

Construcción de significados de bienestar en una organización artística y juvenil.

Juliana María López Torres  
Andrea Ordoñez Diazgranados

Trabajo de Grado

Directora  
Adira Amaya Urquijo

Pontificia Universidad Javeriana

Facultad de Psicología

Bogotá, DC.

2016

Agradecemos especialmente a la Fundación Artística y Social La Familia Ayara por abrirnos las puertas y depositar su confianza en nosotras. A nuestra directora Adira Amaya Urquijo por su colaboración y apoyo a lo largo de este proceso. También a nuestras familias, amigas y amigos por su compañía incondicional y por estar siempre presentes en la construcción de nuestros sueños.

**Tabla de Contenido**

Resumen .....	4
Abstract .....	4
Introducción .....	5
Sobre la Fundación Artística y Social La Familia Ayara.....	10
Definición del problema.....	11
Marco Teórico .....	12
Objetivo General .....	23
Objetivos Específicos .....	23
Método .....	23
Diseño .....	23
Participantes.....	25
Herramientas.....	26
Caracterización.....	27
Resultados .....	30
Discusión y conclusiones .....	65
Propuesta: “Construyendo bienestar organizacional a ritmo del Hip Hop.....	71
Referencias .....	74
Anexos.....	76
Anexo 1. Formato Consentimiento Informado.....	76
Anexo 2. Formato Entrevista Semi-estructurada:.....	78
Anexo 3. Transcripción Entrevistas.....	79

## Resumen

En este estudio se emplea una metodología cualitativa para realizar una investigación-acción con el fin de crear los lineamientos para un programa institucional. Con el propósito de identificar los significados que se construyen acerca del bienestar en una organización artística juvenil, que puedan contribuir en la creación del programa. De manera específica pretende comprender los significados que se generan acerca del bienestar en la organización y dar a conocer situaciones que brindan satisfacción y malestar a los miembros, teniendo en cuenta que el bienestar es una de las áreas de mayor importancia para las organizaciones formales en este caso una Fundación, así como para la disciplina de la psicología, tomando como punto de partida la psicología social del trabajo. Se encontró que los lineamientos para este programa son los incentivos, la integración y la formación.

**Palabras clave:** *Lineamientos, Programa de Bienestar, Fundación Artística Juvenil, Bienestar, Psicología Social del Trabajo, Incentivos, Integración, Formación.*

## Abstract

This work uses a qualitative methodology in order to carry out an action-research, with the sole purpose of creating guidelines for an institutional program. With the point of identifying the comprehensions built in relation to the Well-being in an Artistic and Juvenile Organization to create the specifications for this program. Specifically, this investigation intends to comprehend the meanings generated about the Well-being in the organization and also to learn about the different situations that bring either satisfaction or discomfort in the members, taking into consideration that the topic of Well-being takes a lot of importance in formal organizations such as in this case, a Foundation, as well as its significance for the discipline of psychology, taking as starting point the social psychology of work. The guidelines found for this program embrace three concepts, these are incentives, integration and formation.

**Key-Words:** *Guidelines, Well-being program, Artistic and Juvenile Foundation, Well-being, Social Psychology of Work, Incentives, Integration, Formation.*

## Introducción

La presente investigación-acción surge a partir del énfasis de “Culturas de Paz” de la facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Javeriana; la cual tiene como principal objetivo, comprender, acompañar y fortalecer procesos psicosociales de construcción de culturas de paz con estrategias relacionales y dialógicas, articuladas con el cuerpo, la palabra y otros lenguajes. De acuerdo a los alcances logrados anteriormente, este es un estudio que tiene cuenta los significados individuales y colectivos, entendiendo que la realidad de cada uno de los miembros se construye socialmente. El propósito de esta investigación-acción se centra en aportar información que guíe el programa de bienestar dentro de la Fundación Artística y Social La Familia Ayara.

