a tomar en serio su mensaje.

21. Trabajo en equipo

El éxito del líder depende en gran medida de ***rodearse de un buen equipo****, de gente especialmente competente.*

Ningún líder pueda tener éxito en solitario*. La única manera de llevar a buen puerto un proyecto es apoyarse en los mejores.*

Además, ***el futuro de la empresa exige que el líder forme un excelente equipo*** *que sea capaz de funcionar cuando él no esté.*

El líder *tiene la suficiente seguridad en si mismo que* ***no teme rodearse de gente muy brillante****, no teme que alguien le pueda hacer sombra.*

Cuando ***el líder*** *elige a sus colaboradores, el criterio de selección que aplica es elegir a los más capacitados.* ***Busca gente muy competente****, con personalidad, con empuje, con ideas propias, que sepa funcionar con autonomía, pero leales y honestos.*

Sería un enorme error rodearse exclusivamente de gente que piense como él*, gente poco problemática. No hay que temer que a veces pueda haber discrepancias de criterios, incluso habría que fomentarlas ya que las discusiones hacen salir a la luz lo que uno piensa realmente (siempre que estas discrepancias no deterioren la unidad).*

El trabajo en equipo conlleva compartir información*, estar abierto a discusiones, saber escuchar, ser receptivo a las buenas ideas que expongan otros.*

En definitiva, ***crear un ambiente participativo****, en el que las personas puedan exponer libremente sus opiniones, sus ideas.*

El líder admitirá *(y fomentará)* ***la discusión mientras se abordan los problemas*** *(que la gente exponga sus puntos de vista), pero* ***una vez tomada una decisión exigirá que el equipo actúe sin fisura.***

Para que un equipo funcione es esencial que haya armonía entre sus miembros, por lo que el líder se preocupará por conseguir un ***ambiente de entendimiento entre sus colaboradores****.*

Es fundamental que haya ***mucha comunicación dentro del equipo****.*

Es necesario que sus miembros compartan la misma visión de empresa.

De ahí, la ***importancia de mantener reuniones frecuentes*** *(diarias o semanales) que sirvan para estrechar lazos. Además, estas reuniones permiten realizar un seguimiento muy cercano de los asuntos, imprimiendo un ritmo ágil a la dirección.*

El líder fomentará dentro de su equipo la responsabilidad*, la disposición a tomar decisiones, a asumir riesgos y a responder de los resultados.*

Para ello es fundamental que ***el líder sepa delegar****.*

Hay que ***evitar superproteger a los colaboradores****, se tienen que acostumbrar a asumir responsabilidades.*

Al igual que ***el líder exigirá lealtad a su equipo****,* ***él*** *por su parte mostrará una* ***total lealtad hacia sus empleados.***

El líder defenderá a su equipo cuando sea atacado*.*

El líder se preocupará de su equipo*, de su desarrollo profesional, de su aprendizaje, de su futuro.*

Por último, ***el líder tiene la obligación de apartar a los mediocres****, a los indiferentes.*

Si no lo hiciera terminaría ***deteriorando la efectividad del equipo*** *y afectando negativamente a la empresa.*

22. Conflictos dentro del equipo

El líder es consciente de que ***en las reuniones del equipo directivo pueden surgir situaciones tensas****, discusiones acaloradas. Además, es precisamente entonces cuando la gente se emplea a fondo y da lo máximo de sí, exponiendo abiertamente sus puntos de vista.*

Lo que no debe permitir es que estas tensiones sean la tónica general de estas reuniones, ya que terminaría generando una crispación que afectaría a la unidad del equipo.

Tampoco puede permitir que en estas reuniones acaloradas se lleguen a traspasar los límites del respeto personal.

Cuando el líder se rodea de gente competente, con personalidad, ambiciosa, es normal que en ciertas ocasiones pueden surgir fricciones entre ellas.

Cuando una diferencia entre personas se afronta en su etapa inicial es fácil que se solucione sin mayores complicaciones*. Sin embargo, si el problema no se aborda convenientemente puede terminar enquistándose, originando una fuerte animadversión de difícil solución.*

Para evitar malos entendidos, incomprensiones, etc., ***es fundamental que haya una comunicación muy fluida dentro del equipo****.*

De ahí la ***importancia de establecer reuniones periódicas*** *(diarias, semanales…) que facilite el contacto entre las personas.*

El líder no tiene que adoptar una actitud paternalista, tratando de acercar a sus colaboradores:

Sus colaboradores son gente adulta y entre ellos deben solucionar sus diferencias.

No obstante, si el enfrentamiento alcanza tal dimensión que termine afectando al buen funcionamiento del equipo, el líder intervendrá, dejando muy claro que no tolerará este tipo de situaciones, exigiendo a sus colaboradores que solucionen sus diferencias.

Hay que tener muy claro que ***un equipo tan sólo puede dar lo mejor de sí mismo cuando***

***actúa unido**, por lo que no se pueden tolerar graves desavenencias entre sus miembros.*

El líder tiene que estar muy pendiente de los pequeños detalles, ya que en ocasiones las diferencias entre los miembros del equipo apenas son perceptibles, pero debajo de las apariencias se esconden, a veces, auténticos enfrentamientos soterrados.

Los implicados tienden frecuentemente a esconder sus desavenencias del conocimiento del líder por miedo a su reacción.

*Además, **el líder debe ser muy cuidadoso** para evitar dar pie a situaciones (a veces de manera inconsciente) que puedan deteriorar las relaciones dentro del equipo.*

Por ejemplo: diferencias injustificadas de retribuciones, manifestar claramente su preferencia por algún miembro del equipo (destacando frecuentemente su trabajo, presentándolo continuamente como ejemplo), creando camarillas (almorzando con cierta frecuencia con parte de su equipo de colaboradores, etc.).

*Por último, indicar que **si algún miembro del equipo es manifiestamente díscolo, el líder deberá apartarlo** del mismo.*

23. Relación con los empleados

*El líder, además de la autoridad jerárquica (que a veces puede no tener), tiene sobretodo una **gran autoridad moral**, que se basa en el reconocimiento que le dispensan los demás miembros de la organización.*

Este reconocimiento no es gratuito, nace de las cualidades que el grupo percibe en él, así como de la relación que el líder establece con sus subordinados.

Una persona muy eficaz y muy válida pero que resulte intratable difícilmente va a conseguir el respeto y la admiración del grupo.

*La **relación que el líder establece con sus empleados** se basa en los siguientes principios:*

***Fijar las reglas del juego**: el líder tiene que **dejar muy claro qué es lo que espera de su gente** y qué pueden esperar ellos a cambio (hay que evitar malos entendidos).*

***Lealtad**: el líder exigirá lo máximo a sus empleados, pero al mismo tiempo nunca les fallará. Es un **hombre de palabra**, es una persona que defenderá a su gente, que no la abandonará a su suerte.*

*El único modo de lograr el apoyo del grupo es demostrarle que uno estará ahí para defender sus intereses. **El apoyo del líder es especialmente importante en los momentos difíciles**, cuando por ejemplo algún miembro del grupo es cuestionado o criticado por terceras personas.*

***Abierto**: el líder será una persona **accesible para todos los empleados**, independientemente del nivel que ocupe en la empresa. Los niveles jerárquicos no pueden ser barreras infranqueables que impidan a un trabajador contactar con el líder.*

***Es líder escuchará atentamente a todo aquel que quiera comentarle algo**.*

***Respetuoso**: el líder **tratará a sus subordinados con máximo respeto**. El tener autoridad sobre ellos, el ser enormemente exigente, no tiene que ir reñido con un trato educado.*

El líder sabe cuando debe reaccionar con rigor ante una actuación inaceptable. Pero un

rigor sin humillación.

Amable*: el líder se preocupará por establecer unas* ***relaciones cálidas y humanas con sus empleados****, rechazando esas frialdades tan habituales en muchos altos directivos.*

Todos están en el mismo barco y luchan por el mismo objetivo.

Compasivo*: el líder se mostrará* ***comprensivo*** *cuando el error de un subordinado no se ha debido a mala fe, cuando a pesar de haber actuado de manera responsable no ha obtenido los resultados demandados.*

La compasión no es muestra de debilidad *sino de preocupación por las personas. La relación que el líder establezca con sus colaboradores influirá en gran medida en el trato que otros altos ejecutivos dispensen a sus subordinados.*

La actitud del líder es determinante en la formación de la cultura de la empresa.

El líder *tiene que servir de* ***modelo*** *a toda la organización.*

24. Motivación

*La **motivación** consiste en **elevar la predisposición de los empleados** para luchar por las metas fijadas.*

***Un grupo motivado dará lo mejor de sí mismo**.*

Si la cultura de la organización se orienta exclusivamente a castigar el mal comportamiento, el empleado se limitará a tratar de no cometer fallos.

Si por el contrario, dicha cultura se orienta a premiar el buen comportamiento, el empleado tratará de dar lo mejor de si mismo.

*El líder es consciente de que **si exige a su gente una dedicación sobresaliente tiene que compensarles.***

***Nadie trabaja por amor al arte**. Detrás del esfuerzo de las personas hay una expectativa de conseguir algo a cambio (dinero, reconocimiento, realización profesional, formación, etc.).*

*El líder debe **utilizar diversos mecanismos de motivación**.*

***Aunque el dinero es importante no es el único medio de motivación**, además en ciertas circunstancias no es el más efectivo.*

*Muchas personas consideran más importante, una vez cubiertas sus necesidades económicas básicas, su **desarrollo profesional, el sentirse valorado, el considerarse parte del grupo, el trabajar en un ambiente agradable, el disponer de autonomía, el poder tomar decisiones**, etc.*

*Resulta **tremendamente motivador dar a los empleados la oportunidad de liberar todo su talento**, su creatividad, darles la oportunidad de aportar, de dar lo mejor de si mismo.*

***Una organización donde no se cuide la motivación terminará con una plantilla poco entusiasmada**, con un nivel de compromiso muy reducido.*

***La motivación se tiene que cuidar en todos los niveles de la empresa** y no únicamente en los niveles altos de la organización.*

Hay que evitar el agravio comparativo *que supone una diferencia desmesurada entre los premios que reciben los altos ejecutivos y las pequeñas gratificaciones de los niveles inferiores.*

Cuando aumenta el beneficio de la empresa y sube su valor en bolsa*, el líder debe procurar que esto* ***beneficie*** *no sólo a los accionistas, sino también* ***a la plantilla*** *(es la que en definitiva ha hecho posible la obtención de estos resultados).*

25. Fijar metas

El líder consensuará con su equipo los objetivos *de la empresa a largo plazo.*

Hay que ***ser muy selectivo en la selección de estos objetivos****. Deben ser difíciles, muy exigentes, pero deben ser realistas y alcanzables. Si no fueran así, la organización se podría desentender de ellos al considerarlos absurdos.*

Deben ser objetivos muy precisos*. La empresa tiene que concentrar sus recursos en conseguir unos objetivos muy determinados. No se debe luchar por objetivos muy dispersos ya que se correría el riesgo de no conseguir nada.*

Los objetivos deben estar cuantificados *(ser nº 1 por capitalización bursátil, doblar las ventas en tres años, ganar 4 puntos de cuota de mercado, etc.). No valen meras ideas, imprecisas, faltas de concreción (ser los mejores, crecer, diversificarse).*

Es fundamental ***tener en cuenta la opinión de aquellos a los que se les van a exigir estas metas****, escucharles, conocer sus argumentos, prestarles atención. Unas metas impuestas desde arriba, en las que las personas afectadas no han sido consultadas resultan muy poco motivadoras.*

Una vez definidos estos objetivos a largo plazo, ***se establecerán metas menores a corto plazo.***

Estas metas menores ***conducen hacia la consecución de los objetivos a largo****.*

Estas metas inmediatas permiten ***aumentar la presión sobre la organización*** *(el largo plazo se puede ver como algo muy distante y podría llevar a cierta relajación).*

Por otra parte, ***la consecución de estas metas parciales*** *contribuye a* ***aumentar la moral de los empleados.***

Aunque es fundamental ajustarse firmemente al plan de acción definido y ser muy persistente en su consecución, ***el líder no puede renunciar a la flexibilidad****, a dar un golpe de timón en un momento dado si surge una oportunidad que conviene aprovechar.*

En un mundo tan cambiante como el actual no caben rigideces.

Una vez que se han fijado las metas, ***el líder dará autonomía a los distintos departamentos*** *para que procedan como consideren más oportuno (la persona que hace el trabajo es quien mejor conoce la forma de hacerlo).*

Autonomía dentro de ciertos limites, que no implique descontrol.

La autonomía favorece que los empleados asuman responsabilidades*, tomen decisiones y respondan de sus resultados.*

Fomenta la creatividad.

El líder no puede inmiscuirse en los detalles menores del trabajo de sus subordinados.

Estos se podrían sentir incómodos, presionados, infravalorados.

Sólo en aquellos casos en los que el desempeño de algún departamento no esté a la altura de lo esperado, el líder podrá profundizar para ver los motivos de este fracaso y fijar los cambios pertinentes.

Cuando los departamentos funcionan con autonomía, resulta interesante ***establecer un sistema de comunicación dentro de la empresa que permita compartir experiencias.***

Si un departamento ha desarrollado un método de trabajo que resulta eficaz, éste podría ser también útil en otras áreas de la empresa.

Por último, hay que ***dar a los departamentos los medios necesarios para poder cumplir sus objetivos.***

No se le puede pedir al departamento de producción que rebaje el coste de fabricación, que mejore la calidad de los productos, y no darles las herramientas adecuadas, la tecnología necesaria, la formación requerida.

Tampoco se le puede pedir al departamento comercial que gane cuota de mercado y no darle una cartera de productos atractivos con los que poder competir.

26. Descentralización

El liderazgo exige lograr una visión común, que sea compartida por toda la organización.

Todo el grupo debe conocer muy bien cuales son las metas fijadas.

*Pero esta visión común no es incompatible con un **estructura descentralizada**, en la que cada departamento disfrute de cierta autonomía en la organización de su trabajo.*

Ellos son los que mejor conocen su función y cómo realizarla de la manera más eficiente.

***La organización dará lo mejor de si misma cuando dispone de cierta libertad** para desarrollar su trabajo.*

*Además es una **muestra de confianza por parte del líder**, algo que los empleados saben valorar.*

Lo contrario ocurre cuando el líder se inmiscuye hasta en los últimos detalles, coartando la libertad de las personas, generando un ambiente muy tenso. Con esta actitud tan sólo se consigue anular la creatividad de los empleados, su ilusión por innovar (el empleado se limitará a hacer le que le digan).

*Entre las **ventajas** que ofrece un sistema descentralizado se pueden señalar las siguientes:*

***Los empleados se responsabilizan más**, se favorece la toma de decisiones y el responder de los resultados.*

***Es una estructura más ágil**, que reacciona con mayor rapidez ante los acontecimientos, que puede afinar mejor sus respuestas.*

***Se fortalece el sentimiento de formar parte de la empresa** (cuando a las personas se les trata con madurez responden dando lo mejor de si misma).*

*Para que la descentralización no sea incompatible con una cultura común en toda la organización, el líder debe **fomentar la comunicación en todas las direcciones** (descendente, ascendente y horizontal).*

Tiene que fomentar que los empleados se conozcan, que no existan departamentos

estancos. Tiene que ***conseguir que el grupo comparta valores comunes.***

27. Sistemas de medición

Una vez que se han fijado unos objetivos a largo plazo y otras metas menores a corto plazo, el líder tiene que ***establecer unos sistemas de medición*** *que permitan conocer si la empresa se aproxima o no a la consecución de sus objetivos.*

Los sistemas de medición ***permiten saber en que aspectos se avanza y en que otros hay que redoblar los esfuerzos****.*

También permiten a los departamentos responsables conocer el resultado de sus actuaciones, experimentar nuevos métodos de trabajo y ver cuales resultan eficaces.

Estos sistemas de medición tienen que ser ***absolutamente objetivos****.*

Por ejemplo, si la empresa se ha fijado como meta mejorar su rentabilidad en X puntos puede utilizar como indicador el ROE (rentabilidad sobre fondos propios medios).

Si lo que se quiere medir es la eficacia de su fuerza de venta puede utilizar el ratio "ventas/vendedor".

En definitiva, cuando se establecen metas hay que cuantificarlas, ***hay que ponerle números al desempeño****, hay que ver en qué medida la empresa avanza o no en la consecución de las mismas.*

Por ejemplo, si el objetivo es mejorar la calidad percibida por el cliente, esto no puede quedar en una mera declaración de principios, en un simple ideal, sino que hay que definir indicadores que midan este concepto (por ejemplo, "nº de reclamaciones de clientes por cada mil pedidos atendidos").

Si se quiere mejorar la calidad del proceso de fabricación se podría utilizar como indicador el porcentaje "piezas defectuosas sobre total de la producción".

Si se quiere mejorar el desempeño de la red comercial, algunos posibles indicadores serían "nº de clientes por vendedor", "nº de pedidos por vendedor", "beneficio por vendedor", etc.

Medir el rendimiento de una actividad puede ser un asunto complejo ya que puede haber diversos matices (por ejemplo, no es lo mismo mejorar las ventas concentrando el

crecimiento en un solo cliente que diversificándolo entre varios). Por ello, es preferible no establecer un solo indicador para medir un aspecto determinado sino una ***batería de indicadores****.*

Esto permitirá controlar de forma más exhaustiva aquello que se quiere medir.

