

PLAN NACIONAL DE CAPACITACIÓN INDÍGENA AÑO 2004

I. MARCO CONTEXTUAL

Las perspectivas de desarrollo trazadas por los pueblos indígenas se han centrado en sus procesos de autonomía fundamentados en el ejercicio de la educación propia, aplicación de la medicina tradicional, sistemas de gobierno y justicia de acuerdo a sus usos y costumbres, todo con el fin de conservar la unidad e identidad étnica y la propiedad colectiva de sus territorios.

La falta de políticas de desarrollo claras, contundentes y oportunas generan consecuentemente el desconocimiento de la diversidad étnica y cultural, que se refleja en el empobrecimiento, la discriminación y el despojo territorial y cultural de los pueblos y comunidades indígenas, fenómenos que hoy determinan comportamientos inconsecuentes del Estado y la sociedad agrandando la brecha de la desigualdad en las relaciones sociales.

Hasta 1990, el desarrollo normativo no incidió en el bienestar de los indígenas, lo que se atribuye a la falta de voluntad política de los diferentes niveles de gobierno, al desconocimiento del orden jurídico especial y a los escasos recursos para la inversión social en infraestructura y capitalización humana, factores que generaron unas relaciones entre el Estado y los pueblos indígenas de carácter vertical, paternalista, integracionista y asistencialista.

Es a partir de 1991 que los cambios constitucionales demandaron la transformación de las relaciones entre el Estado, la sociedad nacional y los pueblos indígenas; mandatos vigentes que exigen el diseño de políticas especiales que garanticen el ejercicio pleno de las diferencias étnicas y culturales.

En atención de la realidad social, las disposiciones jurídicas, los sistemas organizativos tradicionales de los indígenas, quienes en la defensa de sus derechos combinan elementos de la educación propia con la capacitación exógena; la ESAP viene haciendo presencia efectiva en los resguardos y cabildos indígenas del país a través de la CAPACITACIÓN concertada.

II. ¿POR QUÉ LA ESAP ASUME LA CAPACITACIÓN INDÍGENA?

La ESAP en cumplimiento de lo ordenado en las leyes 489 y 617 imparte a finales del 2000 e inicios del 2001, la capacitación a los servidores públicos de elección popular incluye el tema de los derechos indígenas con el fin de que los gobernadores y alcaldes recién electos apliquen el régimen especial de los pueblos y comunidades indígenas en la elaboración y

ejecución de los planes de desarrollo y de ordenamiento territorial. Se les informa de los contenidos y diferencias de éstos con los planes de vida, desde el marco de la planeación.

La ESAP asume la capacitación teniendo en cuenta que los gobernadores, cabildantes y autoridades tradicionales indígenas tienen la calidad de servidores públicos especiales y que a ellos el Estado no los ha capacitado en temas de administración pública.

La Escuela Superior de Administración Pública - ESAP como institución pública, en cumplimiento de sus objetivos educativos, ha definido la CAPACITACIÓN como el instrumento fundamental para fortalecer la gestión administrativa, promover el desarrollo cultural, social, económico y político y facilitar que los indígenas colectivamente dispongan de mecanismos jurídicos sencillos y prácticos que les permitan proteger su cultura, sus territorios, sus conocimientos, sus sistemas de gobierno y justicia y pongan para su servicio y desarrollo el funcionamiento del Estado.

III. LA CAPACITACIÓN INDÍGENA UNA NUEVA TAREA DE LA ESAP

Las acciones de capacitación que el Estado desarrolle con los indígenas deben responder a la realidad social, a la diversidad cultural y territorial, es decir, a la cosmogonía y cosmovisión de los pueblos y comunidades, donde el entorno natural es entendido como un todo armónico e inseparable. Planteamientos distintos pueden conducir a posiciones etnocéntricas en perjuicio de la diversidad cultural de la Nación colombiana, tal como ha venido ocurriendo con la influencia del sistema jurídico que por orientar lo que ha hecho es desorientar la concepción de desarrollo que poseen los indígenas.

1. ¿Qué debe posibilitar la capacitación indígena?