Por consiguiente es pertinente relatar como fue el primer acercamiento con la Fundación. Con el propósito general de identificar posibilidades de acompañamiento y apoyo psicosocial a los procesos, programas y necesidades de la Fundación, las practicantes emprendieron la inmersión y participación por un mes en algunos de los escenarios de esta. A partir de esto, se presentó una propuesta de trabajo en donde surgieron las siguientes consideraciones, el principal objetivo que vinculaba a las estudiantes con la Fundación, era consolidar las relaciones entre participantes y miembros entorno a la articulación del tema transversal en cultura de paz. Así mismo, entre miembros de la organización desde lo psicosocial, teniendo en cuenta que el marco de las acciones y proyectos que se movilizan en la organización, acogen al Hip Hop como dispositivo privilegiado; y es precisamente desde el arte y el lenguaje las herramientas que promueven e impulsan el trabajo con los y las participantes, así como la construcción de procesos de desarrollo personal y colectivo para el fortalecimiento de la Fundación.

Estos propósitos abrieron posibilidades para el acompañamiento a través de los distintos espacios con los que cuenta la Fundación. Uno de estos fue el Centro Cultural, permitiendo el trabajo con las distintas áreas de la organización.

Teniendo en cuenta la importante misión de la Fundación, desde el inicio se ha reconocido la pertinencia de una postura socio constructorista para estar acorde al marco de acción de la organización, en donde se tienen en cuenta todos los elementos del sistema en un contexto complejo como el actual. De esta manera esta investigación contribuye con el objetivo

de fortalecer y transformar realidades y relaciones tanto individual como colectivamente, partiendo de los recursos e intereses de cada miembro y de la organización como tal.

A partir de esto, fue de suma importancia buscar un acompañamiento psicosocial que tuviera en cuenta el contexto (político, cultural y social) de la vida cotidiana y los proyectos de la organización, basándose en las necesidades, recursos y fortalezas de la misma. Como se venía mencionando se puso a consideración de la Fundación un plan de trabajo con el cual se buscó focalizar el trabajo en dos proyectos que estuvieran articulados; el primero fue el acompañamiento al proyecto: “Construyendo paz a ritmo de Hip Hop” y el segundo, el desarrollo e implementación del proyecto denominado “Bien-estar Organizacional”.

En el acompañamiento al proyecto: “Construyendo paz a ritmo de Hip Hop” que cuenta con el apoyo del Fondo Sueco-Noruego de Cooperación con la Sociedad Civil Colombiana, se tuvo como principal objetivo acompañar y contribuir al fortalecimiento de los recursos personales, sociales y culturales de cada uno de los integrantes de la Fundación Artística y Social La Familia Ayara. También el proceso de construcción y comprensión de la cultura de paz para articularla como tema transversal en los talleres artísticos que realizan con los y las participantes que acuden al Centro Cultural. Por otro lado, se llevó a cabo una propuesta de acción, llamada “Bien-estar Organizacional”, en donde se tuvo como principal objetivo impulsar la creación de condiciones y un entorno laboral donde se promoviera el bienestar de los docentes-artistas y miembros de la organización dentro y fuera del trabajo, logrando así potencializar habilidades y recursos personales y colectivos para fortalecer el trabajo pedagógico y organizacional que se está realizando con terceros.

La acogida del acompañamiento psicosocial en la Fundación llamó la atención acerca de la necesidad de disponer espacios como los propuestos para promover y fortalecer relaciones de bienestar y es desde los logros alcanzados de este proceso los que permitieron identificar los elementos significativos para continuar.

Con base en lo anterior, se continua con el interés por indagar las comprensiones que se tienen acerca del bienestar y sobre las situaciones positivas y negativas que reconocen sus miembros dentro de la organización, con el fin de obtener los posibles lineamientos de un programa de Bienestar Organizacional para la Fundación, teniendo en cuenta sus particularidades. Para lo cual se realizaron entrevistas semi-estructuradas a varios de los

miembros, como los docentes-artistas, los coordinadores de proyectos y sus fundadores. Gracias a esta indagación se pudieron reafirmar que los significados que se le atribuyen al bienestar no difieren de los tradicionales, lo cual nos permite basarnos en los elementos clásicos a la hora de realizar los lineamientos de la propuesta. Sin embargo, se propone que a la hora de implementar el programa se tengan en cuenta metodologías las cuales permitan un trabajo participativo, dándole la debida importancia a las reflexiones individuales y colectivas.

Para lograr dicho objetivo, el presente informe expone en primer lugar la importancia de esta investigación-acción, después se realiza una caracterización de la Fundación; seguido se definirá el problema a investigar. Continúa con un recorrido teórico respecto a los diferentes temas que se investigaron para dar paso a los objetivos. Más adelante se presenta la metodología utilizada haciendo referencia a las técnicas, los participantes y los instrumentos de la misma., para continuar con la caracterización del proceso realizado el semestre anterior, seguido de los resultados encontrados de las entrevistas realizadas y por último la discusión y las conclusiones, dando claridad en los principales elementos que se deben tener en cuenta para la implementación de un programa de bienestar dentro de La Familia Ayara.