Los ***indicadores*** *de desempeño que se vayan a utilizar deberían haber sido* ***discutidos y consensuados con los departamentos que se vayan a ver afectados.***

En primer lugar ***son los que mejor conocen su actividad*** *y, por tanto, los que tienen mejor criterio para ver los "pros" y "contra" de cada uno de ellos.*

Además, ***no puede haber discrepancias sobre la validez de los indicadores*** *utilizados. Los departamentos afectados son los primeros que deberían utilizar estos medidores para obtener información y poder tomar las medidas oportunas.*

Estos indicadores permiten analizar la evolución del desempeño en el tiempo *(ver si la empresa mejora o no), así como* ***comparar*** *los resultados obtenidos con los de los* ***competidores*** *(ver donde se está por delante y donde hay que mejorar).*

28. Premios

En toda organización ***es importante premiar el logro, la creatividad, la innovación, la dedicación.***

El premio, como reconocimiento al trabajo bien hecho*, cumple tres funciones:*

Reconocimiento*: si alguien ha realizado un trabajo destacado es justo que se le premie.*

Ejemplo*: el premio indica al resto de la plantilla qué es lo que la dirección espera de ellos, cuales son los niveles de cumplimiento considerados excelentes.*

Motivación*: los empleados tratarán de dar lo mejor de si mismo con el fin de alcanzar este premio.*

Para que ***el premio*** *cumpla estas funciones* ***debe ser****:*

Justo*: hay que* ***premiar a quien realmente lo merece****. Los empleados tienen que ver que se conceden de manera objetiva, que no hay favoritismo.*

Si se premia a personas que no lo merecen el premio pierde todo su valor y genera confusión. Los empleados no sabrán cual es el comportamiento requerido para obtenerlo.

Además, hay que ***evitar agravios comparativos****: su concesión y su cuantía deben ajustar a un patrón objetivo y no ser meramente caprichosos.*

Transparente*: no solo el premio tiene que ser justo sino que su concesión se realizará de modo que a nadie le quepa duda de su justicia (la dirección debe comunicar los motivos de su concesión).*

Inmediato*: el premio* ***debe concederse lo antes posible****, una vez que la acción premiada ha tenido lugar. Los premios hay que darlos en "caliente", no cuando el hecho se haya olvidado.*

Los empleados tienen que ver como la dirección, al igual que se da prisa para exigir, también se da prisa para reconocer y premiar.

Generoso*: el premio debe ser* ***suficientemente atractivo*** *(que los empleados vean que*

merece la pena luchar por conseguirlo), pero sin caer en excesos injustificados.

La dirección no puede ser cicatera a la hora de conceder un premio *ya que generaría cierto desencanto ("muy exigente a la hora de pedir, pero que poco generosa a la hora de premiar").*

Público*: para que el premio cumpla sus funciones de ejemplo y motivación es necesario* ***que los empleados se enteren de qué premios se conceden y cuales son sus motivos****.*

La gente tiene que saber qué tiene que hacer para conseguirlo.

Por último, señalar que ***el premio debe ser administrado con mesura****.*

Si los premios se conceden con excesiva frecuencia se convertirán en algo rutinario y perderán valor. ***El premio tiene que ser algo excepcional.***

29. Crisis

En los momentos de bonanza el líder se debe preocupar de ***dotar a la empresa con los medios adecuados*** *(humanos, tecnológicos, financieros, etc.)* ***para poder afrontar con éxito situaciones delicadas*** *que se puedan presentar en el futuro.*

El éxito de una organización en momentos de crisis va a depender principalmente de contar con un equipo unido, competente, preparado*, capaz de hacer frente a la situación.*

Una de las principales obligaciones del líder es rodearse de un equipo de primer nivel, que sepa reaccionar en momentos de dificultad.

En estos momentos delicados no se puede admitir la menor división dentro del equipo. ***En situaciones de crisis el equipo tiene que actuar como una piña.***

Por otra parte, el líder permanentemente mira hacia adelante, lo que le permitirá detectar con rapidez cualquier signo que anuncie dificultades.

Esto es una variable crítica: ***mientras antes se afronte un problema, mayores serán las probabilidades de superarlo con éxito.***

El líder es el timonel de la organización *y si su papel es importante en tiempos normales, aún lo es más en* ***momentos de crisis.***

En entonces cuando ***el líder tiene que dar realmente la talla.***

En momentos de crisis no se puede perder el tiempo en buscar excusas, justificaciones, o culpables: hay que buscar soluciones*; ya habrá tiempo más adelante para analizar lo ocurrido.*

En estas situaciones de incertidumbre y preocupación, ***los empleados tienen que percibir que el líder está al frente.***

El líder debe hacerse más visible*, debe mostrar ostensiblemente a la plantilla que está al frente y que todo está bajo control (es fundamental dar la cara, no esconderse).*

El líder debe mantener la calma y proyectar una imagen de serenidad*, lo que contribuirá a*

que la organización se tranquilice y pueda actuar de manera más eficiente.

***El líder empezará por evaluar la situación**, con objetividad: tiene que conocer con precisión la realidad, por dura que ésta sea.*

Es esencial disponer de una información completa y veraz lo que le exige ir su fuente, y si ello requiere saltarse niveles jerárquicos y contactar con la base de la organización el líder tendrá que hacerlo.

Es importante hablar con todos los niveles de la empresa, reunir toda la información posible.

*En los momentos de crisis **el líder tiene que saber priorizar**, saber diferenciar cuales son las actuaciones prioritarias, por donde hay que empezar.*

***El tiempo es crítico** y hay que comenzar abordando los asuntos más urgentes.*

*El líder tiene que estar preparado para **tomar decisiones con celeridad**.*

Estas se pondrán en práctica inmediatamente y se establecerá un sistema de seguimiento y de evaluación de sus resultados.

*En estos momentos puede estar en juego el futuro de la empresa, lo que a veces hará que el líder se tenga que enfrentar a **decisiones que pueden exigir fortísimos sacrificios** a los empleados (recorte de plantilla, bajada de sueldos, venta de parte del negocio, etc.).*

El líder tiene que ser capaz de tomar estas decisiones, por dolorosas que sean. De hecho, si ocupa esa posición al frente de la empresa es para defender sus intereses.

Más vale tomar una decisión que afecte negativamente a la mitad de la plantilla, que no tomar ninguna y que esto termine afectando a toda la plantilla.

Aunque el líder no compite en un concurso de popularidad, debe saber que si toma decisiones dolorosas, pero entendibles, razonadas, de una modo justo y objetivo, sin realizar discriminaciones, al final conseguirá ganarse aún más el respeto de su gente.

*En estos momentos es fundamental **actuar con la máxima transparencia**, tanto*

internamente como de cara al exterior.

***La plantilla tiene que saber que está ocurriendo**, cuál es la situación, cuáles son los peligros y que medidas se están tomando.*

Ocultar información tan sólo da pie a rumores, a desconfianzas, a exageraciones, a temores. Es muy difícil pedirle a la plantilla que se involucre para sacar la empresa adelante cuando desconoce cuál es su situación.

Si la dirección oculta información y posteriormente ésta sale a la luz, el equipo directivo perderá inmediatamente toda credibilidad (muy difícil de recuperar).

*Es muy importante **ir comunicando a la plantilla los pequeños avances que se vayan logrando** ya que contribuye a elevar la moral de la organización.*

***Superada la crisis, el líder debe realizar un análisis crítico para conocer con exactitud lo sucedido**: el origen de la crisis, si ésta se ha debido a un fallo interno, si se podía haber previsto o evitado, si la organización estaba preparada, si se ha sabido reaccionar, cuales han sido los resultados, etc.*

*El objetivo de este análisis es **sacar conclusiones** (aprendizaje) **con vista al futuro.***

*Si algún miembro del equipo no ha estado a la altura de las circunstancias, el líder debe **exigir responsabilidades**.*

*También es el momento de **agradecer a la plantilla el esfuerzo realizado**, de comunicar que la crisis se ha superado y explicar que el futuro de la empresa se presenta nuevamente despejado.*

30. Dificultades del líder

*Entre los **peligros que acechan al líder** y que pueden determinar que su influencia sobre la empresa pueda llegar a ser negativa, podemos señalar los siguientes:*

***Endiosamiento**: todo líder debe tener un nivel de auto confianza elevado, pero sin llegar a caer en el endiosamiento.*

El líder se suele mover en círculos de poder, se codea con gente influyente, sus ordenes se cumplen sin objetar, nadie cuestiona sus decisiones, su presencia infunde respeto a sus subordinados, entre sus ayudantes abundan los aduladores en busca de su favor.

*Todo ello puede hacer que poco a poco el líder se termine endiosando, **creyéndose un ser superior, infalible, en posesión de la verdad.***

A partir de entonces comenzará a no preocuparse por escuchar otras opiniones, a pensar que no necesita pedir consejos; se irá convirtiendo en un ser autoritario que todo lo gestiona a base de órdenes.

El líder se hace distante, prepotente, avasallador, y la organización comienza a perderle su estima.

*Todo ello **va deteriorando el ambiente laboral**: un líder endiosado no es capaz de motivar. Su soberbia le lleva a cometer errores que no reconoce y de los que responsabiliza al resto del equipo.*

*Es frecuente la siguiente **paradoja**:*

Los líderes más destacados, aquellos con más motivos para estar endiosados, son precisamente los que menos lo están, mientras que aquellos otros con apenas méritos son los que más.

***Para evitar el endiosamiento hay que cultivar la virtud de la humildad**. También es fundamental rodearse de gente con personalidad, personas que sepan defender sus ideas y llevarle la contraría al líder cuando sea necesario.*

***Perder contacto con la realidad**: el líder dedica cada vez más tiempo a los temas*

estratégicos y comienza a despreocuparse del día a día, de mantener contacto con la realidad, con el trabajo de base.

Al perder contacto con la base del negocio (los clientes, los comerciales, los proveedores, etc) ***empieza a perder información fundamental*** *para seguir entendiendo el negocio, para anticipar cambios, para ver por donde van los competidores.*

La información que recibe a través de los conductos reglamentarios es de peor calidad, cada escalón jerárquico supone un filtro (los empleados suelen ocultar información que creen que puede molestar al jefe).

Normalmente, mientras más alto está una persona en la organización peor es la calidad de la información que recibe.

Quedar obsoleto*:* ***hay líderes que no evolucionan****, que suelen aplicar siempre el mismo modelo de actuación, aquél que tan bien le funcionó en el pasado. No parecen darse cuenta de que en un mundo tan cambiante como el actual, cada vez más complejo, lo que funcionó en un momento determinado puede no ser útil unos años más tarde.*

Complacencia*: el líder puede llegar a* ***sentirse satisfecho con los logros conseguidos*** *y esto puede llevarle a bajar la guardia, a considerar suficiente tratar de mantener el nivel actual de la empresa, lo que, en un mundo tan competitivo como el actual, es una planteamiento tremendamente peligroso, que puede ser el inicio de la decadencia.*

Pérdida de motivación*: el líder que está muchos años al frente de la misma empresa puede terminar* ***perdiendo la ilusión por el proyecto****.*

Cuando una actividad se hace rutinaria pierde su atractivo inicial, aquel sentido de "aventura" que tanto ilusionó en su momento y que le llevó a ver su trabajo como un auténtico desafío.

Cuando esta ilusión se pierde, ***la dedicación al trabajo y el nivel de rendimiento se resienten inmediatamente.***

31. Herencia

***La visión del auténtico líder es hacer algo grande**, algo que perdure, algo que le sobreviva, que trascienda al propio líder.*

La visión del líder no se limita a buscar objetivos en el corto plazo, ni tampoco a buscar el bien de la empresa tan sólo durante el tiempo que él esté al frente.

***El líder quiere dejar huella**, contribuir a algo útil y perdurable que beneficie a la empresa, a los empleados y a la sociedad en general.*

*Este deseo del líder puede responder a **diversos motivos**:*

***Necesidad de satisfacer su ego**. Si ésta fuera la única razón respondería a una concepción del liderazgo muy pobre y limitada.*

*Convencimiento de que debe aprovechar sus capacidades para contribuir (poner su grano de arena) a **mejorar de la calidad de vida de la gente que le rodea.***

Para alcanzar este objetivo el líder debe:

*Preocuparse por **crear una cultura y un sistema de trabajo dentro de la organización que le sobreviva**. Para ello tiene que conseguir que su forma de trabajar, su búsqueda de la excelencia, vaya calando en todos los niveles.*

*Además, tiene que preocuparse por **ir formando nuevos líderes** para que, llegado el momento, puedan tomar las riendas de la empresa.*

*Por otra parte, **el líder debe saber cuando conviene retirarse** y dar paso a gente nueva.*

***Cuando su empuje y capacidades vayan disminuyendo**, cuando haya personas que vengan por detrás empujando fuerte, con nuevas ideas, con nuevos bríos, el líder debe saber apartarse y dejar que sean otros quienes tomen el timón.*

*El líder **no debe esperar a que comiencen a oírse las primeras voces pidiendo su sustitución.***

El líder debe ser consciente de que su posición al frente de la empresa es tan sólo temporal y

que se mantendrá únicamente mientras que sea la persona que más "empuje".

Un líder que no acepta renunciar, que se aferra a su puesto, puede terminar dañando gravemente la organización.

MISAK LEY

MANANASRIKWAN MANANASRƟNKATIK NAMUIWAN MUR PURƟMISRƟP SƟTƟ PASRƟNTRAPIK

POR LA DEFENSA DEL DERECHO MAYOR, PATRIMONIO DEL PUEBLO MISAK

PƟLPASRƟP WAM

PREÁMBULO

El Pueblo Misak (Guambiano), como constituyente primario, haciendo uso de nuestro Derecho Mayor, por ser antiquicio, vernáculo y originario de estas tierras y territorios, según nuestras constituciones y leyes y demás normas que nos han regido por miles de años por medio de la tradición oral en este continente, construidas por nuestros ancestros, abuelos, padres y hoy por nosotros los herederos de estas tierras, en donde están los huesos de nuestros antepasados, que son sagrados, las cuales nos legaron para protegerlas, defenderlas, y desarrollarlas con todos nuestros dioses y espíritus y con identidad, para nuestra sobrevivencia.

CHINETƟ MANTƟ PURAIP ATRIKLƟ

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Considerando que,

1. Somos un Pueblo organizado en su propio territorio, que goza de su autonomía y es respetuoso de la naturaleza e identidad que dignifica nuestras formas de vida.

2. Es deber de las autoridades velar por el bienestar de su pueblo y hacer respetar sus derechos ancestrales como Misak a todos sus componentes del territorio, con el poder que les da el Derecho Mayor que lo atestigua el mundo.

3. Para el pueblo Misak, la naturaleza es nuestra madre y espíritu de vida, los elementos del mundo y del cosmos son un solo conjunto, la diversidad biótica y abiótica es parte integral de la tierra, que en el tiempo y el en espacio sustentó nuestras vidas, dotándonos de

alimentos, sabiduría, dignidad e identidad mediante la constante interrelación recíproca, y por lo tanto son innegociables a cualquier título.

4. El pueblo Misak y otros pueblos originarios del mundo hemos desarrollado conocimientos y sabidurías para garantizar nuestra existencia y permanencia en armonía y equilibrio con la naturaleza y sus espíritus, para ser guardianes de ese legado, para que lo perpetuemos hacia las nuevas generaciones, porque es un requerimiento cultural que exigen los ciclos de vida, porque es una misión (deber – derecho) milenario, propia, que se aplica en el territorio, facultado y ordenado por la ley cósmica natural.

5. El deber y derecho de defensa, protección, lucha en la vivencia de los conocimientos y sabidurías para la permanencia son las funciones que se impone cumplir el Pueblo Misak, con su indispensable misión y mandato de preservación cultural, conservación de las sabidurías y conocimientos propios, los cuales tienen un carácter milenario, único y auténtico.

6. La cultura integra el territorio y dentro de éste las tierras, el aire, las aguas, el petróleo, los minerales, la variabilidad de organismos vivos de cualquier origen, y todos los elementos que son expresión de los conocimientos tradicionales acumulados durante toda la existencia de nuestra gente en todos los ámbitos de nuestra vida.

7. Para el pueblo Misak ninguno de los elementos que hacen parte de nuestra cultura constituye materia prima para el actual período de globalización, para la ingeniería genética, la OMC, los gobiernos, las ONGs, centros de investigación o las empresas nacionales, trasnacionales y las multinacionales que privatizan la vida, contaminándola, explotándola y destruyéndola para beneficio y dominio de pocos.

8. El pueblo Misak jamás generó conocimientos con procedimientos científicos (diseños experimentales), empirismo (prueba y error), ni apriorismo (la razón), sometiendo al sufrimiento, privando de la vida, intoxicando, clonando y combinando genes de animales sometidos al cautiverio y a plantas de la naturaleza, para generar recetas de drogas, medicamentos y demás productos, extrapolando resultados de investigaciones de especies diferentes para aplicarlas al ser humano.

9. El pueblo Misak generó y generará conocimientos con métodos y procedimientos distintos a los de la ciencia, con identidad, dignidad, ética, comunicándonos y dialogando en nuestros lenguajes con los espíritus de las aguas, plantas, animales, minerales, fuegos, etc., y podemos determinar y predecir sin equivocación que hay plantas con mutantes, sustancias tóxicas que con nuestros métodos podemos corregir, que lo hemos hecho desde siempre y para siempre, y si lo expresamos hoy en esta Ley no es para que vengan a expropiarlos, sino para que se sepa y se respete.

10. Cuando el Misak recibió el territorio y la cosmovisión, la identidad y la dignidad, como requerimiento para las etapas del ciclo de vida, fueron facultados, por ser los primeros pobladores, para garantizar el equilibrio y la armonía entre la naturaleza y el ser humano, y

adquirieron el compromiso de defenderla, protegerla, mantenerla, y devolverla para nuestros hijos y la humanidad entera.

11. El pueblo Misak con su autonomía y Autoridad esta en capacidad de adoptar medidas para la protección y defensa del territorio, la cosmovisión y los conocimientos y sabidurías y la repatriación de su patrimonio.

12. Somos los primeros pobladores hijos y cultivadores de agua de este continente, y para los pueblos que lo habitamos no hay especie silvestre, ni espacio baldío, porque milenariamente hemos sido conocedores y sabedores en la convivencia con la naturaleza, por eso somos autoridad ambiental.