La capacitación debe convertirse en un instrumento con contenido actual, fundamentada en la historia, en la memoria de lo pasado, en las enseñanzas de los mayores, de tal manera que posibilite manejar y aplicar la información para mejorar la gestión administrativa, las relaciones de pueblo o comunidad y las interinstitucionales, respetando las tradiciones; de tal forma, que la dinámica se fortalezca al vivenciar el contexto, dicho de otra forma, la capacitación que adelanta la ESAP se fundamenta en casos prácticos dando respuesta a iniciativas de los líderes y autoridades que se originan por la falta de información en el manejo en asuntos de lo público.

La capacitación también debe entregar herramientas a futuro. Esto se puede lograr capacitando a *capacitadores* que se convertirán en multiplicadores con la tarea de garantizar la socialización de la capacitación, lo cual posibilitará que los miembros de las comunidades asuman las condiciones para actuar coyunturalmente y proyectar acciones estructurales, pero siendo ellos los sujetos activos que viven el problema y están en condiciones de dar soluciones.

2. ¿En qué se apoya la ESAP para hacer la Capacitación indígena?

En la actualidad existen criterios comunes desde el Estado y los actores sociales del país, en el sentido que los cambios constitucionales e institucionales de los últimos 12 años, exigen coherencia en la transformación de las relaciones entre el Estado, la sociedad no indígena y los indígenas, para que éstos materialicen el ejercicio pleno de los derechos pertinentes a la diversidad étnica y cultural.

Con la ratificación del convenio 169 de la 1989 de la OIT, conocido en nuestro país como Ley 21 de 1991 y la aprobación de la nueva Carta Política se consagraron los principios de diversidad, interculturalidad e integralidad; los que a su vez aceleraron nuevos retos y dejaron al descubierto realidades en la relación Estado, pueblos indígenas y sociedad no indígena, que para afrontarlos se debe recurrir al *consenso* entre actores para definir una capacitación intercultural e integral en administración y gestión pública.

IV. ¿QUÉ VIENE HACIENDO LA ESAP CON LOS INDÍGENAS?

La ESAP a través de la capacitación a indígenas viene apoyando y promoviendo procesos generados por las mismas comunidades, que conducen al fortalecimiento de la autonomía sin detrimento de la soberanía nacional; prueba de ello, son las capacitaciones que se iniciaron en el año 2001.

V. PRINCIPIOS

La ESAP para desarrollar las actividades de capacitación indígena en todos los niveles territoriales viene observando y respetando los siguientes principios:

1. UNIDAD, TIERRA, CULTURA Y AUTONOMIA que orientan el accionar y la lucha indígena.
2. La espiritualidad, la interculturalidad y la integralidad como soportes fundamentales de la unidad en la diversidad que posibilitan la relación en el marco del diálogo de saberes.
3. Las relaciones entre las instituciones del Estado y las autoridades indígenas como entes públicos de carácter especial, se ejercerán en un nivel horizontal.
4. La consulta previa y el consenso como fundamentos de la AUTONOMÍA de los pueblos indígenas como SUJETOS de decisión.
5. El desarrollo de los pueblos indígenas se proyectará sobre su cosmogonía, su cosmovisión e identidad cultural, como justificación diferenciadora de la visión occidental de desarrollo.

VI. POLÍTICAS

Las políticas a tener en cuenta para la *capacitación* con pueblos y comunidades deben orientarse a dotarlos de herramientas “hacia la defensa, apoyo, fortalecimiento y consolidación de los derechos étnicos y culturales, consagrados en las normas constitucionales y legales.

El reconocimiento de los derechos territoriales como eje de las relaciones entre los pueblos indígenas y el Estado, ya que para sus comunidades la tierra posee un valor cultural y además, es un factor productivo asociado a tradiciones que identifican su sentido de pertenencia y arraigo, expresadas a través de diferentes prácticas culturales que cohesionan la colectividad.