### **Justificación**

Como consecuencia del modelo económico capitalista y su impacto en las lógicas laborales, las cuales se basan en la productividad y en el consumo, se ha evidenciado actualmente una preocupación y una necesidad de promover el bienestar del trabajador. Tradicionalmente, se le daba mayor prioridad al trabajador en términos de rendimiento, lo cual desencadenó en una serie de secuelas como malestar al trabajador, individualismo, ausencia de sentido de pertenencia, desigualdad, exclusión y una desvinculación con el entorno social (Orellana, 2007). Con el auge y la expansión del mercado, la psicología optó por desempeñar un rol donde las personas se adoptarían como herramientas útiles para la producción, perspectiva que iba orientada a la diferenciación de roles, división de tareas sencillas, planificación y coordinación del trabajo. De esta manera, la concepción del trabajo se enfocó, en ese momento, al crecimiento en la producción.

Ante esta postura, surge la Psicología Social Crítica del Trabajo y las Organizaciones, como alternativa a estas lógicas organizacionales clásicas para replantear la relación entre trabajador-organización, donde sus principales características se encuentran en la subjetividad del

trabajador, su bienestar y libertad, así como su contexto histórico, cultural y social. Así, la persona es motivada no sólo por factores económicos sino también psicológicos y sociales. Partiendo de lo anterior, se realiza un cambio de paradigma pasando de un modelo orientado hacia la producción a una perspectiva donde prevalece el bienestar del trabajador. Estos elementos se vuelven el foco de atención para este campo de la psicología cuya pretensión, en últimas, es humanizar el mundo del trabajo (Pulido, 2013).

Con base en lo anterior, en esta investigación-acción pretende identificar las compresiones acerca del bienestar organizacional para proponer los lineamientos de un programa dentro de una organización artística y juvenil, debido al proceso que se llevó a cabo durante el primer semestre del año 2016, conjunto al pedido de distintos miembros de la Fundación.

Este estudio surge ante la necesidad de comprender la percepción de los miembros en relación a sus necesidades individuales y colectivas, si son satisfechas o gozan del sentimiento de la labor cumplida, así como la evaluación del clima organizacional dentro de la Fundación. Factores que puede que en el presente, no se están cubriendo a cabalidad a causa de la ausencia de un acompañamiento psicosocial en las distintas áreas de la organización, así como de manera global. Por lo tanto es de suma importancia para Fundación contar con un programa de bienestar donde se tenga en cuenta las particularidades de la organización, así como la de sus miembros, para fortalecer o favorecer a sus miembros, lo cual trascenderá positivamente en los proyectos y procesos de la organización.

A continuación, es preciso mencionar cuatro puntos principales para los cuales se considera relevante esta investigación-acción: la Psicología Social aplicada al mundo del trabajo, la organización en la que se ha venido aportando al proceso de bienestar, los miembros de esta y al país.

En este orden de ideas, es una investigación-acción pertinente especialmente para las Ciencias Sociales. La Psicología Social y Comunitaria, son enfoques donde la investigación-acción ha tenido mucho movimiento, ya que esta permite transformaciones y cambios a nivel individual y colectivo, así como en la calidad de vida de los y las participantes y comunidades, al potenciar su autonomía por medio del intercambio de saberes en diversos temas sociales, culturales y políticos.

La trascendencia que esta investigación-acción tiene para la Psicología del Trabajo Crítica, es específicamente en la intervención del psicólogo ya que se propone la utilización de metodologías y herramientas desde la acción psicosocial, las cuales están direccionadas a promover acciones emprendedoras y autogestionarias; teniendo en cuenta el sistema económico, así como la importancia del ser humano como principal motor de una organización (Pulido, 2013). Dichas acciones deben estar dirigidas hacia el bienestar de los trabajadores en relación a la satisfacción laboral, donde el aspecto social, económico, psicológico y emocional tienen una importancia para que de este modo la organización sea constante en el tiempo y subsista frente a un mercado capitalista donde se tenga en cuenta al trabajador y a sus necesidades. Es decir, a la capacidad que tienen las organizaciones de generar un espacio adecuado para sus trabajadores, es por esto que esta investigación-acción beneficiaría a todos los miembros de Fundación así como a los terceros con los que se trabaja.