Recordando que,

1. En la Conquista invadieron nuestros territorios, saquearon nuestro patrimonio natural, generaron el genocidio de pueblos milenarios, acabaron con muchas de nuestras culturas, con su organización social, política y económica, por eso los gobiernos del mundo tienen una gran deuda histórica y ecológica por la que deben indemnizar a nuestros pueblos.

2. En la Colonia continuaron con el proceso exterminador de los pueblos en resistencia, con la usurpación de sus territorios, acorralándolos en pequeñas áreas denominadas resguardos, siguieron saqueando la madre naturaleza causando su deterioro, y esclavizando y explotando a nuestros antepasados, e imponiéndoles sus ideas, su política y su religión.

3. En las Guerras de Independencia nuestros abuelos participaron directa y masivamente, colocando muchos muertos, pensando que al liberarse del yugo español se acabaría la esclavitud, se obtendría la libertad, y se retomaría el camino propio, volviendo a los territorios que les habían sido usurpados, pero lo único que sucedió fue que cambiamos de amo, porque después de la independencia siguió el sistema esclavista, colonialista, exterminador y aniquilador.

4. Con la República se impusieron nuevas leyes, normas y decretos destinados a liquidar los resguardos existentes, a declarar los territorios indígenas como baldíos, y a nuestros abuelos como salvajes y menores de edad, favoreciendo a los hacendados terratenientes y a la iglesia en su tarea de 'reducción de los salvajes a la vida civilizada'.

5. La violencia generalizada que ha vivido el país durante siglos ha causado grandes desplazamientos de pueblos indígenas, con lo cual se busca ocupar nuestros territorios para continuar saqueándolos en beneficio de las diferentes fuerzas con sus grupos armados y las transnacionales apoyadas por el Estado colombiano, y que, en consecuencia, la resistencia por la vida y existencia de los pueblos indígenas se ha vuelto cada vez mas difícil y compleja, porque nuestros pequeños territorios se han convertido en escenarios de guerra, causando daños irreparables a nuestro patrimonio natural y cultural, a nuestra economía, nuestra salud y a nuestros sistemas organizativos y sociales propios.

PROGRAMA SIEMBRAS

6. En 1991 participamos en la Constituyente y la Constitución resultante nos reconoció algunos derechos, pero esto no ha sido más que un engaño, porque el proceso de exterminio de nuestros Pueblos en todos los campos continúa.

Y teniendo en cuenta que,

1. Las empresas transnacionales, particularmente las relacionadas con la industria farma¬céu¬tica y de alimentos que hacen uso de la ingeniería genética, los gobier¬nos reunidos en la OMC, ONG´s nacionales e internacionales, vienen convirtiendo las reservas naturales biológicas, hídricas y minerales de los Pueblos Indígenas en bancos genéticos in situ y ex situ, y a la diver¬sidad cultural indígena en bancos de saberes y conocimientos, prepa¬rando tierra fértil para sus pretensiones biopiratas y de cognopiratería.

2. La globalización está generando procesos de saqueo de la biodiversidad y del conocimiento, particularmente en los territorios de los pueblos indígenas del mundo, especialmente de parte de los gobiernos de los países industrializados, las trasnacionales dedicadas a la extracción y venta de los recursos hídricos, mineros, biológicos, genéticos, farmacéuticos, así como de los grandes centros de investigación, que no revierten los resultados y beneficios a las regiones de origen, sino que las ponen en venta al mejor postor.

3. El saqueo y apropiación de la riqueza biológica de nuestras montañas y selvas, de las aguas, minerales, y de los conocimientos, se orienta hacia el control sobre el territorio: el espacio y sus pobladores, suplantando nuestra autoridad, autonomía y autodeterminación, y destruyendo nuestras culturas milenarias.

4. La imposición de conceptos y sistemas de ‘área crítica para la biodiversidad’, ‘desarrollo sostenible’, ‘canje de deuda por naturaleza’, ‘servicios ambientales’, ‘cadenas productivas’, ‘reservas estratégicas’, y otros, así como la adopción de leyes y políticas de aguas, páramos, forestales, de desarrollo rural, etc., que encubren los grandes intereses que se enmascaran detrás del discurso de la conservación, están llevando a la mercantilización de la naturaleza, subordinándola al lenguaje del capital, legitimando y delineando así una transformación jurídica y material que busca la instauración de la propiedad privada de la vida, lo cual afecta gravemente los derechos humanos fundamentales de dignidad e identidad de nuestros pueblos.

PURƟMISRƟP SƟTƟ PASRƟNTRAPIK

PROCLAMA LA PRESENTE LEY DE DERECHO MAYOR

OBJETIVOS FUNDAMENTALES:

1. Promover el respeto, protección, y conservación de nuestro territorio con toda su biodiversidad, sus aguas, aires, minerales, y todo lo que éste contiene.

2. Asegurar la preservación cultural del Pueblo Misak, protegiendo todos sus conocimientos y sabidurías colectivas.

3. Evitar que se concedan derechos de propiedad intelectual o industrial sobre cualquier elemento de nuestro territorio y de nuestra cultura, incluyendo los conocimientos colectivos de nuestro Pueblo.

4. Promover el fortalecimiento de las capacidades de protección y defensa de nuestra gente.

NAM PƟNTRƟNA CHI MARAMIK, MISAKMISAK KƟNTRAPPE

DEBER MISAK

ARTÍCULO PRIMERO. Es deber del Pueblo Misak y sus autoridades cuidar, proteger y conservar todo nuestro territorio , que es sagrado, incluyendo los páramos, las montañas, las selvas y humedales grandes o pequeños, lagos y nacimientos, fuentes o colchones productores de aguas, las cuencas hidrográficas, las grandes o pequeñas rocas donde están nuestros dioses y los espíritus que nos protegen y nos dan la vida, y las zonas donde habitamos y producimos nuestro sustento, para que siga siendo un patrimonio colectivo bajo nuestra responsabilidad y cuidado.

ARTÍCULO SEGUNDO. Los páramos, humedales y nacimientos de aguas, por ser morada de nuestros dioses y espíritus, y por ser el lugar donde se originó nuestra gente y nuestra cultura, gozarán de especial protección. Estos son patrimonio colectivo de todos los Misak y nuestras autoridades adoptarán medidas para que ellos sean utilizados colectivamente, como reservas naturales y para actividades relacionadas con nuestra vida espiritual.

PROGRAMA SIEMBRAS

ARTÍCULO TERCERO. Es deber del Pueblo Misak y sus autoridades cuidar, proteger, cultivar y conservar a perpetuidad todas las formas de vida y todo el patrimonio natural que se encuentran en nuestros territorios, incluyendo la diversidad biológica, animal, vegetal, y microorganismos, el aire, las minas del suelo y del subsuelo de cualquier tipo, y los recursos energéticos de cualquier origen.

ARTÍCULO CUARTO. Todas las tierras del territorio Misak serán destinadas prioritariamente a suplir los requerimientos del ciclo de vida e identidad Misak, en concordancia con nuestros Planes de Vida. Aquellas aptas para la producción deberán estar dedicadas en primer lugar a incrementar y mejorar la producción de alimentos saludables para el autoconsumo, con el fin de mejorar la nutrición, la salud y en general el bienestar de los Misak. Los cultivos comerciales e industriales no podrán desplazar la producción de nuestros alimentos.

ARTÍCULO QUINTO. El Pueblo Misak y sus autoridades deberán cuidar, proteger, conservar, defender y evitar cualquier profanación de los lugares que contengan huellas de nuestros antepasados, porque son los lugares más sagrados de nuestra historia.

ARTÍCULO SEXTO. Es deber del Pueblo Misak y sus autoridades cuidar, proteger y conservar nuestro genoma humano como patrimonio colectivo de nuestra gente.

ARTÍCULO SÉPTIMO. Es deber del Pueblo Misak y sus autoridades respetar, vivenciar, cuidar, proteger y conservar a perpetuidad los conocimientos y saberes, y todo el legado cultural heredado de nuestros ancestros, tanto los relacionados con el cuidado de la biodiversidad, como los que tienen que ver con otros aspectos de nuestra cultura, y que desde los tiempos inmemoriales son nuestro patrimonio para las futuras generaciones y no puede ser alterado por ideologías ajenas a la concepción, pensamiento y visión de su propio mundo.

ARTÍCULO OCTAVO. Es deber y obligación del Pueblo Misak y sus autoridades retomar y fortalecer la minga como práctica ancestral de unidad, integración, solidaridad, y reciprocidad, y como estrategia de educación propia, para impartir la sabiduría y el conocimiento milenario de nuestros pueblos.

ARTÍCULO NOVENO. Es deber y obligación del Pueblo Misak y sus autoridades fortalecer la justicia propia, y aplicarla de manera que se respeten los derechos colectivos, familiares e individuales, para garantizar el equilibrio entre el derecho y el deber de todos, la cohesión familiar, la convivencia colectiva e identitaria y el respeto por la naturaleza.

SƟTƟ KATAP PƟNTRƟNTRAPIK

RESTRICCIONES

ARTÍCULO DÉCIMO. Queda totalmente prohibida cualquier práctica, comportamiento o conducta que vaya en contravía o que niegue los artículos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9 de la presente Ley.

En las zonas de páramo, quedan expresamente prohibidas las actividades mineras, agrícolas, ganaderas o de turismo comercial; cualquier otra actividad comercial; la tala de árboles y la destrucción por cualquier medio de frailejones y otros componentes de la flora; la destrucción de la fauna; la provocación de incendios u otras actividades que causen desmedro de su integridad.

ARTÍCULO UNDÉCIMO. Se prohíbe la utilización del territorio Misak para la introducción, siembra, utilización y comercialización de semillas y productos transgénicos y sus derivados, así como de plantas que tengan como fin un uso contrario a la naturaleza y la cultura.

ARTÍCULO DUODÉCIMO. El Pueblo Misak y sus autoridades se asegurarán de que ninguna persona, natural o jurídica, Misak o foránea, introduzca, deposite, almacene, vierta o transite con desechos tóxicos y peligrosos, o no tóxicos diferentes a las basuras domésticas de nuestra gente, en parte alguna de nuestro territorio.

ARTÍCULO DECIMOTERCERO. Queda prohibido el acceso, investigación, salida, utilización y comercialización de los recursos genéticos de los cuerpos de nuestra gente, tales como sangre, piel, cabello u otros tejidos, órganos y el tráfico humano.

ARTÍCULO DECIMOCUARTO. Quedan prohibidos los estudios e investigaciones propuestos por los Misak o foráneos, naturales o jurídicos, nacionales o extranjeros, instituciones gubernamentales o no gubernamentales, que conlleven a la apropiación y privatización de cualquier elemento de nuestro patrimonio natural o cultural, que sean contrarios a nuestros principios éticos y culturales, que no procuren la sustentabilidad y la justicia, y cuyos resultados conduzcan a la acumulación económica.

ARTÍCULO DECIMOQUINTO. Quedan prohibidas la apropiación y privatización en cualquier forma de los componentes de los recursos naturales, biológicos, genéticos, minerales, hídricos, tangibles o intangibles, así como de los elementos culturales materiales e inmateriales, existentes en nuestro pueblo y territorio. Salvo en lo relacionado con las actividades propias de la supervivencia de nuestra gente, ninguna persona, natural o jurídica, Misak o foránea, nacional o extranjera, institución gubernamental o no gubernamental, podrá disponer de ellos mediante contratos, convenios o proyectos de servicios ambientales o de cualquier otra índole, como concesiones y venta, como tampoco podrá extraer información sobre su uso y manejo.

ARTÍCULO DECIMOSEXTO. Ningún miembro del Pueblo Misak podrá vender, donar, transferir, permutar, arrendar o prestar lugar alguno de nuestro Territorio para establecer o construir obras civiles contrarias al Derecho Mayor y a la presente Ley.

ARTÍCULO DECIMOSÉPTIMO. Salvo en lo relacionado con las actividades propias de la supervivencia de nuestra gente, queda prohibido a los Misak y a todas las personas foráneas, instituciones gubernamentales y no gubernamentales, nacionales o extranjeras, de cualquier

índole y origen, copiar, modificar, reproducir, publicar, distribuir, difundir, transmitir, en todo o en parte, el contenido y procesos de la cultura del Pueblo Misak, así como realizar presentaciones animadas en cualquier forma, bien sea en medios magnéticos, figurillas, juguetes, ideogramas, marionetas, diseños y aplicaciones de programas informáticos, con fines lucrativos o perjudiciales y destructivos para nuestro Pueblo.

ARTÍCULO DECIMOCTAVO. Se prohíbe constituir derechos de propiedad intelectual o industrial de cualquier índole sobre nuestros genes o sobre cualquier producto de la manipulación genética de los mismos; sobre los elementos de la biodiversidad, su contenido genético, o cualquier producto derivado de la manipulación genética u otra de los mismos; y sobre los elementos de la identidad Misak.

ARTÍCULO DECIMONOVENO. El control del orden público dentro del territorio Misak será ejercido por nuestro Pueblo y nuestras Autoridades. Queda prohibido a nuestra gente involucrase o promover la vinculación o colaboración con cualquier actor armado.

ARTÍCULO VIGÉSIMO. Se prohíbe en Territorio Misak, la creación, montaje y utilización de medios masivos de comunicación privados, que atenten contra la integridad cultural Misak.

YU ISUA PƟRIKLAN KALƟMARENE TATAMERA- MAMAMERA ASHCHUN

SANCIONES

ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO. En caso de violación de cualquiera de las decisiones de esta norma de Derecho Mayor, el Pueblo Misak y sus autoridades procederán de la siguiente manera:

a) Si el infractor es Misak, se aplicará sanción de acuerdo a nuestro derecho interno.

b) Si el infractor es una persona foránea, natural o jurídica, se acudirá ante todos los medios y tribunales nacionales e internacionales disponibles, reservándose la autoridad Misak el derecho a exigir la reparación de la falta, a castigar a los responsables y a que se indemnice lo que corresponda, según nuestro derecho interno.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO. El Pueblo Misak reunido en Asamblea juzgará a sus Autoridades cuando éstas incurran en falta grave contra los principios y fundamentos del Derecho Mayor.

ARTÍCULO VIGÉSIMO TERCERO. El Pueblo Misak y sus Autoridades deberán crear un sistema organizativo que posibilite la unidad, cohesión y coherencia como pueblo de todas las autoridades y comunidades reasentadas en los diferentes municipios y departamentos del territorio nacional.

KATƟKAN ELEIWAN KUCHA, WAMINCHA, ASAMIK

OTRAS DISPOSICIONES

ARTÍCULO VIGÉSIMO CUARTO. Los territorios de otros pueblos indígenas vecinos, y las tierras de los campesinos aledañas a los territorios indígenas, especialmente en las zonas de páramo, serán protegidas por esta norma, previa concertación entre las partes.

ARTÍCULO VIGÉSIMO QUINTO. Los pobladores de los cascos urbanos que cohabitan con los Misak deben contribuir a proteger y conservar todo el patrimonio natural del municipio, entendiendo que éste es también para su beneficio.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEXTO. Las autoridades Misak mantendrá relaciones permanentes con las autoridades nacionales para buscar solución a los problemas que nos aquejan.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SÉPTIMO. Para el Pueblo Misak y sus Autoridades la presente Ley es de obligatorio cumplimiento y de jerarquía superior a cualquier norma externa, y no está sujeta a control jurisdiccional alguno. Ésta será reglamentada en ejercicio del Derecho Mayor, y su cumplimiento será honrado ante el mundo con fuerza de Ley.

ARTÍCULO VIGÉSIMO OCTAVO. La autoridad nacional, departamental o municipal y los jueces de la república de las altas cortes deben respetar las decisiones tomadas autónomamente por nuestro Pueblo y sus autoridades, y apoyarlas para el bien de nuestro pueblo y el de los colombianos.

Este documento en su conjunto tiene el respaldo de la Honorable Asamblea realizada en el contexto del I ENCUENTRO POR LA DEFENSA DE NUESTRO DERECHO MAYOR, PATRIMONIO DE LOS PUEBLOS, realizado durante los días 18 al 20 de mayo de 2007, y se proclama hoy en Santiago de Guambía, Territorio Ancestral Wampia del Pueblo Misak, Silvia, Kauca, Colombia, a los 12 días del mes de Agosto de 2.007.

IKWANE, MARÀMIK KƟN

CÚMPLASE

MANANASRƟNKUTRI MANANASRƟNKATIKWEI NAM MISAKMERA TREEKWAN MARTRAP

EL PUEBLO MISAK Y SUS AUTORIDADES ANCESTRALES

PROGRAMA SIEMBRAS

Tata. LORENZO MUELAS HURTADO
Gobernador Cabildo de Guambía

Tata. AGUSTÍN ULLUNÉ ALMENDRA
Vice-gobernador Cabildo de Guambía

Tata. JOAQUÍN YALANDA
Gobernador Cabildo la María

Tata. MIGUEL ALFARO YALANDA
Vicegobernador Cabildo la María

Tata. JESÚS ANTONIO TOMBE VELASCO
Gobernador Cabildo Nam Misak

Tata. ANSELMO YALANDA
Vicegobernador Cabildo Nam Misak

Tata. JOSE LAZARO PILLIMUÉ
Gobernador Cabildo Pisitau

Tata. DOMINGO ULLUNE
Vicegobernador Cabildo Pisitau

Tata. BENEDO TUNUBALÁ
Gobernador Cabildo Ovejas Siberia

Tata. FELICIANO ULLUNE
Vicegobernador Ovejas Siberia

Tata. SEGUNDO TUNUBALÁ
Gobernador Cabildo Kurak Chak

Tata. LUIS ROBERTO TUNUBALA
Vicegobernador Cabildo Kurak Chak

Tata. JAVIER YALANDA
Gobernador Cabildo Bonanza

Tata. CELIO TUNUBALA
Vicegobernador Cabildo Bonanza

Tata. ÁLVARO CANTERO
Gobernador Cabildo San Antonio

Tata. JOSE JOAQUIN TOMBE MORALES
Vicegobernador Cabildo San Antonio

PROGRAMA SIEMBRAS

Tata. MISAEL CALAMBÁS TUMIÑA — Tata. JUAN YALANDA

Gobernador Cabildo Nuevo Amanecer — Gobernador Cabildo Fonda Tambo

Tata. CARLOS ANDRES QUEVEDO CUCHILLO — Tata. UBER BURBANO PELAEZ

Gobernador Cabildo Ginebra Valle — Vigobernador Cabildo Ginebra Vall

Tata. BONAR YALANDA — Tata. MARCO ANTONIO TOMBE H.