El derecho de los indígenas que tienen resguardos a recibir¹ recursos del Sistema General de Participaciones ha incidido notablemente en la gestión, en el sentido de colectividad, en la forma de elegir a sus autoridades y en las relaciones con las entidades territoriales y otros entes estatales, pues no hay que desconocer que están viviendo “un proceso de ajuste y aprendizaje complejo..., estos recursos les han permitido avanzar en la solución de sus necesidades básicas, así como en los procesos de planeación, puesta en marcha y evaluación de sus planes de desarrollo. Sin embargo, se han presentado conflictos entre las municipalidades y los cabildos indígenas²”.

Atendiendo estas políticas indigenistas la ESAP desarrollará los siguientes:

VII. OBJETIVOS

1. GENERAL

Diseñar y facilitar elementos tendientes al fortalecimiento institucional de los pueblos y comunidades indígenas en su relación con el Estado y la sociedad, desde la perspectiva académica en el marco de la interculturalidad y diálogo de saberes.

2. ESPECÍFICOS

- Entregar instrumentos técnicos, jurídicos y prácticos que permitan fortalecer la descentralización político administrativa y mejorar la capacidad de gestión.
- Asesorará y apoyará programas en gestión pública, con énfasis en la administración de los recursos provenientes del Sistema General de Participaciones.

¹ Los indígenas organizados en cabildos y que no tienen resguardos no acceden a los recursos provenientes del Sistema General de Participaciones.

² DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN. *Ibidem*.

- Difundir los avances y espacios sociales, políticos y jurídicos en derechos indígenas a nivel mundial y nacional, los cuales deben ser conocidos por indígenas y funcionarios públicos, a través de la estrategia de la capacitación de doble vía.
- Propiciar que los indígenas ocupen espacios institucionales en los sectores públicos y privados y se conviertan en actores de su futuro y pongan en ejercicio sus derechos y fortalezcan su autonomía.

VIII. RESULTADOS ESPERADOS

- Cuantificación y cualificación de las autoridades indígenas de cara a la gestión pública.
- Corregir las deficiencias administrativas internas generadas por el manejo de los recursos provenientes de la cofinanciación y del Sistema General de Participaciones.
- Mejoramiento de las relaciones interinstitucionales y comunitarias.
- Capacidad de respuesta para afrontar los cambios sociales y retos de la globalización que conduzcan a generar propuestas alternativas desde la construcción colectiva de los Planes Integrales de Vida de cada pueblo o etnia.
- Actualización de los conocimientos en Derecho y Legislación Indígena.

IX. INDICADORES

Los resultados de la capacitación se medirán o evaluarán con los siguientes indicadores:

- Líderes y autoridades indígenas capacitados.
- Planes de vida en elaboración con el acompañamiento del Plan Nacional de Capacitación Indígena.
- Eventos de capacitación realizados.
- Documentos elaborados como material de apoyo de la capacitación.
- Réplicas de talleres y seminarios realizados por los indígenas beneficiarios de la capacitación.

X. ESTRATEGIAS

Para lograr los objetivos trazados se recurrirá a las siguientes estrategias:

1. El primer paso de la capacitación será la realización de la “consulta previa y la concertación” con las comunidades indígenas beneficiarias para definir la temática a desarrollar en los diferentes eventos, seminarios y talleres. Con esto se pretende generar compromiso y apropiación de lo que se está haciendo como un reforzamiento al sentido de pertenencia.
2. Promover y hacer acompañamiento a procesos para el fortalecimiento de las comunidades indígenas. Las comunidades tienen sus dinámicas colectivas que en la mayoría de los casos no responden a procesos estructurados sino a acciones coyunturales.
3. Fortalecimiento del capital humano indígena. Se capacitará a capacitadores indígenas desde un contexto y con contenidos indígenas, es decir, respetando su cultura, usos, costumbres e idioma. La metodología será apropiada a la realidad de cada pueblo.
4. Con las comunidades beneficiarias la capacitación en lo posible tendrá continuidad para posibilitar el seguimiento y evaluación.
5. Los ajustes a las orientaciones y metodología de la capacitación se harán bajo el concepto de “deconstrucción”, es decir, se valorará y tendrá en cuenta el nuevo entorno, las acciones y los conceptos anteriores.
6. Los instructores, conferencistas y docentes que desarrollen la capacitación deben tener conocimiento de la dinámica del pueblo y comunidad a capacitar y experiencia en el trabajo con indígenas.
7. Preferiblemente la capacitación será orientada y desarrollada por indígenas profesionales e idóneos que reúnan las condiciones de conocimiento y experiencia, de tal manera, que su sentido de pertenencia e identidad genere confianza y buenos resultados.
8. La capacitación será de doble vía. Se capacitarán líderes y autoridades indígenas, funcionarios públicos de orden local, regional y nacional sobre los temas indígenas, aprovechando los espacios que ofrezcan el “Sistema Nacional de Capacitación Municipal” y los programas de la ESAP.