Partiendo de lo anterior, el éxito dentro de las organizaciones es determinado por tres variables, las cuales consisten en el poseer conocimientos, habilidades y motivaciones al momento de realizar tareas. Cabe resaltar que estas variables se ven influenciadas por condiciones culturales, sociales y demográficas, las condiciones del puesto de trabajo, de la organización y características de la personalidad.

Siguiendo con lo expuesto, cabe resaltar que este trabajo es de gran relevancia para los miembros de la organización, debido a que no solo impactara en los distintos contextos donde la Fundación lleva a cabo sus acciones, sino también en el bienestar interno posibilitando la reflexión en relación a dinámicas internas para lograr beneficiar a los trabajadores de las distintas áreas de la fundación en relación al bienestar de estos, así como el de los participantes y agentes externos de la organización. Habiendo dicho esto, si se logra que la organización implemente y tome en consideración los lineamientos construidos en esta investigación, es posible que diversas fundaciones de carácter artístico, juvenil y social se vean beneficiadas en cuanto al bienestar de sus miembros.

Por último, se considera que teniendo en cuenta la fuerza que este enfoque psicológico está teniendo y los resultados obtenidos en cuanto al área organizacional, esta investigación-acción contribuirá a la producción de conocimiento y teoría en relación al mundo del trabajo y la Psicología Social.

## **Sobre la Fundación Artística y Social La Familia Ayara**

La Fundación La Familia Ayara nació hacia finales de los años 90 como una particular iniciativa emprendedora de un grupo de jóvenes artistas residentes en contextos urbanos marginales enganchados con la cultura Hip Hop. Los desafíos diarios de lograr mantener su arte vivo, de hacerlo conocer y de cambiar los estereotipos negativos que rondan al Hip Hop, los llevaron a crear novedosas formas de generación de recursos e ideas revolucionarias en pro de alejar a los jóvenes de las lógicas de la violencia (La Familia Ayara, 2016).

En un principio la Fundación La Familia Ayara (2016) comercializó productos relacionados con el Hip Hop, tales como ropa y artículos propios de la cultura urbana; igualmente promocionó artistas de rap. En poco tiempo la Fundación logró consolidar un espacio de intercambio cultural, en donde los jóvenes se reunían para conocer e intercambiar nuevas canciones, videos y para hablar de los avances del Hip Hop en el mundo. Poco a poco dicho espacio se transformó en un Centro Cultural en donde los jóvenes se citan hoy en día para participar en talleres de divulgación de derechos fundamentales, de cultura de paz, de resolución de conflictos, de equidad de género, etc. los cuales son articulados mientras se aprende rap, break dance y grafiti y el más recientemente dance hall.

La acogida que tuvo la iniciativa en hombres y mujeres jóvenes de todas las zonas, sectores, estratos, etnias de la ciudad y el crecimiento del Centro Cultural evidencio la necesidad de los jóvenes de incentivar la idea de fortalecer espacios que les brindara alternativas a la violencia de los barrios y la vulneración de derechos fundamentales. Precisamente las historias de vida emblemáticas de sus fundadores llevo a “La Familia Ayara” a proponerse hacer del Hip Hop en Colombia un arte para el cambio social a gran escala. Seguros del poder transformador del Hip Hop y con los recursos que lograron de sus emprendimientos colectivos, la organización generó su propia metodología de trabajo enfocándose en abordar problemáticas complejas relacionadas inclusive con la violencia estructural y el conflicto armado, con su “Metodología de Alto Impacto” articulada en el Hip Hop como herramienta de trabajo (La Familia Ayara, 2016)

Dicho proceso requirió que sus integrantes se formaran en temas sociales relacionados con problemáticas apremiantes como derechos humanos, con especial énfasis en derechos de la niñez, y a la vez aprendiendo sobre la cultura del Hip Hop. Hoy en día la

Fundación se compone de artistas excepcionales de las diferentes disciplinas relacionadas con temas humanitarios, legales, administrativos, entre otros.