Cabildo Nu Pachik Chak — Alguacil Mayor Cabildo de Kizg

ALCALDES CABILDO DE GUAMBIA

Tata: LORENZO ALMENDRA TOMBE — Tata: MANUEL ANTONIO ALMENDRA

Zona. COFRE. — Zona. CAMPANA

Tata: FRANCISCO TUMIÑA TROCHEZ. — Tata: JOSE VICENTE PAJA

Zona. PUEBLITO. — Zona. CACIQUE.

Tata: BENEDO ALMENDRA TUNUBALA. — Tata: MANUEL JESUS MORALES

Zona. GUAMBIA — Zona. MICHAMBE.

Tata: MARCO TULIO CALAMBAS — Tata: GONZALO TUNUBALA. Zona.TRANAL.
Zona. GRAN CHIMAN.

Tata: EDGAR TUNUBALA TROCHEZ.

Zona. TREBOL.

PROGRAMA SIEMBRAS

SECRETARIOS GENERALES.

Tata: DIDIER H. CHIRIMUSKAY H. Mama. MARIA ANTONIA YALANDA C.

SECRETARIOS GENERALES SECRETARIOS GENERALES

SECRETARIOS ZONALES.

Mama: CECILIA ALMENDRA YALANDA. Mama. MARIA ANTONIA MORALES.

Zona. COFRE. Zona. CAMPANA.

Mama: MARIA ELENA TOMBE ALMENDRA. Mama: MAGNOLIA PAJA.

Zona. PUEBLITO. Zona. CACIQUE.

Tata: FABIAN EMILIO YALANDA TOMBE. Mama: JACINTA TUNUBALA

Zona. GUAMBIA Zona. MICHAMBE.

Tata: JAIRO HUMBERTO TOMBE. Tata: LUIS CARLOS CALAMBAS

Zona. GRAN CHIMAN. Zona. TRANAL.

Tata: MANUEL JESUS CUCHILLO Mama: DEISY LILIANA CHILO RAMOS

Zona. TREBOL ALTO MENDEZ

ALGUACILES.

Tata: JOSE ANTONIO CALAMBAS MORALES. Tata: JAIRO ENRIQUE HURTADO.

Vereda. AGUA BONITA. Vereda. EL COFRE.

Tata: FRANCISCO ANTONIO ALMENDRA. Tata: JOSE ANTONIO TOMBE.

Vereda. PIENDAMO ARRIBA Vereda. PIENDAMO ARRIBA.

Tata: JESUS ANTONIO TOMBE VELASCO. Tata: JOSE ANTONIO TOMBE USSA.

Vereda. ÑIMBE. Vereda. ÑIMBE.

PROGRAMA SIEMBRAS

Tata: LUIS FELIPE ULLUNE.

Vereda. ÑIMBE.

Tata: JOAQUIN ALMENDRA TOME.

Vereda. CAMPANA.

Tata: MANUEL JESUS MORALES V.

Vereda. PUEBLITO.

Tata: ANSELMO MULAS TOMBE.

Vereda. CAMPANA.

Tata: JOSE JOAQUIN VELASCO C.

Vereda. CAMPANA.

Tata. MIGUEL ANTONIO MORALES

Vereda. PUEBLITO.

Tata: JAVIER MORALES V.

Vereda. PUEBLITO.

Tata: LORENZO CANTERO H.

Vereda. PEÑA DEL CORAZON.

Tata: MANUEL JESUS CUCHILL0.

Vereda. CUMBRE H.

Tata: JESUS ANTONIO FERNÁNDEZ.

Vereda. EL CACIQUE

Tata: JESUS MARIA TUNUBALA.

Vereda. EL CACIQUE

Mama: FLOR DE MARIA TOMBE Y.

Vereda. CACIQUE.

Tata: RODRIGO TUNUBALA T.

Vereda. EL CACIQUE.

Tata: JOAQUIN MORALES.

Vereda. EL CACIQUE

Tata: JUAN DE DIOS TROCHEZ M.

Vereda. CUMBRE NUEVA.

Tata: MIGUEL ANTONIO TOMBE Y.

Vereda. PEÑA DEL CORAZON.

Tata: JUAN FRANCISCO ULLUNE.

Vereda. SAN PEDRO.

Mama: MARGARITA M. COLLAZOS

Vereda. EL CACIQUE

Tata: MARINO TOMBE.

Vereda. EL CACIQUE.

Tata: FLORO ALBERTO TOMBE.

Vereda. CACIQUE.

Tata: AGUSTÍN YALANDA.

Vereda. EL CACIQUE.

Tata. ISMAEL YALANDA.

Vereda. EL CACIQUE.

Tata: FABIO HUMBERTO TUMIÑA Y.

Vereda. BUJIOS.

Tata. ANTONIO VELASCO F.

Vereda. BUJIOS.

PROGRAMA SIEMBRAS

Tata: FLORENTINO TOMBE T.
Vereda. GUAMBIA

Tata: JOSE ANTONIO ALMENDRA.
Vereda. GUAMBIA

Tata: LUIS EDUARDO TUMIÑA
Vereda. GUAMBIA

Tata: VICTOR MANUEL TUNUBALA.
Vereda. LAS DELICIAS.

Tata: JULIO CALAMBAS M.
Vereda. SAN FERNANDO.

Tata: LUIS FELIPE MORALES H.
Vereda. LAS TAPIAS.

Tata: AVELINO MORALES CH.
Vereda. SANTIAGO

Tata: JOSE JOAQUIN TUMIÑA.
Vereda. SANTIAGO.

Tata: MIGUEL ANTONIO YALANDA.
Vereda. ALTO DE LOS TROCHEZ.

Tata: AGUSTÍN TOMBE T.
Vereda. MICHAMBE.

Tata: JHON FARIN CALAMBAS T.
Vereda. MICHAMBE.

Tata: MANUEL JESUS USSA.
Vereda. PUENTE REAL.

Mama: ROSA MARIA TUNUBALA.
Vereda. PUENTERREAL.

Tata: MARINO FLOREZ.
Vereda. ALTO MENDEZ.

Tata: EULOGIO TUNUBALA.
Vereda. ALPES.

Tata: MARCO ANTONIO MUELAS.
Vereda. JUANAMBU.

Tata: HERIBERTO YALANDA.
VEREDA TRANAL.

Tata: JOSE JAIME PILLIMUE M.
Vereda. VILLANUEVA.

PROGRAMA SIEMBRAS

Tata: LUIS ENRIQUE PILLIMUE Y. SAN ANTONIO.

Tata: MARIO ALBERTO HURTADO. VEREDA Vereda. Vereda. SAN ROQUE.

Tata: LUIS ANTONIO PECHENE FUNDACIÓN.

Tata: JORGE ELIÉCER CUCHILLO T. VEREDA Vereda. Vereda. EL CHORRERA.

Tata: JOSE ENRIQUE MORALES U.

Vereda. ZONA URBANA.

Tata: JULIO TUNUBALA.

Vereda. LA PEÑA.

Tata: GUILLERMO USSA CHAVACO.

Vereda. TREBOL.

Tata: CLEMENCIA TUNUBALA

Vereda. TREBOL.

Tata: MARCO TULIO IPIA.

Vereda. EL TEJAR

ANTECEDENTES DE JURISDICCIÓN PROPIA

Nuestro Derecho Mayor, el Manifiesto Guambiano y el Mandato de Vida y Permanencia Misak Misak son el punto de referencia para esta Ley

El Pueblo Misak (Guambiano) se ha caracterizado por su lucha y constante reivindicación de sus derechos frente al Estado. Con el apoyo de otros pueblos, ha logrado su reconocimiento en la sociedad colombiana, al aceptarse ésta como una Nación pluriétnica y multicultural.

Nuestra gente, desde la llegada de los conquistadores, ha defendido su Territorio, la Autoridad, la Autonomía y su Identidad que son principios irrenunciables hasta nuestros días. Un ejemplo contemporáneo de este tipo de reivindicación se da con la proclamación del MANIFIESTO GUAMBIANO –IBE NAMUYKƟN ÑIMMEREY GUCHA (Ésto es lo nuestro, y para ustedes también)- en Asamblea de nuestro Pueblo de junio de 1980. Este Manifiesto se conoció a nivel nacional e internacional en su momento. Allí se afirma: “Nosotros los Guambianos siempre hemos existido en estas tierras de América, y por eso tenemos derechos. Nuestros derechos son nacidos aquí mismo, de la tierra y de la comunidad… desde la época de los caciques y gobiernos nombrados por las comunidades.”

PROGRAMA SIEMBRAS

El Manifiesto reivindica el DERECHO MAYOR, como un derecho milenario, un derecho histórico, nacido de la tierra y de la comunidad, el derecho por ser los primeros ocupantes del continente. Se le proclama Derecho Mayor porque las leyes del Estado son posteriores a las Leyes de Origen, diciendo: "Las Leyes de los libertadores son para nosotros un menor derecho, no igualan jamás al de los indígenas que tenemos desde antes, nuestro DERECHO MAYOR." Las leyes del Estado han sido un instrumento de dominación y despojo de los pueblos nativos legítimos dueños de estas tierras.

Dentro del contexto de las reivindicaciones por la tierra, el Pueblo Misak aplica los principios comunitarios ancestrales de la cultura Misak, como son el mayeley (para todos), linchap (acompañar), lata-lata (la igualdad) y karup (la autoridad); mediante estos principios, el pueblo Misak se siente gobernado bajo su propia lógica cultural, dando a conocer la injusticia del Estado que por medio de sus normas los oprime; injusticia que se materializaba en la reducción y disolución de los resguardos: "¡Mayel*ə*, mayel*ə*, mayel*ə*! (El mundo fue creado para todos, pero a nosotros nos quitan la tierra).

Por estas razones, se rescató el ejercicio y la función legítima de los Cabildos como máxima autoridad de los pueblos indígenas y además se aplicó el criterio de "Relación de Autoridad a Autoridad" con el Estado y de "Pueblo a Pueblo" en Colombia y en el mundo, relaciones que implican la igualdad y la reciprocidad entre naciones y pueblos.

Estas reivindicaciones no se reducen a recuperar el territorio en sentido solamente material, sino que pretenden recuperar y fortalecer la cultura ancestral como fundamento de su nuestro crecimiento y permanencia, manteniendo vivo el idioma, el vestido, las formas de gobierno y los conocimientos y saberes ancestrales. Por lo tanto, se pretende "Recuperar la tierra, para recuperarlo todo: autoridad, justicia, trabajo".

Otra de las expresiones del Pensamiento Jurídico Misak es el Plan de Vida del Pueblo Guambiano de 1994, como fórmula para la reconstrucción social, política, económica, cultural y ecológica, donde se plantean como estrategia cinco objetivos: recuperar la autonomía propia, recuperar la justicia, recuperar la cultura y el pensamiento propio, recuperar los espacios vitales del medio ambiente, y la reconstrucción económica y social.

El Plan de Vida se constituyó en la guía y el camino para la transformación del ser Misak. Además, durante más de diez años también se constituyó en el instrumento de gestión y en una forma de relación con el Estado. Nació en la coyuntura política que se nos presentó a los pueblos indígenas a partir de 1991, caracterizada por dos situaciones: a) Cuando Colombia tuvo que enfrentar el nuevo modelo de planificación capitalista como resultado de la modernización y globalización de la economía mundial, fenómenos económicos que también produjeron cambios en los pueblos indígenas; y b) Para nosotros mismos, porque en esos años teníamos que aprovechar que el Estado entró a reconocer nuestros derechos como indígenas y a redefinir a Colombia como una nación multiétnica y pluricultural.

El mismo reconocimiento de los derechos de los pueblos indígenas en la Constitución de 1991, abrió el camino para la participación política de los indígenas, lo que inevitablemente generó disputas y divisiones al interior de las comunidades, por el afán de los dirigentes de llegar a los cargos públicos. De igual manera, la participación en los recursos de transferencias generó la

dependencia que nos ha llevado a reproducir todo el modelo institucional del Estado en nuestra comunidad, causando el debilitamiento de nuestra Autoridad y Autonomía. Y a pesar de que se lograron unos avances en lo material, se retrocedió en el proceso organizativo, especialmente en la parte cultural, llegando prácticamente a la legalización del Plan de Vida.

En el año 2.000, pensando retomar y seguir ciñéndonos a los principios de lucha que habían sustentado nuestro Movimiento, y con el propósito de equilibrar las situaciones anteriores, especialmente en el ejercicio legitimo, transparente, honesto y pulcro de la investidura de las Autoridades Ancestrales y de sus voceros en los espacios de toma de decisiones locales, regionales, nacionales e internacionales, y en general para un mejor desempeño en la administración publica de los tatas y voceros Misak, se promulgó el Mandato Político del Pueblo Guambiano, que se constituye en otro fundamento importante para el desarrollo del pensamiento jurídico de los Misak.

Como producto de la evaluación del Plan de Vida de 1994 surge el Plan de crecimiento y permanencia cultural, como otra base del pensamiento jurídico Misak, con unos objetivos claros: como alternativa de vida, crecer intelectual, moral, y culturalmente como pueblo, antes que dejarnos llevar por simples aspiraciones materiales. Y permanecer, porque estamos decididos a mantenernos en la vida y la historia de Colombia y del mundo, pero como Misak, como nos concibieron nuestros antepasados y nos educaron nuestros padres, como queremos seguir siendo, como testimonio vivo de la diversidad en este planeta, contando con el respeto y la ayuda de nuestros amigos. Este Plan de Crecimiento y Permanencia plantea las posibilidades de desarrollo con base en la cosmovisión y la cultura propia, bajo cinco fundamentos que son: Nuestro territorio, Misak (nuestra gente), la Cosmovisión y Cultura, la Autoridad y el Derecho Mayor, concretado en los cuatro programas eje que son: Territorio, Tierra y Territorialidad; Educación y Cultura; Economía Propia; y Autonomía Alimentaria y Salud.

Posteriormente, El Mandato de Vida y Permanencia Misak Misak de septiembre 24 de 2005, reafirma el Derecho Mayor y la Autonomía, los valores culturales propios, los usos y costumbres del Pueblo Misak y habla sobre la protección y defensa del Territorio, el Conocimiento Ancestral y la biodiversidad, así como los bienes materiales y conocimientos de carácter tangible e intangible, para que no sean saqueados, expropiados ni privatizados. Y nos convoca a ejercer la objeción cultural contra todo acto que atente contra los derechos colectivos de nuestro Pueblo.

Éstas son las principales expresiones del Pensamiento Jurídico Misak: El Manifiesto Guambiano de 1980, El Plan de Vida del Pueblo Guambiano de 1994, El Plan de Crecimiento y Permanencia del Pueblo Misak de 2004, y el Mandato de Vida y Permanencia de 2005. Ellos constituyen las bases jurídicas para la protección de nuestro territorio y todo lo que éste contiene.

En este sentido, los pueblos indígenas y sus autoridades han tenido la necesidad de crear sus propias normas, acordes con sus sistemas de vida, su visión del mundo, y compatibles con sus usos y costumbres, y de exigir el respeto y reconocimiento de la dignidad como pueblos ancestrales.

PROGRAMA SIEMBRAS

El pensamiento jurídico indígena ha surgido de la lucha y resistencia de miles de años. Esto implica la existencia de un derecho propio indígena, con ideales diferentes a los de la cultura occidental, que posteriormente es reconocido por el Estado. Pero este derecho no ha sido reconocido a plenitud por el Estado, y en su mayor parte sólo se ha llegado a un reconocimiento meramente formal, sin aplicación en la realidad. Este pensamiento es uno de los criterios más avanzados que sustentan los pueblos indígenas y que fundamenta el principio rector del derecho a la autodeterminación.

En el caso del Pueblo Guambiano o Misak, también existe un Pensamiento Jurídico, como ya lo hemos planteado, expresado en el Manifiesto Guambiano, donde establece el DERECHO MAYOR de Pueblos; El Plan de Vida Guambiano, como formula de reconstrucción social, política, económica, ecológica y cultural; La Espiral de Crecimiento y Permanencia Cultural, donde se presenta la cultura Misak como una forma de desarrollo propio; El Mandato de Vida y Permanencia Misak como defensa y protección de los conocimientos ancestrales y la biodiversidad.

Todo este Pensamiento Jurídico tiene su origen en el Territorio y la Comunidad, es un derecho que tiene origen en la naturaleza. Naturaleza y cosmos son los orígenes del Pensamiento Jurídico del Pueblo Misak. Esto nos indica que los derechos de nuestro Pueblo son derechos históricos, son derechos milenarios, son derechos instituidos desde el origen del Misak.

El pensamiento jurídico de los guambianos ha tenido existencia desde siempre, desde antes de la llegada de los invasores. Así se habla desde la tradición oral, así se enseña y así se adquiere el deber de respetar ese orden natural, deber de defenderlo y la responsabilidad de restablecer el equilibrio para que en ese orden de ideas se conserve y se mantenga la existencia del pueblo guambiano.

