

## PLAN DE TRABAJO.

2017-2019

ABDO OVIDIO CÓRDOBA MOSQUERA

DIRECTOR ETNIAS MUNICIPIO DE MEDELLÍN

### ANTECEDENTES.

Durante el transcurso de 17 años como habitante del municipio de Medellín pero esencialmente como líder de organizaciones comunitarias, sociales académico e investigador de las problemáticas públicas de las comunidades negras, he logrado algunas claridades sobre los principales obstáculos y desafíos que enfrentan las etnias minoritarias y la población pobre del país al momento de pensar en la planeación y gestión del desarrollo en los territorios de influencia.

He inferido e interpretado las que considero sus luchas venales por mejorar sus condiciones de vida tanto económica, política como social y culturalmente; sin embargo, no ha existido conexión entre sus intenciones y el aporte que debe hacer la institucionalidad para hacer posible las aspiraciones de indicadas poblaciones étnicas del país y antes por el contrario día a día se vislumbran brechas más profundas entre estas y sus autoridades locales, territoriales e inclusive nacionales.

Así mismo, desde el conocimiento de la administración pública por fuera como estudioso del tema, y por dentro como servidor público más de 10 años; tengo la plena certeza que el que no se dé cumplimiento a los postulados constitucionales y normativos en el entendido del derecho que tienen las poblaciones étnicas a beneficiarse de los fines esenciales del Estado no corresponden a negligencia ni ausencia de normas sino a intereses mezquinos de quienes hacen efectivas las normas y en algunos casos un poco de desinterés de los afectados.

## JUSTIFICACIÓN.

En ese orden de ideas el Director de etnias del Municipio de Medellín se concentrará en lograr la articulación e integración de la institucionalidad en toda su dimensión y las comunidades étnicas haciendo énfasis en la responsabilidad que le asiste a cada una de las partes desde el planteamiento y el esfuerzo del legislador y de igual manera, desde la legitimidad que le otorga el sentido de libertad individual y colectiva del ser humano; que lo convoca permanente mente a avanzar en el mejoramiento de su calidad de vida.

Como director de etnias pondré todo mi esfuerzo en fortalecer los procesos de las etnias, reconstruir las relaciones fragmentadas en algún momento de sus historias, tanto, con los miembros de sus comunidades como con las instituciones.

Ser un gestor elocuente y permanente de sus iniciativas individuales y colectivas.

Generar sinergias entre sus profesionales, líderes y servidores públicos, de tal manera que se conviertan en un cuerpo y el alma del proceso de fortalecimiento del movimiento étnico.

Pues, el sentido de pertenencia no es producto del azar; el sentido de pertenencia es el resultado de una serie de circunstancias acumuladas generalmente positivas o transformadas en el tiempo, en beneficio de aquel o aquellos que en su momento llegan a experimentar un comportamiento o sentimiento favorable hacia alguien o algo.

El simple hecho que yo pertenezca a una determinada comunidad étnica por sí solo no es elemento suficiente para construir vínculos de afecto por ella; son las relaciones, las circunstancias vividas las que posibilitan o dificultan la apropiación real.

## OBJETIVOS:

**General:** promover la armonía e integración y el buen relacionamiento entre los diferentes estamentos de la institucionalidad y el movimiento étnico para generar sinergias entorno a la construcción de una ciudad más incluyente, respetuosa de la diferencia y todas sus connotaciones, empoderada, amada y admirada por los diferentes pueblos que la conforman y que sueñan en sentirse dueños como todos sus habitantes de ella; no solo por su presencia sino, por los aportes que hacen y desean seguir haciendo con el apoyo institucional.

### Objetivos específicos:

1. Construir una agenda relacionada con visitas permanentes a las instalaciones de las organizaciones del movimiento étnico para conocer sus fortalezas y debilidades.
2. Estructurar un proceso de acercamiento a las organizaciones que se lleve a la práctica en reuniones por ciclos semanales con grupo de organizaciones para establecer la ruta, metas y plan de acción.
3. Promover la creación y el fortalecimiento de una organización de tercer grado que agremie las organizaciones de segundo grado y que consolide el movimiento étnico.

### METODOLOGÍA

Se plantea como mecanismo efectivo la construcción colectiva.

1. Construcción conjunta de la agenda de trabajo
2. Escogeremos un día de cada mes para tertuliar sobre los avances o dificultades que se presentan en el proceso.
3. Programación de visita a las organizaciones sociales y comunitarias dirigidas por nuestros grupos étnicos.
4. Programación de visitas a los establecimientos comerciales o unidades productivas de nuestros pueblos étnicos para que ellos sientan la presencia y el apoyo de la institucionalidad.
5. Proceso de formación permanente.