XI. ¿QUÉ SE PRETENDE SEGUIR HACIENDO?

Se seguirá capacitando a través de talleres, seminarios, conferencias, diplomados, entrega de material de capacitación, asesorías a comunidades, acompañamiento directo sobre planes de vida. Se desarrollará la siguiente temática:

1. Legislación indígena.

2. Planes de Vida: acompañamiento a la elaboración.
3. Entidades Territoriales Indígenas y Sistema General de Participaciones.
4. Capacitación a capacitadores.

XII. RECURSOS

La ESAP destinará de su presupuesto la suma de \$100.000.000,00 con los cuales se pagarán: honorarios (contratos, horas cátedra), viáticos, gastos de transporte y fotocopias de material de apoyo.

Los resguardos indígenas beneficiarios aportarán recursos para cubrir gastos de transporte, alojamiento y alimentación de los asistentes a la capacitación.

XII. CONCLUSIONES

1. La capacitación debe ser periódica, para hacerle seguimiento y evaluar el impacto, para ello las autoridades indígenas deben constituir escuelas de liderazgo para preparar dirigentes o futuras autoridades.
2. Crear un Observatorio de Políticas de Gestión de las autoridades y líderes indígenas.
3. La capacitación debe ser impartida con personal con experiencia que maneje contextos y contenidos sobre la temática indígena.

PLAN NACIONAL DE CAPACITACIÓN INDÍGENA

COSTOS DE LAS ACTIVIDADES AÑO 2004

Temas	Nº eventos	Nº de horas	Valor horas ³ cátedra	Viáticos	Gastos de viaje	Arrendamiento de aulas	Fotocopias - materiales apoyo	Subtotales
Legislación Indígena	12	192	9.600.000	7.200.000	8.400.000	1.200.000	3.600.000	30.000.000
Planes de Vida	12	192	9.600.000	7.200.000	8.400.000	1.200.000	3.600.000	30.000.000
Entidades Territoriales Indígenas y Sistema General de Participaciones	12	192	9.600.000	7.200.000	8.400.000	1.200.000	3.600.000	30.000.000
Capacitación a capacitadores	4	64	3.200.000	2.400.000	2.800.000	400.000	1.200.000	10.000.000
Total	40	640	32.000.000	24.000.000	28.000.000	4.000.000	12.000.000	\$100.000.000

Proyectó: Luis Ortega Miticanoy

³ El valor de cada hora cátedra es de \$50.000,00

ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
DEPARTAMENTO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

PLAN NACIONAL DE CAPACITACIÓN INDÍGENA

**COSTOS
DE LAS ACTIVIDADES AÑO 2004**

Temas	Nº eventos	Nº de horas	Valor horas ¹ cátedra	Viáticos	Gastos de viaje	Arrendamiento de aulas	Fotocopias - materiales apoyo	Subtotales
Legislación Indígena	12	192	9.600.000	7.200.000	8.400.000	1.200.000	3.600.000	30.000.000
Planes de Vida	12	192	9.600.000	7.200.000	8.400.000	1.200.000	3.600.000	30.000.000
Entidades Territoriales Indígenas y Sistema General de Participaciones	12	192	9.600.000	7.200.000	8.400.000	1.200.000	3.600.000	30.000.000
Capacitación a capacitadores	4	64	3.200.00	2.400.000	2.800.000	400.000	1.200.000	10.000.000
Total	40	640	32.000.000	24.000.000	28.000.000	4.000.000	12.000.000	\$100.000.000

Proyectó: Luis Ortega Miticanoy

¹ El valor de cada hora cátedra es de \$50.000,00