De esta forma queda establecido que dentro del Estado colombiano existen diferentes formas de gobierno, deferentes pueblos, entre ellos el Pueblo Misak, que tiene la autonomía para gobernarse por sus propias autoridades (Artículo 287, Numeral 1º C.N.), con la facultad de crear sus propios Mandatos y Leyes de acuerdo a sus usos y costumbres, y además, ejercer el principio de las “relaciones de Autoridad a Autoridad” con el Estado colombiano.

MANIFIESTO DEL PUEBLO GUAMBIANO

Tema: Derecho Mayor

Fuente: Pueblos Gambiano, Nasa y de los Pastos

Fecha: 1980

Categoría: Sistema Normativo Indígena

MANIFIESTO DEL PUEBLO GUAMBIANO
Pueblo Guambiano:
Ibe Namuiguen y Nimmerea y Gucha. Manifiesto. 1980

1. Nosotros los guambianos siempre hemos existido en estas tierras de América. Y por eso tenemos derechos. Nuestros derechos son nacidos de aquí mismo, de la tierra y de la comunidad, desde antes que descubriera Cristóbal Colón; desde la época de los caciques y los gobiernos nombrados por las comunidades. Porque antes de llegar Cristóbal Colón, la gente existía en esta América; porque los anteriores trabajaron, entonces existía derecho y esto ya era un país.

2. Los invasores entraron a quitarnos nuestros derechos, los gobiernos crearon leyes sólo para dominarnos para que no pensemos en movernos ni para allá ni para acá. Pero entre nosotros siempre hubo luchadores que reclamaron y defendieron nuestros derechos y nosotros seguiremos defendiendo.

3. Por eso ahora que hemos abierto los ojos, estamos en este pensamiento de lucha; proclamar nuestro derecho a toda nuestra gente, a toda la América y al mundo entero. Para que sepa, para que se respete, para que nos apoyen a defenderlo los amigos y compañeros.

4. Las Leyes de los Libertadores son para nosotros un menor derecho, no igualan jamás al de los indígenas que tenemos desde antes, nuestro Derecho Mayor. Este derecho nuestro que han desconocido, primero, para poder humillarnos y explotarnos. Y ahora también para acabarnos como guambianos, porque no quieren más indígenas en Colombia.

5. Los invasores de ayer y de hoy, todos nos dicen que tenemos que dejar de ser indios para entrar en la civilización, para poder progresar.

6. Pero no nos dicen nunca cómo era nuestra tierra cuando era libre, cómo era nuestra vida trabajando para nosotros mismos, con Tierra Común y gobierno propio. No nos dicen que teníamos todo completo: territorio, creencia, gobierno, justicia, producción, todo nuestro. No cuentan que nuestros antepasados tenían amigos y comercios hasta el Reino de los Chibchas. Tampoco cuentan que tuvieron que acabar con nuestra organización propia era apoderarse de nuestra tierra y entrar a robar nuestro trabajo, dejándonos apenas para quitar la hambruna, nada más.

7. Y jamás enseñan a los hijos que fue robando nuestra tierra y nuestro trabajo, como nos condenaron a quedar estancados, sin poder ampliarnos, sin poder crecer nosotros, para poder crecer ellos. Para ellos poder vivir y nosotros acabarnos.

8. Por eso, ahora que hemos abierto los ojos, estamos también en este pensamiento de lucha: no ser esclavos, pensar con nuestra cabeza, defender para nuestros hijos el derecho de ser guambianos.

9. Porque al robar la tierra y el trabajo, también nos dividieron y separaron: unos quedamos como miserables comuneros de nuestro antiguo resguardo devorado por los terratenientes; otros quedamos como terrazgueros esclavizados al querer del patrón; y los que han tenido que irse lejos de la comunidad, como peones arrumados en los establos de haciendas u obligados a comprar tierra como si no tuviéramos derechos. Casi todos estamos trabajando separados y explotados por usureros y créditos.

10. A ese robo, a esa explotación y división de nuestra gente ayuda el gobierno que nos trata como si no fuéramos de aquí, como a menores de edad o como subversivos cada vez que reclamamos nuestro derecho en comunidad. También ayudaron las religiones y las políticas confundiéndonos y separándonos con doctrinas engañosas. También ayudaron los técnicos con sus consejos que sólo buscaban hacernos olvidar nuestros derechos a la tierra. Y ahora los médicos que esterilizan a nuestras mujeres.

11. Todos estos ayudaron a esa explotación y división metiéndonos en una educación que enseña a olvidar y a despreciar todo lo nuestro, para que nos humilláramos y así poder acabarnos como pueblos indígenas, que los guambianos no existamos más.

12. Así día tras día fueron creciendo los problemas individuales y nos íbamos olvidando de lo nuestro, confiando más en las leyes y costumbres de los blancos que nada han podido resolvernos después de tantos siglos que nos tienen dominados.

13. Por eso, ahora que hemos abierto los ojos, estamos en este pensamiento de lucha: los guambianos tenemos derecho a existir como comunidad, hoy como ayer, como siempre. Por eso estamos denunciando y reclamando nuestro derecho para echar para adelante.

14. ¡Mayelé, mayelé, mayelé! El mundo fue creado para todos pero a nosotros nos quitan de la tierra.

15. Por eso nos hemos puesto a recordar y a pensar que en todo el tiempo, desde siempre, los indígenas hemos vivido en estas tierras y muchas más. Los guambianos ocupábamos desde Piendamó hasta cerca de Popayán.

Y así los demás compañeros, no sólo en el Cauca sino en toda Colombia, en toda América.

Esta es la verdad, la más grande verdad, porque ninguno en el mundo puede negar que este continente fue ocupado, habitado, trabajado antes que nadie por nuestros antepasados, luego por nuestros padres y hoy por nosotros mismos.

De ahí, de esta verdad mayor, nace nuestro Derecho Mayor.

Por eso, ahora que hemos abierto los ojos, estamos en este pensamiento de lucha: que todo trozo de tierra americana donde vivamos y trabajemos los nativos indígenas nos pertenece: porque es nuestro territorio, porque es nuestra patria.

16. Esto es nuestro Derecho Mayor por encima de todos nuestros enemigos por encima de sus escrituras; por encima de sus leyes, por encima de sus armas, por encima de su poder.

Por Derecho mayor: por derecho de ser primero, por derecho de ser auténticos americanos.

En esta gran verdad nace todito nuestro derecho, todita nuestra fuerza. Por eso debemos recordarla, transmitirla y defenderla.

17. Contra nosotros ya usaron por siglos toda la fuerza, todo el engaño que podían inventar. Pero a pesar de todo, nosotros existimos y no han podido terminar con el derecho a nuestra tierra. Por eso seguimos viviendo, ocupando y trabajando lo que nos queda, impulsando el deber de recuperar nuestra Tierra Común.

Porque esta tierra madre nos sigue perteneciendo antes que a nadie, por derecho antigua: porque aquí nacieron vivieron y murieron nuestros antepasados y abuelos.

Y también por derecho nuevo porque nosotros vivimos en ella, trabajamos en ella y más que nadie luchamos por ella, para defenderla de nuestros enemigos comunes, los explotadores.

18. Recuperar nuestra tierra, pero tierra común con cabildo indígena. Porque tenemos derecho a organizar en forma distinta, a dirigirnos nosotros mismos, a tener el mando sobre nuestra tierra. Porque el Cabildo es la máxima autoridad, estamos organizando por medio del Cabildo con nuestra propia idea. Luchamos por fortalecer el Cabildo para que responda a la comunidad, rescatándolo de las garras de los politiqueros y de otros enemigos. Bajo la autoridad del Cabildo buscamos unir la comunidad entera, para revivirla, fortalecerla y así hacer que la respeten.

19. Recuperar nuestra tierra como Cabildo Indígena que administre la justicia, solucionando aquí mismo los errores y delitos.

20. Recuperar nuestra tierra como Cabildo Indígena para que una con otros cabildos indígenas, de autoridad a autoridad, sin que nadie nos venga a mandar, fortaleciendo nuestros derechos y apoyando las luchas de las comunidades.

21. Recuperar nuestra tierra como Cabildo Indígena pero fortaleciendo el trabajo común. Para que no puedan seguir robándonos el producto de nuestro trabajo. Para poder así seguir creciendo, mejorando nuestra vida.

22. Recuperar la tierra pero no para hacer parcelitas que no alcanzan para nada. Sino desarrollar la agricultura bajo la autoridad del Cabildo, sin olvidar que antes éramos en cualquier oficio y podemos volver a serlo.

23. Recuperar la tierra para recuperarlo todo: autoridad, justicia, trabajo. Por eso tenemos que pensar con nuestra propia cabeza, hablando en nuestro propio idioma, estudiando nuestra historia, analizando y transmitiendo nuestras propias experiencias así como la de otros pueblos. Así podremos echar para adelante nuestras tradiciones, conocimiento y costumbre; esas costumbres que forman nuestra vida de guambianos de hoy.

Sólo así podremos todas las comunidades indígenas reconstruir nuestro propio destino.

CABILDO DE GUAMBIA
NIT 817.000.162-9
E-mail: cabildoguambia@yahoo.com
Metrap srənkutri mantə kəntreincha eshkaikuan wentəwey asik isua kusrekun

MANDATO DE VIDA Y PERMANENCIA MISAK MISAK

MANANASRØN KUTRY NAMUY CHI KØPIKWAN, MANANASRØN KATIK NAMUI KØNRAI
(Desde siempre y hasta siempre defenderemos lo que es nuestro por que nos pertenece milenariamente)

Piendamo Cauca, Colombia Territorio Guambiano,
septiembre 16 de 2005

Nosotros, el Pueblo Nam Misak, en ejercicio de nuestro Derecho Mayor, Autonomía, Valores Culturales Propios e invocando los usos y costumbres de nuestros ancestros;

Con capacidad para crear nuestros propios mandatos, que emanan de la vida cultural misma y de nuestra madre tierra y como Pueblo Originario de ABYAYALA y UNAYALA;

Ordenamos para que todos nosotros conozcamos, reconozcamos, y practiquemos nuestros propios usos costumbres en la vivencia diaria en todas sus formas de vida para el desarrollo integral y luchas de resistencia ancestral que nos permitan pervivir como Misak Misak por siempre, en nuestros territorios y en este mundo.

POR DERECHO MAYOR HEMOS ESTABLECIDO A TRAVES DE NUESTRA ORGANIZACIÓN Y LUCHAS:

1. Que somos el Pueblo Nam Misak de Guambia, Kauka (madre de los bosques), Colombia, hacemos conocer nuestra decisión, estemos donde estemos, fortalecernos y consolidarnos autónomamente como Pueblo, en el camino constituido y reconocido como Nacionalidad Ancestral;

2. Para existir por siempre, recuperando y ampliando nuestro territorio, para garantizar nuestra permanencia y pervivencia como Nam Misak porque tenemos derecho a existir.

3. Es nuestro deber y derecho fortalecer y consolidar nuestra Autoridad Ancestral Misak para garantizar nuestra existencia, desarrollar nuestra autonomía, recuperar y fortalecer nuestra identidad cultural, recuperar y ampliar nuestro territorio ancestral;

4. Este es nuestro objetivo irrenunciable para poder desarrollar nuestros usos y costumbres, para trabajar en la reconstrucción cultural, ambiental, social, política y económica, de nuestra Nación y nuestro territorio, asegurando nuestra reproducción como Pueblo en todos sus aspectos, pues tenemos derecho a la autodeterminación.

5. Nuestra Autoridad está representada en los Cabildos que son elegidos y reconocidos cada año por nuestras comunidades. Para conservarla debemos llevar a ellos a nuestros Tatas, Taitas, Mamas y Jóvenes más comprometidos cultural, ambiental, social y políticamente con nuestro pueblo.

6. Por que la diversidad biótica y abiótica esta íntimamente ligada de los procesos culturales que a su vez le confiere identidad y dignidad en el tiempo y en el espacio así como nos lo entregaron nuestros seres espirituales mayores; el Pishi Misak (Ella) y Kallim (El) en estas palabras manasrən kurri manasrən katik misak misak warənraysha, para que cumplamos este mandato y sean trasmitidos de generación en generación.

7. Porque solo deben ser Tatas, Taitas, Mamas y Jóvenes quienes demuestren en todas sus actuaciones su compromiso de trabajar por la pervivencia de nuestra Pueblo y nuestra cultura, y no por intereses personalistas o de sectas o de agrupaciones ajenas a nuestra identidad y dignidad.

8. Porque no pueden ser Tatas, Taitas, Mamas y Jóvenes (Kasukos) quienes pretendan utilizarnos con fines diferentes a nuestros intereses colectivos de Misak Misak.

* * * *

9. Como Pueblo Nam Misak miramos el mundo en su conjunto, con todo lo que existe en la naturaleza, con todo lo que produce.
10. Convivimos con la biodiversidad, vivimos de ella, y buscamos antenerla sin destruirla, en forma sostenible;

11. Porque en ella están nuestros sitios sagrados y ceremoniales que debemos respetar: las rocas, ríos, montañas, plantas, animales que nos dan vida y los espíritus que dan forma a nuestra visión del mundo. Elementos que forman parte de tradición oral como pueblo nativo, la cual marcará siempre nuestros procesos internos; sin que dejemos de registrar por otros medios nuestras propuestas en diferentes campos, para relacionarnos mejor con nuestros amigos que no son Nam Misak, y facilitar la concertación con quienes deban atender nuestros requerimientos.

12. Por esto, porque la tierra es nuestra madre y una madre no se explota, no se negocia, no se vende, porque estaríamos acabando con su espíritu y con nuestra esencia, no podemos permitir que se le extraigan y utilicen sus recursos para patentarlos y privatizar sus frutos de vida acabando con su diversidad.;

13. Por esto protegeremos integralmente lo que nos pertenece por Derecho Mayor. Y por la misma razón debemos organizarnos mejor cada día, con más fortaleza: para defender con honor y dignidad estos recursos; que no son producto de los hombres sino de nuestros dioses. Ellos nos los dejaron para servirnos y cuidarlos, administrarlos y no para agotarlos o venderlos o permitir que nos los expropien.

* * * *

14. El mundo ha sido testigo de nuestra lucha por mejorar nuestras vidas. Hemos logrado mejoramientos e innovaciones en términos de cultura material e inmaterial; hemos recuperado saberes y tecnologías autóctonas, vernáculas, que fueron acumuladas de generación en generación y que hoy dan fe de nuestra existencia misak misma; de nuestra identidad y dignidad como pueblo. Por eso reiteramos hoy nuestro deber y derecho de conservar, proteger y mejorar nuestros procesos de identidad cultural. De defender la diversidad de la naturaleza que nos ha sido encomendada; lo mismo que la sabiduría de los conocimientos ancestrales e innovaciones

colectivas de nuestro Pueblo: para que no sean usadas, apropiadas o robadas en beneficio individual por mercaderes de distintos tipos. Por todo lo cual,

SIEMPRE DECIDIMOS Y MANDAMOS ORALMENTE Y HOY POR ESCRITO:

Que nadie puede utilizar el pensamiento Nam misak para ponerlo en contra nuestra con el objeto de sacar ventajas y provechos ajenos a nuestros intereses colectivos. Tampoco permitiremos el acceso de investigadores que van en busca de datos, inventarios y conocimientos dentro de nuestro territorio para luego quitárnoslos. Rechazamos este tipo de actividades de acceso a nuestros conocimientos y oponemos desde ya una objeción cultural a esas pretensiones.

Ejerceremos el derecho a defender, proteger, decidir y potenciar todos los recursos existentes en nuestros territorios, que no deben ser objeto de actividad alguna sin el expreso consentimiento de nuestra Autoridad Ancestral, única legitimada para tomar decisiones sobre ellos con apoyo de la Comunidad.

Todo acto de uso, abuso, robo, apropiación, patente, licencia, o cualquier otra acción que se realice sin la autorización de nuestro Gobierno Guambiano será desconocida por el Pueblo Nam Misak. Porque somos quienes tenemos derecho exclusivo no solo sobre nuestro patrimonio cultural y arqueológico, sino sobre nuestro idioma y tradiciones ancestrales; lo mismo que sobre nuestros conocimientos colectivos ancestrales. Sea que se trate de medicina y medicamentos ancestrales, arte ideográfico, sobre prácticas de sanación y curación, sistemas agrícolas de producción, transformación alimentaría, formas de consumo, valores genéticos, biotecnología, biodiversidad y manejo de los recursos biológicos y naturales.

En consecuencia, para ejercer nuestros derechos acudiremos a todos los medios disponibles, sean denuncias o acciones ante todos los medios y tribunales nacionales e internacionales disponibles, Reservándonos el derecho a exigir la devolución de lo quitado, a castigar a los responsables y a cobrar las indemnizaciones que correspondan según nuestro Derecho Mayor.

* * * *

Además, proclamamos que son propósitos ineludibles de nuestras luchas de resistencia cultural y como Pueblo Nam Misak para un desarrollo integral y de pervivencia:

1. Construir autónomamente, de manera colectiva y prioritaria el Proyecto de Vida del Pueblo Nam Misak, que tendrá como base fundamental garantizar nuestra pervivencia perpetuamente y nuestra permanencia en nuestros territorios ancestrales de hoy y de siempre;
2. Revitalizar, utilizar, desarrollar y transmitir a nuestras futuras generaciones la historia del Pueblo Nam Misak, con nuestra concepción de vida, idioma, tradiciones orales, sistemas de escritura, mitos, leyendas y filosofías.
3. Mantener e impulsar el diseño, gestión, ejecución, evaluación, control y mejoramiento constante del Plan de permanencia cultural para el pueblo Nam Misak y plan de desarrollo específico de cada Comunidad Guambiana que tenga su propia Autoridad y Territorio, bajo la

orientación del Mandato de Vida Misak que rige para todos los Guambianos sin importar el lugar donde nos encontremos.
4. Recuperar y adquirir las tierras y mejoras que necesitemos para nuestro Pueblo y fortalecer nuestro territorio, previniendo para que no se produzca el desplazamiento forzado de nuestros comuneros.
5. Recuperar los nombres ancestrales en nuestro idioma de nuestras comunidades, lugares y personas y sentirnos orgullosos de ser Misak Misak.
6. Luchar porque la Educación Guambiana sea gratuita, financiada por el Estado y pero garantizándonos el derecho a establecer y controlar autónomamente nuestros sistemas educativos e instituciones docentes en idioma Guambiano; a fin de asegurar que en todas las formas de educación e información se reflejen debidamente nuestra cultura, tradiciones, historias y aspiraciones como Pueblo.
7. Hacer respetar nuestra identidad, tradiciones, lengua y patrimonio cultural, de manera que permita conservar y fortalecer nuestras riquezas artísticas e históricas y para que no se nos impongan formas y contenidos diferentes a los nuestros.
8. Implementar con nuestros comuneros la aplicación real del derecho y deber de hablar nuestro propio idioma como lengua materna en todos los escenarios de nuestra cotidianidad.
9. Fortalecer el empleo del Pensamiento Nam Misak en nuestros medios de comunicación, con programas que potencien nuestros valores culturales
10. Trabajar en la recuperación de la medicina y prácticas de salud Ancestral y de la atención gratuita por el Estado para lograr una cobertura del ciento por ciento.
11. Buscar los medios de asegurar a nuestro Pueblo una vivienda digna, acorde con nuestros usos y costumbres.
12. Velar por la reconstrucción, desarrollo y fortalecimiento de la Justicia Guambiana con identidad Cultural.
13. Buscar las formas alternativas coherentes con la cultura y nuestras riquezas para desarrollarla, implementarla y fortalecer la economía, la identidad y dignidad Guambiana.
14. No descansar en la lucha por un ambiente sano y sustentable para nuestras comunidades y de protección a nuestros recursos naturales.
15. Capacitar y formar en coherencia a la cultura cada día más a nuestros Tatas, taitas, Mamas, Jóvenes y Niños para que trabajen en la reconstrucción cultural, ambiental, Social, política y económica, de nuestro Pueblo.
16. Defender y fortalecer nuestros derechos ancestrales, consuetudinarios, constitucionales y legales.
17. Trabajar por el bienestar cultural y social, por una vida digna y por lograr una soberanía alimentaría acorde con nuestra identidad y nuestras riquezas.
18. Desarrollar y buscar el fortalecimiento de relaciones de Autoridad a Autoridad con entidades estatales, gobiernos y organizaciones afines a nuestro pensamiento.
19. Ejercer nuestro derecho colectivo a determinar nuestra propia ciudadanía conforme a nuestros usos, costumbres y tradiciones.
20. Participar en lo que nos interese y beneficie del progreso científico, tecnológico y técnico de la humanidad.
21. Participar en lo que nos interese y beneficie a nuestro pueblo en la vida cultural, política, económica, social y del Estado colombiano, sobretodo en aquello que afecte nuestros derechos, vida y destino.
22. Prevenir el reclutamiento forzado por actores armados legales o ilegales, más aún si luego van a ser utilizados en contra de nosotros mismos.
23. Hacer conocer que todos los acuerdos, contratos o convenios que se suscriban con nuestras autoridades Ancestrales y que desconozcan nuestro Derecho Mayor y los derechos

fundamentales (el carácter de inalienabilidad, imprescriptibilidad e inagenabilidad) no tendrán ninguna validez para el Pueblo Nam Misak.
24. Que tenemos establecido nuestros propios sistemas de registros, inventarios, formatos de control, autorizaciones, certificados de productos terminados cuyo origen tenga vínculo en la cultura material e inmaterial y demás recursos naturales, la propiedad intelectual ancestral e innovaciones, sanciones respectivas por apropiación indebida según los usos y costumbres y/o normas nacionales e internacionales.

Para lograr estos objetivos, que forman parte integral de nuestro Plan de Permanencia Cultural o Vida Misak, PROCLAMAMOS igualmente:

1. Frente a la sociedad nacional y frente al Estado: que la necesidad de lograr el respeto, reconocimiento y restablecimiento de nuestros derechos nos legitima el acudir a acciones de hecho si no somos escuchados en debida forma para una solución real por quien corresponda;

2. Frente a nuestra propio Pueblo: que es deber de los Cabildos como Autoridades Ancestrales y de todos los miembros del Pueblo Nam Misak, desarrollar y hacer realidad el presente Mandato, partiendo de las propias experiencias y saberes; reforzados por estudios serios, científicos, que aporten al fortalecimiento de nuestra identidad cultural, antes que a intereses economisistas o ajenos a la comunidad que nos puedan desviar de nuestro Proyecto de Vida Misak Misak.

Así aprobamos, así exigimos, así haremos cumplir y así legitimamos con nuestra palabra y nuestras firmas este Mandato. El futuro de nuestro Pueblo está en las manos de todos nosotros y nuestro compromiso comunitario es hacerlo realidad, consolidándolo y haciéndolo respetar ante quien sea.

CABILDO DE GUAMBIA
NIT 817.000.162-9
E-mail: cabildoguambia@yahoo.com
Metrap srənkutri mantə kəntreincha eshkaikuan wentəwey asik isua kusrekun

POR EL PUEBLO MISAK-MISAK (GUAMBIANO)

POR EL PUEBLO MISAK-MISAK (GUAMBIANO)

1	**TATA MISAEL VELASCO TOMBE** Gobernador Cabildo Guambía	**MAMA BARBARA MUELAS HURTADO** Vicegobernadora Cabildo de Guambia
2	**TATA JESUS ANTONIO TUNUBALA** Gobernador Cabildo Guambiano Kurachak	**TATA JESUS ANTONIO VELASCO** Vicegobernador Cabildo Guambiano Kurachak
3	**TATA JOSE ANTONIO ARANDA** Gobernador Cabildo Guambiano Bonanza	**TATA IGNACIO MORALES MUELAS** Vicegobernador Cabildo Guambiano Bonanza
4	**TATA JOSE ANTONIO TOMBE CANTERO**	**TATA MANUEL TRINO TOMBE HURTADO**

PROGRAMA SIEMBRAS

	Gobernador Cabildo Guambiano Piscitao	Vicegobernador Cabildo Guambiano Piscitao
5	**TATA AGUSTIN VELASCO** Gobernador Cabildo Guambiano San Antonio	**TATA JOSE BOLIVAR VELASCO** Vicegobernador Cabildo Guambiano San Antonio
6	**TATA LUIS FELIPE YALANDA TOMBE** Gobernador Cabildo Guambiano La María	**TATA JOSE ROSEMBERG MORERA PAZ** Vicegobernador Cabildo Guambiano La Maria
7	**TATA RAFAEL ARANDA** Gobernador Cabildo Guambiano Ovejas – Siberia	**TATA MANUEL JESUS TUMIÑA** Vicegobernador Cabildo Guambiano Ovejas – Siberia
8	**TATA JUAN YALANDA** Gobernador Cabildo Guambiano Munchique – Tambo	**TATA JOSE YALANDA MONTANO** Vicegobernador Cabildo Guambiano Munchique – Tambo
9		

PROGRAMA SIEMBRAS

	MAMA MARIA ELENA HURTADO U. Gobernadora Cabildo Guambiano Nuevo Amanecer	**TATA** Vicegobernador Cabildo Guambiano Nuevo Amanecer
10	**TATA JOSE MANUEL MONTANO U.** Gobernadora Cabildo Guambiano Nam Misak Huila	**TATA JOSE JOAQUIN CALAMBAS YALANDA** Vicegobernador Cabildo Guambiano Nam Misak – Huila
11	**TATA CRUZ MORALES** Gobernador Cabildo Urbano Guambiano Valle del Cauca	**TATA JOSE ANTONIO MORALES** Alcalde Cabildo Guambiano Valle del Cauca
12	**TATA GERARDO CALAMBAS YALANDA** Gobernador Cabildo Guambiano La Reforma - Huila	**TATA** Vicegobernador Cabildo Guambiano La Reforma – Huila
13	**TATA FRANCISCO CUCHILLO** Gobernador Cabildo Guambiano Ginebra Valle	**TATA** Secretario Cabildo Guambiano Ginebra Valle

14	**TATA FRANCISCO TUNUBALA** Gobernador Cabildo Guambiano La Gaitana - Huila	**TATA** Vicegobernador Cabildo Guambiano La Gaitana – Huila

ALCALDES

LUIS HERNANDO CASAMACHIN H. GREGORIO TOMBE GUASA C.C. No. 76.274.709 DE SILVIA C.C. 1’471.078 DE SILVIA

ZONA COFRE ZONA CAMPANA

ATANACIO MORALES MORALES JUAN FRANCISCO MUELAS MUELAS

C.C. No 4’770.512 DE SILVIA C.C. No. 10.620.159 DE SILVIA

ZONA PUEBLITO ZONA MICHAMBE

FIDEL ANTONIO CALAMBAS YALANDA FLORENTINO VELASCO VELASCO

C.C. No 10’620.073 DE SILVIA C.C. No. 4’770.472 DE SILVIA

ZONA CACIQUE ZONA GUAMBIA NUEVA

FLORESMIRO PILLIMUE CALAMBAS JORGE ANTONIO DUQUE CALAMBAS

C.C. No. 10.720.248 DE SILVIA CAUCA C.C. No. 4’770.361 DE SILVIA CAUCA

ZONA TRANAL ZONA GRAN CHIMÀN

PROGRAMA SIEMBRAS

CRUZ ULLUNE CALAMBAS

C.C. No. 4’770.649 DE SILVIA

ZONA TREBOL

SECRETARIOS

JUAN BAUTISTA MUELAS TROCHEZ JULIANA MONTANO ULLUNE

C.C. No. 10.720.313 DE SILVIA C.C. No.25.692331 DE SILVIA

SECRETARIO GENERAL SECRETARIA GENERAL

JAIME ALMENDRA YALANDA CARLOS ALBERTO MORALES T

C.C. No. 10’723.740 DE SILVIA C.C. No. 10.722.093 DE SILVIA

ZONA COFRE ZONA CAMPANA

AGUSTIN ULLUNE TOMBE JUAN JAIRO TUNUBALA ULLUNE

C.C. No. 7.307.439 DE CHIQUI/RA. C.C. No. 10.722.805 DE SILVIA

ZONA PUEBLITO ZONA MICHAMBE

MIGUEL ANTONIO CALAMBAS T. LUIS ENRIQUE ULLUNE ARANDA

C.C. No.76’273.412 DE SILVIA C.C. No.10.721.498 DE SILVIA

ZONA CACIQUE ZONA GUAMBIA NUEVA

JUAN CARLOS MUELAS TUNUBALA JOSEFINA TUNUBALA

C.C. No. 10.722.976 DE SILVIA C.C.. No. 48.671.251 DE SILVIA

ZONA TRANAL ZONA GRAN CHIMAN

AGUSTIN VELASCO TUNUBALA

PROGRAMA SIEMBRAS

C.C. No. 10.722.281 DE SILVIA

ZONA TREBOL

ALGUACILES

HERNAN DARIO HURTADO MORALES JAVIER TOMBE YALANDA

C.C. No. 10.722.105 DE SILVIA C.C. No. 10.721.707 DE SILVIA

VEREDA COFRE AGUA BONITA

FLORESMIRO CUCHILLO VELASCO MANUEL JESUS TOMBE USSA C.C. No 10’721.991 DE SILVIA. C.C .No. 10.722.159 DE SILVIA

VEREDA PIENDAMO ARRIBA VEREDA PIENDAMO ARRIBA

MANUEL TRINO YALANDA TOMBE JAVIER ANTONIO CALAMBAS T.

C.C. No. 10.721.736 DE SILVIA C.C. No. 10.722.241 DE SILVIA

VEREDA ÑIMBE VEREDA ÑIMBE

JOSE JOAQUIN TOMBE TOMBE ANTONIO ALMENDRA ULLUNE

C.C. No. 10.722.132 DE SILVIA C.C .No. 76.008.010 DE SILVIA

VEREDA ÑIMBE VEREDA CAMPANA

AVELINO MONTANO YALANDA JESUS ANTONIO USSA ALMENDRA

C.C. No. 4’770.983 DE SILVIA C.C. No. 10.722.005 DE SILVIA

VEREDA CAMPANA VEREDA CAMPANA

PROGRAMA SIEMBRAS

JORGE ELIECER HURTADO A. GERARDO TOMBE TOMBE

C.C. No. 4.770.887 DE SILVIA C.C. No. 4.770.759 DE SILVIA

VEREDA PUEBLITO VEREDA PUEBLITO

JOSE DOMINGO MORALES MORALES SAMUEL ALMENDRA ULLUNE

C.C No.10`721.613 DE SILVIA C.C No. 76`008.102 DE SILVIA

VEREDA PUEBLITO VEREDA PEÑA DEL CORAZON

PEDRO JOSE ULLUNE USSA MANUEL JESUS TOMBE HURTADO

C.C. No. 4.770.797 DE SILVIA C.C .No.76.008.019 DE SILVIA

PEÑA DEL CORAZON VEREDA CUMBRE NUEVA

JESUS ANTONIO TUNUBALA YALANDA MARIA INES TOMBE TROCHEZ

C.C. No. 4.770.798 DE SILVIA C.C. No. 25.692.070 DE SILVIA

VEREDA CUMBRE H. VEREDA SAN PEDRO

JOSE RAFAEL TROCHEZ TUNUBALA EDUARDO USSA TUNUBALA.

C.C. No. 10.620.112 DE SILVIA C.C No. 4.770.898 DE SILVIA

VEREDA ALTO DE LOS TROCHEZ VEREDA PUENTE REAL

MANUEL TRINO TUMIÑA. JOSE HUMBERTO TUNUBALA T.

C.C. No. 12.274.436 DE PLATA HUILA C.C. No. 10’721.320 DE SILVIA

VEREDA PUENTE REAL VEREDA MICHAMBE

ANCELMO CALAMBAS TUNUBALA JESUS ANTONIO FERNANDEZ U.

PROGRAMA SIEMBRAS

C.C. No. 10.721.899 DE SILVIA C.C. No. 76.273.259 DE SILVIA

VEREDA MICHAMBE VEREDA CACIQUE

LUIS ENRIQUE TUNUBALA M. LUIS FELIPE TUNUBALA YALANDA

C.C. No. 76.273.362 DE SILVIA C.C. No. 76.273.286 DE SILVIA

VEREDA CACIQUE VEREDA CACIQUE

JAIRO CHIRIMUSCAY RICARDO PAJA YALANDA

C.C. No. 4.770.960 DE SILVIA C.C. No. 76.291.473 DE SILVIA

VEREDA CACIQUE VEREDA CACIQUE

JOSE MANUEL CHIRIMUSCAY Y. CARLOS IGNACIO YALANDA C

C.C. No. 76.273.390 DE SILVIA C.C. No. 10.721.850 DE SILVIA

VEREDA CACIQUE VEREDA CACIQUE

ISAÍAS YALANDA TOMBE JORGE IVAN MORALES MORALES

C.C. No. 10.722.904 DE SILVIA C.C. No. 10.721.449 DE SILVIA

VEREDA CACIQUE VEREDA CACIQUE

JORGE ELIECER TUNUBALA VELASCO LUIS CARLOS GEMBUEL MORALES

C.C. No. 76.273.339 DE SILVIA C.C No 10’721.669 DE SILVIA

VEREDA CACIQUE VEREDA BUJIOS

FLORESMIRO ALMENDRA TUNUBALA RICARDO YALANDA VELASCO

C.C. No. 10.722.367 DE SILVIA C.C. No. 10.620.207 DE SILVIA

VEREDA BUJIOS VEREDA GUAMBIA NUEVA

PROGRAMA SIEMBRAS

HUMBERTO ALNINES SANCHEZ Y. RAMIRO VELASCO T.

C.C. No. 10.721.538 DE SILVIA C.C No 4.770.928 DE SILVIA

VEREDA GUAMBIA NUEVA VEREDA GUAMBIA NUEVA

PEDRO ANTONIO CALAMBAS Y. MANUEL TRINO SANCHEZ ULLUNE

C.C. No. 10.722.374 DE SILVIA C.C. No.4.770.313 DE SILVIA

VEREDA SANTIAGO VEREDA SIERRA MORENA

ANCELMO MUELAS ALMENDRA MESIAS TENEBUEL SOLARTE

C.C. No. 4.770.707 SILVIA C.C. No. 10.620.272 DE SILVIA

VEREDA SAN FERNANDO VREDA LAS DELICIAS

JOSE VICENTE YALANDA CALAMBAS ANGEL FLORENTINO CALAMBAS V.

C.C. No. 4'770.979 DE SILVIA C.C. No. 10.722.525 DE SILVIA

VEREDA TAPIAS VEREDA JUANAMBU

JAIME ENRIQUE CUCHILLO CALAMBAS JOSE BOLIVAR TUNUBALA MUELAS

C.C. No. 10.721.332 DE SILVIA C. C. No. 76.026.020 DE SILVIA

VEREDA ALPES VEREDA TRANAL

LIBARDO MORALES VELASCO JORGE ALIRIO FERNANDEZ CH.

C.C. No. 76.267.296 DE PIENDAMO C.C. No. 10.723.044 DE SILVIA

VEREDA VILLANUEVA VEREDA SAN ANTONIO.

PROGRAMA SIEMBRAS

WILLIAM HUMBERTO TUNUBALA LORENZO CALAMBAS TOMBE

C.C. No. 10.721.667 DE SILVIA C.C. No. 10.721.407 DE SILVIA

VEREDA LA CHORRERA VEREDA SANTA CLARA.

VICTOR PECHENE SANCHEZ MARIO USSA CUCHILLO

C.C. No. 10.721.777 DE SILVIA C.C. No. 4’770.980 DE SILVIA

VEREDA FUNDACIÓN VEREDA TREBOL

PASCUAL TUNUBALA ULLUNE MANUEL JESUS TOMBE C..

C.C. No.10’753.710 DE SILVIA C.C. No. 76.008.069 SILVIA

VEREDA TREBOL. VEREDA LA PEÑA - TEJAR

PROGRAMA SIEMBRAS

Conceptos de Derecho Mayor
Tema: Derecho mayor y Derechos de los Pueblos Indígenas
Fuente: AICO Pueblos Guambiano y de los Pastos

Fecha: Cali febrero de 1993

Categoría: Documento conceptual

CONCEPTOS DE DERECHO MAYOR

ADMINISTRACION PÚBLICA*: es el ordenamiento y el manejo que se da a las entidades que conforman el Estado para que funcionen bien; por ejemplo, ordenando las tareas, distribuyendo el trabajo a distintos empleados o fijando las responsabilidades de cada persona.*

AUTONOMÍA*: por una parte, es la capacidad, la fuerza a la autorización para dirigirse uno mismo, sin recibir órdenes de patrones o mandones; pero autonomía quiere decir también tener la decisión de hacer nosotros mismos las cosas en diversos campos.*

COMISION DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL*: es una junta que estableció la Asamblea Constituyente para que se ocupe de estudiar los problemas de organización y de linderos de los departamentos, municipios, distritos y territorios indígenas. Esta comisión tiene plazo hasta el año 1995 para hacer las recomendaciones que crea necesarias para organizar bien todo el territorio nacional. Entre sus obligaciones tiene que estudiar las propuestas de formar los Territorios Indígenas que le propongan las comunidades y recomendar si conviene o no hacerlos.*

COMPETENCIAS o FUNCIONES*: son las tareas que se señalan a cada funcionario para que las cumpla exactamente, sin hacer más ni menos de lo que se les ha señalado en las leyes, decretos o reglamentos. De no cumplir queda sometido a las acusaciones, multas, despidos o castigos señalados en las leyes nacionales o territoriales.*

Varias de las competencias o funciones de los consejos Territoriales han sido señaladas en el artículo 330 de la Constitución, pero no dice nada de las que

siempre han tenido nuestros cabildos, mamos, sacucos, piayés o capitanes. Habrá que tener cuidado en estudiar estas funciones, como aconsejar a los comuneros, castigar a los que no cumplan, organizar los trabajos comunitarios y las fiestas, cacerías, peregrinaciones y viajes, y llegar a decidir si en ellas van a intervenir los consejos o si quedan, como hoy, a nivel de los cabildos y autoridades tradicionales.

CONSEJO DE POLÍTICA INDIGENISTA*: es el organismo formado por el Gobierno Nacional que reune algunos altos funcionarios del Estado (como el Ministro de Gobierno, el Jefe de Planeación, los Directores del INCORA y del PNR, entre otros) con los representantes de las organizaciones indígenas de importancia nacional. Su tarea es estudiar los problemas de las comunidades, buscarles soluciones y, especialmente, trazar políticas sobre las distintas cuestiones que nos interesan.*

CONSEJO TERRITORIAL*: es el organismo compuesto por los dirigentes y autoridades indígenas que sean elegidos para gobernar los nuevos Territorios que se vayan formando. De acuerdo con la Constitución la elección debe hacerse siguiendo los USOS Y COSTUMBRES de cada pueblo, pero no dice para cuánto tiempo son nombrados, ni tampoco dice si pueden ser elegidos habitantes mestizos del Territorio. Esto habrá que resolverlo en la Ley Territorial, o en las reglamentaciones interna que hagan las comunidades.*

El Consejo será encargado del gobierno en cada Territorio. Tendrá que dirigir la administración pública, lo mismo que hace cualquier alcalde o gobernador de Departamento. Pero esa autonomía de mando no es para hacer lo que le dé la gana, sino que tienen que gobernar de acuerdo a las COMPETENCIAS o FUNCIONES que le señala la Ley.

CONTRALORÍA*: en Colombia es la entidad encargada de verificar que se administren bien las rentas y gastos de las entidades territoriales, es decir, de controlar los presupuestos de todas las oficinas y servicios del Gobierno y de investigar cualquier mal uso de los dineros públicos. Las entidades territoriales indígenas que se formen deberán formar su propio sistema de control.*

DEFENSORES DEL PUEBLO*: a partir de la Reforma Constitucional las personerías han sido reforzadas con los DEFENSORES DEL PUEBLO,*

funcionarios encargados ahora de defender los derechos humanos y constitucionales de los colombianos, sean ricos, pobres, indios, blancos o negros, cada vez que se vean atacados o limitados por los funcionarios, militares, policías o jueces. En el caso de los Territorios Indígenas habrá que definir si se establecen estas dependencias, quiénes podrían ser Defensores del Pueblo, cómo serían elegidos y demás condiciones.

DERECHO MAYOR: *es la ciencia que los indígenas hemos recibido de nuestros mayores y caciques, para defender nuestros territorios, para hacer nuestros gobiernos y vivir de acuerdo a nuestras costumbres, por el hecho de ser de aquí: por estar en nuestra casa, por ser legítimos americanos.*

DIFERENCIA ENTRE MUNICIPIO Y TERRITORIO INDÍGENA: *según la Constitución todas las entidades territoriales tienen AUTONOMÍA y personería jurídica de derecho público, es decir capacidad para gobernar, sean municipios o Territorios Indígenas. Esto significa que los futuros Territorios Indígenas tendrán vida administrativa propia, separada de los Municipios; y que los Consejos Territoriales que los dirijan serán independientes de alcaldes y consejos municipales, con quienes en adelante podrán tener relaciones de "autoridad a autoridad.*

DIFERENCIA ENTRE TERRITORIO INDÍGENA Y RESGUARDO: *ya vimos que el Territorio Indígena es la institución reconocida por la Constitución para administrar las comunidades indígenas que quieran tener un gobierno indígena. Se puede tener un gobierno indígena lo mismo si no hay resguardo que si se tiene varios resguardos adentro. También puede haber Territorio Indígena aunque allí vivan algunas familias que no son indígenas, pero que prefieren vivir con gobierno indio.*

Dicho de otra manera, cuando unas comunidades decidan formar un Territorio Indígena, los resguardos siguen siendo de propiedad comunitaria, con su propio cabildo, y las propiedades privadas siguen siendo privadas, si así quiere la gente. Lo que hay de nuevo es que ese territorio más grande, que pasa por encima de los resguardos, no va a tener un gobierno de mestizos, sino de indios. Eso fue lo que se ganó en la Constituyente.

En fin, esto quiere decir que con el tiempo los Territorios Indígenas va a tener vida propia, independiente de los municipios, de los alcaldes y de los consejos municipales, como querían los abuelos.

Pero que quede claro que la formación de los nuevos Territorios Indígenas no tiene nada que ver con la recuperación de las tierras o la ampliación de los resguardos. Estas dos necesidades de las comunidades tendrán que seguir siendo resueltas a través de la lucha yu las presiones sobre el INCORA.

DIVERSIDAD ÉTNICA*: quiere decir que en una región o un país viven varios pueblos que vienen de distintos troncos. Como Colombia, donde existen los Wayús, los Catíos, los Paeces, los Cuna, los Ika, los Sibundoyes y muchos pueblos indígenas y negros más. Cuando un país como Colombia, está formado por muchos pueblos diferentes, se dice también que es multi-étnico, que tiene muchos pueblos o étnias.*

DIVISIONES TERRITORIALES*: son las distintas partes en que se distribuye el territorio de un país para administrarlo y a la cabeza de las cuales se coloca una AUTORIDAD ADMINISTRATIVA.*

ENTIDADES TERRITORIALES*: son colectividades de naturaleza pública y carácter político y administrativo. Son creadas por la Constitución con atribuciones determinadas, entre las cuales se encuentra el poder para dictar normas y la autonomía para administrar recursos y establecer tributos en su jurisdicción. En Colombia las entidades territoriales son los departamentos, los distritos especiales, los municipios y los Territorios Indígenas.*

ESTADO*: es la organización de gobierno que representa el poder político, militar y económico de un país. El Estado se forma cuando una o varias naciones se unen bajo un mismo gobierno central, dirigidos por una misma Constitución. Por ejemplo, la nación colombiana se ha organizado en el Estado Colombiano; lo mismo pasó en Europa donde muchas naciones estuvieron bregando hasta formar un estado, como pasó en España.*

FISCAL: *es la persona elegida que vigile una administración y defienda los intereses de unos socios o del público. En otras palabras, es el que hace cumplir las leyes.*

FISCALÍA: *es la entidad encargada de controlar, de averiguar si los ciudadanos cumplen las leyes y de investigar y acusarlos ante los jueces si obran mal.*

FISCO: *es como se llama el Tesoro o Hacienda Nacional, es decir el fondo común formado por los recursos que recibe el Estado.*

FONDO NACIONAL DE REGALÍAS: *es una cuenta o fondo que forma el Gobierno con el dinero de las regalías después de darles su parte a los municipios y departamentos donde se explotan esas riquezas. Los dineros del Fondeo de Regalías son distribuidos por igual a los municipios del país que no tienen de eso, para que también se beneficien del rendimiento de los recursos naturales que son nacionales.*

Sobre este punto es necesario que en la Ley Territorial se incluyan también los Territorios Indígenas entre los que reciben participación.

IMPUESTOS O TRIBUTOS: *son los dineros que cada ciudadano paga a cualquiera de las entidades territoriales para contribuir a los gastos públicos. Hay impuestos nacionales (como aduanas, rentas y patrimonio), los hay departamentales (como los de aguardientes y algunas estampillas), y también hay municipales (el predial, de comercio, avisos y mataderos). Además existe el que se paga por la compra de diferentes artículos o servicios que se llama IVA.*

Los indígenas, como todos los colombianos, contribuimos con el pago de varios de estos impuestos porque los comerciantes nos los hacen pagar, pero nos hemos liberado de los de patrimonio y predial, porque nuestras tierras y posesiones son comunitarias y no son comerciables. En cambio la mayoría de nuestras comunidades tienen otras formas de colaborar a los gastos y los servicios comunitarios como son las contribuciones en dinero y en trabajo, especialmente las mingas, los convites y yanamas.

Uno de los puntos que habrá que decidir es qué contribuciones o impuestos se pagarán en los Territorios Indígenas para ayudar a cubrir los gastos que se hagan en beneficio de las comunidades.

IVA: *como dijimos arriba es un impuesto que se paga cada vez que se compran ciertos artículos o se pagan servicios a profesionales. Por ejemplo, se paga IVA cuando se compra un carro, televisores, maquinarias, vestidos, calzado, o cuando se paga a un médico o a un abogado.*

Ojo, hay que poner atención porque los artículos de consumo corriente, que se dicen de 'canasta familiar', no pagan IVA.

JEFE DE ADMINISTRACIÓN: *es la persona que encabeza el gobierno de cualquier entidad territorial. Los alcaldes, gobernadores y el mismo Presidente de la República son jefes de administración de cada entidad. La Constitución no señala quien debe ser la cabeza del Territorio Indígena, de manera que puede ser todo el Consejo o nombrarse para eso uno de sus miembros, o hasta alguien de afuera, según lo que más convenga.*

JUNTAS TERRITORIALES DE PLANEACIÓN: *la Constitución ordena también que las entidades territoriales deben tener un consejo o departamento de planeación. Sin embargo, en otro lugar, fija la planeación como una de las competencias del Consejo Territorial. Habrá que decidir entonces en la Ley quien, al final de cuentas, va a cumplir esta función, si el Consejo Territorial o una oficina especializada.*

JURISDICCIÓN: *se llama así el mando que una autoridad tiene sobre una población que vive en una determinada región. Por ejemplo, el Presidente de la República tiene jurisdicción sobre todos los colombianos, los gobernadores sobre los habitantes de los departamentos, los alcaldes sobre los del municipio, los curas sobre los fieles de la parroquia, el cabildo sobre los indígenas del resguardo, y el Consejo Territorial tendrá jurisdicción sobre toda la población del Territorio Indígena.*

NACIÓN: *se dice así cuando uno o varios pueblos tienen la firme voluntad de permanecer unidos y se organizan en un mismo Estado. Por eso en la Constitución Nacional se habla de la Nación como la unidad de todos los colombianos.*

También se entiende como la cabeza responsable de la administración pública, como al decir: "las carreteras están a cargo de la Nación", o "la Nación paga a los maestros".

OBRAS PÚBLICAS: *es otra de las funciones de las entidades territoriales. Ella consiste en determinar, ejecutar o controlar la realización de caminos, puentes, escuelas, edificaciones, acueductos, represas y demás obras de interés común de las comunidades.*

ORDENAMIENTO TERRITORIAL: *es la tarea de reorganizar los departamentos y municipios del país y de formar los nuevos Territorios Indígenas en la forma como manda la Constitución, y de acuerdo con la Ley Territorial que está fabricándose.*

Entonces, ordenamiento territorial indígena no quiere decir recuperar tierras ni ampliar resguardos. Se trata solamente de señalar y delimitar las regiones y lugares donde se montarán los Territorios o entidades territoriales indígenas, es decir, donde el gobierno, el nombramiento de los funcionarios y los reglamentos serán decididos por los Consejos Territoriales y las comunidades.

PARQUES NACIONALES: *son las áreas de bosques, páramos, sábanas, desiertos y otras regiones naturales que son reservadas por el Estado teniendo en cuenta su importancia para la conservación de las aguas, de los recursos naturales y la purificación del aire que respiramos.*

PATRIMONIOS ARQUEOLÓGICOS: *son los monumentos, las ruinas, tumbas, estatuas, joyas, cerámicas, tunjos y demás objetos fabricados por nuestros antepasados y otros pobladores de América, que se encuentran regados en distintas partes del país.*

PERSONERÍA: *en Colombia ha sido la entidad encargada de "apersonarse" o representar los intereses de los ciudadanos frente al Municipio o al Estado en general, cuando alguien considera que están abusando.*

PLANEACIÓN: *es la tarea de ordenar las ideas y las tareas que se necesitan adelantar en una comunidad o territorio para cubrir las necesidades y aspiraciones de la población, y para aprovechar en la mejor forma los recursos de las comunidades y del Estado, definiendo prioridades.*

PLURI-CULTURAL: *Pluri significa más de una. Cuando se dice que Colombia es un país pluri-cultural, se está señalando que en él existen diversas culturas: las culturas mestizas de los costeños, llaneros, cachacos, vallunos, paisas, y las de los pueblos indígenas y negros.*

POLÍTICA: *ideológicamente, es la orientación que dá el pensamiento para dirigir la acción de una persona o de una comunidad. Por ejemplo, cuando se dice "la política del movimiento se basa en la lucha de los anteriores".*

Administrativamente se llama así el trabajo o la organización que se hace para dirigir o gobernar una población de una región o de un país. Como cuando decimos: "el trabajo presidencial es un trabajo político". Además, se llama también política, en un mal sentido, la actividad demagógica y marrullera de los politiqueros, como al decir "eso es pura politiquería".

PRESUPUESTO: *es el cálculo anticipado de los ingresos o de los gastos en dinero de una persona o institución. Todas las entidades territoriales hacen presupuestos de ingresos y gastos, para poder programar sus trabajos sabiendo que pueden cumplir con el pago de los artículos, servicios y salarios que se necesiten para hacer a tiempo las tareas que se proponen.*

PROCURADURÍA: *es la entidad encargada de investigar las actividades de todos los funcionarios que sean acusados de no cumplir con su deber, de atentar contra los derechos de los ciudadanos o de cometer delitos. De acuerdo con la Constitución los funcionarios de los nuevos Territorios Indígenas estarían sometidos a la vigilancia de la Procuraduría y deberán establecerse procuradores especiales para estos Territorios.*

PROGRAMA DE RECONSTRUCCIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL: *es una política que viene impulsando el Movimiento de Autoridades Indígenas de Colombia para sacar a nuestros pueblos del estado de miseria y dependencia en el que nos encontramos. La idea consiste en lograr que el Estado y la sociedad de colombianos nos ayuden a realizar, durante 20 años, un programa general de inversiones públicas y privadas que hagan posible la recuperación y progreso real y sostenido de nuestras comunidades. Programa que incluiría desde la recuperación integral de nuestros territorios y su conservación y desarrollo como a nosotros nos parece, hasta la construcción de una auténtica educación indígena, el mejoramiento de la salud de nuestros pueblos y el establecimiento en los Territorios de instituciones verdaderamente nuestras.*

PROVINCIA INDÍGENA: *la Constitución Nacional permite que varias entidades territoriales indígenas situadas en un mismo Departamento se junten para formar un espacio más grande, una Provincia Indígena, con el fin de tener mayores facilidades de estudiar y resolver problemas comunes a todos.*

PUEBLOS INDÍGENAS: *somos las comunidades nativas de una región, que tenemos la misma procedencia y que nos hemos unido a través de una misma historia, de una misma lengua, de unas mismas creencias y costumbres; como existimos hoy los pastos, los ika, los guambianos, los camentsá, los paeces y demás 81 pueblos indígenas de Colombia.*

RECURSOS: *son los medios económicos de alguien, y en el caso de las entidades territoriales se llaman las rentas, préstamos y demás fuentes fiscales de que disponen año por año para pagar los empleados y demás gastos de administración, lo mismo que las obras y servicios para la población.*

RECURSOS CORRIENTES DE LA NACIÓN: *son todos los dineros que durante un año entran al Presupuesto Nacional, y que no sean prestados. Estos recursos corrientes son los que sirven para costear a todos los empleados de los ministerios y oficinas nacionales, del ejército y la policía, como también para pagar las obras públicas y hacer las TRANSFERENCIAS o giros a los departamentos y municipios y más adelante a los Territorios Indígenas para ciertos gastos.*

RECURSOS NATURALES: *son los animales, plantas o minerales que la naturaleza le ha dado como riqueza a una nación. Entre ellos están los bosques, las buenas tierras, las aguas, la cacería y la pesca, las minas, el petróleo y hasta los paisajes y bellezas naturales, que se pueden explotar con el turismo.*

Algunos de estos recursos se agotan, como las aguas y las minas, y por esto hay que tener mucho cuidado con ellas. Otras, en cambio, son renovables, como los bosques y los animales, que se pueden reproducir para evitar que se acaben.

REGALÍAS: *es el dinero que los fabricantes pagan al inventor o dueño de un artículo por negociar con él, como en el caso de una máquina, de un libro o una canción. En el caso de la Nación, se llaman regalías al dinero que recibe por la explotación de los recursos naturales que le pertenecen, como las minas, el petróleo, los bosques y los mares.*

RENTAS: *son los frutos o utilidades económicas que se sacan a una producción, un arrendamiento o un impuesto permanentes. Las RENTAS NACIONALES son la suma de todos los dineros que recibe el Estado por el cobro de impuestos, por las utilidades de sus empresas y la explotación de los recursos naturales. Estas rentas alimentan el Tesoro o Hacienda Nacional de la que hablamos antes, y con ellos se atienden año tras año los gastos de todas las entidades administrativas del Estado. De igual forma los departamentos y municipios tienen sus rentas y su Tesoro o Haciendo propios. De la misma manera, los Territorios Indígenas tendrán que fabricarse su Tesoro o Hacienda Territorial y definir cuáles serán las rentas que los alimenten.*

REPÚBLICA: *es la forma de gobierno escogida por la mayor parte de la población de un país, al contrario de lo que pasaba con la monarquía, que era el gobierno de los reyes que decían que recibían el poder como una herencia de Dios a sus mayores.*

En una república el poder está compartido entre un Presidente y sus ministros de una parte, y unos sistemas de Congreso, de Justicia y de Control, por la otra.

RESGUARDO: *son las tierras indígenas reconocidas por el Estado como propiedad comunitaria, para uso de una comunidad. La Ley garantiza que esta propiedad es 'inalienable', es decir que no se puede vender ni comprar; que es 'imprescriptible', que significa que este derecho es permanente, que no se acaba con el tiempo; y que es 'inembargable', es decir que no puede ser embargada por nadie.*

SANTUARIOS: *se entienden que son los lugares de gran valor por alguna razón se habla de SANTUARIOS NATURALES cuando se trata de zonas donde se conservan o reproducen ciertas plantas o animales de especial importancia o que están en peligro de desaparecer para siempre. También existen los SANTUARIOS CULTURALES, que son los sitios donde se conservan ruinas o recuerdos de los antepasados, o donde las comunidades realizan actos o ceremonias especiales. Por ejemplo, la Línea Negra de los Arhuacos, Kogis y Alsarios; las lagunas paeces; los ríos amazónicos.*

SERVICIOS PÚBLICOS: *son las actividades que adelantan o coordinan las entidades territoriales para atender las necesidades principales de una población. Algunas de ellas son de competencia del gobierno nacional, como la justicia, la educación pública, la defensa nacional; mientras otras (llamadas servicios domiciliarios) son atendidas por las autoridades locales: como el consumo de agua, de los alcantarillados, de los teléfonos o la recogida de basuras en las poblaciones. Según la Constitución los Territorios Indígenas estarían encargados de prestar algunos de esos servicios, igual que los Municipios.*

SITUADO FISCAL: *es una transferencia de los ingresos corrientes de la Nación que es enviada a los departamentos para que éstos la distribuyan entre los municipios y los Territorios Indígenas, con el fin de pagar los gastos de salud y educación en hospitales, centros de salud, escuelas y colegios.*

TENENCIA DE LA TIERRA: *son las distintas maneras de tener derecho sobre una tierra, con adjudicación de cabildo, con escrituras, en arrendamiento o en préstamo, en posesión de hecho.*

TERRITORIO: *es el espacio natural en que viven, en donde se mueven y que aprovechan los seres vivos, ya sean grupos de humanos que lo usan, o animales que también lo ocupan, lo marcan y lo defienden de distintas maneras. Se dice, por ejemplo, "el territorio de un tigre" o "el territorio venezolano".*

TERRITORIOS INDÍGENAS: *(llamados por los funcionarios ETIS) son las nuevas entidades político-administrativas creadas por la Constitución para garantizar que los pueblos indígenas puedan darse su propio gobierno y administración.*

Los Territorios Indígenas estarán formados por los resguardos y demás zonas que posean o donde desarrollen actividades económicas y culturales, como los pagamentos, enfriamientos de varas, entierros y demás ceremonias de las comunidades.

Además los Territorios Indígenas serán gobernados por un Consejo Territorial de acuerdo a los "usos y costumbres" de las comunidades, siempre y cuando esas costumbres respeten lo que ordena la Constitución y la Ley Territorial para todo el país.

TRANSFERENCIA: *es mover el dinero de alguien de un banco a otro banco. En el caso de las transferencias del gobierno es cuando lo pasan de las cuentas de la Nación a las de los Departamentos, Municipios o Territorios Indígenas.*

USOS Y COSTUMBRES: *son las distintas maneras que tienen las comunidades de hacer una cosa o resolver un problema. Por ejemplo, formas de pescar, de celebrar un matrimonio, de elegir un jefe. De acuerdo a la Constitución Nacional los usos y costumbres de las comunidades y pueblos indios serán la norma para la reglamentación interna que se debe dar cada pueblo indígena; por ejemplo, para la escogencia de los miembros del Consejo Territorial.*

PROGRAMA SIEMBRAS

2.1 Alcance del Curso

El alcance de la propuesta es la realización de un Curso de **Formación en principios de auditoria** con duración de **Treinta y dos (32)** horas con énfasis en la norma internacional ISO 9001:2008

2.2 Objetivo General

Capacitar a un grupo de estudiantes seleccionadas por la organización en herramientas y técnicas suficientes que le permitan evaluar de forma objetiva el sistema de gestión de calidad basado en la norma internacional ISO 9001:2008.

2.3 Objetivos Específicos

Buscar en el grupo de personas seleccionadas lo siguiente:

- Aprender todas y cada una de las etapas de una Auditoria.
- Encontrar Oportunidades de Mejora.
- Entender el papel y responsabilidad de un auditor
- Planear, preparar y ejecutar una auditoria interna.
- Organizar y dirigir una auditoria a través del manejo efectivo de la agenda de trabajo.
- Entender el mecanismo de auditoria efectivo, a través del mapa de procesos y sus respectivas caracterizaciones.
- Desarrollar técnicas de muestreo de evidencias en cada proceso.
- Comprender los métodos para recopilación de información y evidencia de auditoría.
- Elaborar listas de chequeo que incluyan preguntas relevantes a cada proceso y que aporten valor
- Implementar herramientas para elaboración de informes y soportar los resultados ante la gerencia
- Redactar informes claros, derivados de la evidencia detectada durante la auditoria interna.
- Orientar al grupo sobre el comportamiento y actitud adecuada de un auditor.
- Analizar el enfoque sistémico de indicadores de gestión en una auditoria interna
- Entender la importancia de escuchar en forma efectiva y precisa.
- Aplicar al final auditoria al MPPCA

2.4 Contenido

La estructura del curso estará fundamentada en direccionar hacia la detección de oportunidades de mejora a través de la Auditoria basada en el enfoque PHVA, teniendo en consideración que la actualización de auditores, se trabajará en dos enfoques importantes, el primero de ellos, dando a conocer conceptos sobre el ciclo PHVA de manera teórica y aplicativa a la organización a través de talleres.

- PHVA, planear hacer, verificar y ajustar..

II. FUNDAMENTOS DE UNA AUDITORIA

- La Planeación de la Auditoria
- Elaboración de listas de chequeo
- Redacción de No conformidades
- Redacción de Oportunidades de Mejora.
- Auditoria de seguimiento de las oportunidades de Mejora.
- Medición de la Eficacia de las acciones Tomadas.
- Impactos en la Organización.
- Orientación al grupo de auditores hacia la conceptualización de la Eficacia y Eficiencia de los procesos
- Cómo se presenta un informe.

FORMATO 2A.
PRESUPUESTO

CI 1726 DE 2025-CANAL TRO MINTIC

RESUMEN DE PRESUPUESTO

Fase	**Total Fase**
Planeación	$2.000.000
Grabación	$2.000.000
Edición	$1.756.376
TOTAL	$5.756.376

	Fase 1				
	Concepto	Precio Unitario	Cantidad	Unidad de medida	Total
1	Preproducción/ Investigación	$500.000	2	Paquete	$1.000.000
2	Director	$1.000.000	1	Persona	$1.000.000
				Subtotal Fase 1	$2.000.000
	Fase 2				
	Concepto	Precio Unitario	Cantidad	Unidad de medida	Total
3	Producción/ Grabación	$500.000	2	Paquete	$1.000.000
4	Director	$1.000.000	1	Persona	$1.000.000
				Subtotal Fase 2	$2.000.000
	Fase 3				
	Concepto	Precio Unitario	Cantidad	Unidad de medida	Total
5	Posproducción/ Edición y finalización	$500.000	2	Paquete	$1.000.000
6	Editor	$756.376	1	Persona	$756.376
				Subtotal Fase 3	$1.756.376
				Total	$5.756.376

FORMATO 2B.
CRONOGRAMA

CI 1726 DE 2025-CANAL TRO MINTIC

RESPONSABLES POR ACTIVIDAD	Responsable 1 Responsable 2 Responsable 3 Responsbale 4	Organización social											
ASPECTOS DEL PROCESO	**ACTIVIDADES**	**Fecha de cumplimiento de la actividad**											
		OCTUBRE				**NOVIEMBRE**				**DICIEMBRE**			
		S1	**S2**	**S3**	**S**	**S**	**S2**	**S3**	**S4**	**S1**	**S2**	**S3**	
Fase 1	Investigación												
	Escritura de libretos												
Fase 2	Grabación 1												
	Grabación 2												
Fase 3	Edición y finalización cap 1												
	Edición y finalización cap 2												

FORMATO 5. FICHA DE INVESTIGACIÓN CI 1726 DE 2025-CANAL TRO MINTIC	
A. DATOS GENERALES	
Organización responsable	*Gobernadora LILIANA PECHE MUELAS*
Comunidad/organización/ pueblo a la que pertenece	*Resguardo Indígena de Guambia MISAK*
Nombre de la persona responsable del producto	*Coordinación JOSÉ WILSON TUNUBALA YALANDA*
Correo electrónico	*tunubalayalanda@gmail.com* - namuywam92.2@gmail.com
Celular	*3206503510 3148540430*

FICHA DE INVESTIGACIÓN	
Nombre Serie o Proyecto	**semilla de paz equilibrio del pueblo MISAK**
Director	**JOSE WILSON TUNUBALA YALANDA**
Organización	**INDIGENA RESGUARDO DE GUAMBIA**
Año de producción	**2025**
Sinopsis general (MAX. 5 líneas)	*Resume integralmente la idea central del episodio, sintetizando la fuerza temática y narrativa. Puede responder a las preguntas ¿Quién?, ¿qué?, ¿cómo?, ¿dónde? y ¿por qué?* *El uso del término "semillas" tiene sentido simbólico y material: por un lado se refiere a semillas agrícolas/nativas (recuperación de biodiversidad, soberanía alimentaria), por otro lado se refiere a "semillas de cambio", "jóvenes que germinan liderazgo", "semilla de paz" como metáfora de transformación social, cultural equilibrio en el ciclo de vida en el espacio territorial.* *En territorios indígenas como el del pueblo Misak, estos procesos de jóvenes, cultura, agroecología y paz tienen un fuerte componente de autonomía, gobernanza, reafirmación de identidad, resistencia frente a dinámicas externas.* *Iniciativas como Semillas de Paz permiten articular: juventud cultura ancestral, agroecología, paz comunitaria lo que puede potenciar procesos de desarrollo propio, fortalecimiento de comunidad y mitigación de impactos de fortalecimiento del plan de vida Misak.*
Tema (MAX. 1 línea)	Los Jóvenes por la Paz ("Semillas de Paz") parecen orientarse a fortalecer la participación juvenil, la autonomía cultural y la articulación de procesos de paz desde los territorios por la pérdida de la identidad.
Subtemas (si aplica)	Preservación de saberes ancestrales, de shuraes y shuras liderazgo femenino, fortalecimiento de identidad dentro del plan de vida MISAK.

Enfoque (MAX. 10 líneas)	*Define la intención creativa, artística y conceptual que fundamenta el proyecto. Da cuenta de los referentes, necesidades y procesos creativos detrás de la formulación.* Con la oralidad La **preservación y siembra de semillas nativas** como acto de vida en las grandes asambleas, resistencia y continuidad cultural pues la semilla es fuente de alimento físico, pero también espiritual en la cosmovisión misak. La **cultivación de la paz**, entendida no solo como la ausencia de conflicto, sino como la armonía, el equilibrio, con el territorio, la reciprocidad con la naturaleza, la vida digna comunitaria. Por tanto, "semillas de paz" implica sembrar relaciones, saberes con mucha sabiduría y prácticas que favorecen la pervivencia de su cultura y su territorio.Un compromiso colectivo con la autonomía, la identidad cultural y la dignidad parte de ese proceso es la educación propia, la lengua materna, Namrrik la cultura de la tierra y el agua. En ese sentido, "semilla" se refiere también al germen de la identidad y de la vida comunitaria, la "comunidad Misak en semillas de paz" sería la comunidad que se organiza y trabaja comunitario la minga para sembrar literal y simbólicamente las bases de una vida, dentro de la culturales, de paz, reconciliación, autonomía y dignidad.
Premisa o pregunta central (MAX. 5 líneas)	*En una afirmación o pregunta, define el punto de vista del autor y la intención comunicativa que hay detrás de la obra.* Para el pueblo Misak, la **palabra es vida, semilla y autoridad**. Ellos conciben la oralidad como el medio para mantener el equilibrio entre el territorio, el pensamiento y la comunidad. En Namtrik (su lengua propia), "Namuy Wam" significa "nuestra voz" o "la voz del pueblo".palabra tiene poder creador, no solo comunica: enseña, cura, orienta, da identidad.
GUÍA DE INVESTIGACIÓN	
Metodología y fuentes	*Explica la forma en que se ha adelantado la investigación y la proyecta, determina las herramientas y fuentes seleccionadas para garantizar la solidez conceptual del proyecto.* Este proyecto es citado como semilla de paz para el equilibrio, parte de la estrategia de comunicación del Pueblo Misak, bajo el título de Espiral de Comunicaciones Namuy Wam, Su finalidad es aportar al fortalecimiento del Plan de Vida del Pueblo Misak en el ciclo de vida que busca la pervivencia cultural, territorial, política y social del pueblo Misak En palabras del proyeccion "la comunicación como proceso clave que permite no sólo diseñar estrategias de comunicación sino dinamizar procesos de participación que fortalecen la autoridad ancestral, con la autonomía de nuestra identidad y el idioma Namrrik lengua propia, con los shures y shuras taitas Mamas, Kashukus, Tías, con la grabaciones de audios.

Estado de la investigación	*Expone el grado de desarrollo en que se encuentra la investigación del proyecto.* Con el Fortalecimiento de la identidad cultural, la lengua materna y los saberes ancestrales a través de medios de comunicación propios. Esta investigación aborda cómo la emisora ha contribuido a la identidad cultural del pueblo Misak. Recuperación de las tradiciones y cosmogonía del pueblo Misak por medio de la radio comunitaria Namuy Wam con las semillas de paz.
Marco conceptual	*Presenta las categorías o ejes conceptuales desde los que se abordan los temas y contenidos del proyecto en función del lenguaje sonoro.* La radio comunitaria es un medio de comunicación gestionado por la propia comunidad, con el objetivo principal de promover la participación social, la educación, la cultura y la identidad mita namrrik lengua propia, español. Namuy Wam 92.2 FM es la radio comunitaria del pueblo Misak, que se constituye como herramienta de cohesión social, educación cultural y difusión comunitaria de saberes ancestrales con la historia milenaria del ciclo de vida en el espacio con los shueres y shuras taita, mamas.
Sinopsis temática de los capítulos	*CAPÍTULO 1: DEFENSA DEL TERRITORIO, las mujeres etnicas en el territorio misak ven la paz intrinsecamente ligada a la proteccion des sus terrotorios, recursos naturales y tradiciones culturales, que han sido gravemente afectos por el conflicto armado y otros factores* *CAPÍTULO 2: La cultura de paz con enfoque de género en el pueblo misak implica reconocer y fortalecer prácticas comunitarias que promuevan el respeto, la equidad y la resolución de conflictos, integrando la igualdad entre hombres y mujeres como parte esencial de la vida colectiva.*
Referencias	*Bibliográficas, visuales, documentales.*
Material de archivo a usar (si aplica)	**Plan de vida de los 4 pilares** **consumo vision autonomía, usos y costumbre, territoria,**
Links relacionados	**No aplica**

MAPA TEMÁTICO DEL PROYECTO:

#	Nombre del capítulo	Tema central	Subtemas	Enfoque	Personajes	Fuentes
1	Misak semilla de Paz.	autonomía cultura juvenil con el proceso	Preservación del conocimient	fortalecimientos de la	Wilson Tunubala. Luis Enrique	Tradición oral registro

		de semillas MISAK.	o sabiduría y ciencia del plan de vida.	tradición oral.	Ullune. Libardo Tombe. Nilson Santiago Yalanda. Milena Morales. Fernanda Tunubala.	escrito
2	tejidos de paz equilibrio experiencia del pueblo misak.	conocimiento y sabiduría	convivencia en comunidad	autonomía, autoridad.	Wilson Tunubala. Luis Enrique Ullune. Libardo Tombe. Nilson Santiago Yalanda. Milena Morales. Fernanda Tunubala.	Tradición oral registro escrito