Así La Familia Ayara (2016), logra hoy un trabajo continuo de más de 20 años y ya es parte fundamental de la historia del Hip Hop en Colombia por varios motivos, no solo como empresa cultural emblemática para otros jóvenes de la cultura, sino también por el reconocimiento por parte del movimiento cultural como promotores de un arte de conciencia y transformación. Sin lugar a dudas, es pionera en estos dos campos y su experiencia para llegar a los niños, niñas y jóvenes de toda Colombia sobre temas tan importantes como la prevención del reclutamiento infantil, la creación de proyectos de vida y de emprendimientos entre otros, deja huellas imborrables en quienes participan.

El reconocimiento y apoyo técnico y financiero de organizaciones públicas de orden nacional y de organismos de cooperación internacional ha sido fundamental para el crecimiento de La Familia. La experiencia de atención a más de 17.000 jóvenes ha logrado que La Familia Ayara ponga en práctica su Metodología de Alto Impacto de manera masiva con muy buenos resultados. Además de consolidar la capacidad técnica, administrativa y de movilización, esta unión de organizaciones ha permitido que la Fundación crezca y brinde oportunidades de trabajo a más jóvenes de diferentes zonas del país (La Familia Ayara, 2016).

### **Definición del problema**

Según Harvey (S.f) la irracionalidad del capitalismo se expone a la vista de todos, la privatización, la libertad económica, la propiedad privada y la competencia como mecanismo fundamental para la obtención de beneficios, exaltan el individualismo, la exclusión, la desigualdad y desvinculación con el entorno social y medioambiental, siendo el bienestar del trabajador poco relevante (Orellana, 2007). Al identificar estos elementos, esta investigación-acción se basa en esa lucha que presentan los miembros y las organizaciones hoy en día, en este caso en una fundación artística y juvenil.

Al estar inmersas en varios procesos de la Fundación, se pudo reconocer que se mueven dentro de la lógica organizacional convencional, por otro lado sus programas, prácticas y herramientas con las cuales trabajan parten de un enfoque artístico y estético. Teniendo en cuenta

que dentro de la organización coexisten ideas del mundo capitalista versus nuevas lógicas de trabajo en donde se desea vivir del arte, la hegemonía capitalista logra imponer sus coordenadas, llevando a que con el paso del tiempo la organización se industrialice y mercantilice sus labores; dejando un poco de lado lo artístico y humano de cada uno de sus miembros.

Se tuvieron en cuenta los alcances logrados en la intervención realizada a lo largo del semestre donde el pedido por parte de los miembros de la organización para la creación de un programa de bienestar fue explícito, haciendo evidente la necesidad y las distintas situaciones de malestar que se viven dentro de la organización, como la falta de comunicación e integración entre sus miembros.

Dándole la importancia a los saberes y sentires de cada uno de los miembros para lograr la propuesta del programa es necesario preguntarse: ¿Cuáles son las comprensiones que se construyen acerca del bienestar para la creación de un programa en una organización artística y juvenil?

### **Marco Teórico**

Para al abordaje teórico de esta investigación-acción, es relevante comenzar con el tema del Hip Hop, ya que todos los miembros hacen parte de esta cultura urbana, siendo también la base metodológica y práctica de la organización. El surgimiento del Hip Hop está íntimamente ligado a los rasgos excluyentes de la sociedad de finales del siglo XX. Lo que para la década de los años 70 parecería una casualidad del arte y la música, vertiginosamente el Hip Hop se convertiría en un mecanismo de resistencia a la discriminación y en el modo de expresión de muchos jóvenes provenientes de los contextos críticos de las grandes ciudades.

Esta cultura fue acogida por los jóvenes en Colombia alrededor de 1984, como respuesta dinámicas similares, especialmente por segregación y discriminación de clase y a las problemáticas más allegadas a las y los jóvenes de barrios excluidos del desarrollo. Su historia se encuentra en el movimiento estadounidense, guiado por distintas identidades como la afro descendiente, latina y jamaicana como respuesta a la segregación racial y a la exclusión que se experimentó durante la época (Espitia, 2008). El Hip Hop en Colombia reposa en determinados contexto socio histórico donde se adquiere esta cultura como forma de identidad y de articulación

de sentido a las vivencias de los jóvenes en sus contextos. Se han establecido dos factores predeterminantes que posibilitaron la entrada de la cultura Hip Hop al país (Espitia, 2008).

En primera instancia, está la expansión de la cultura americana, proyectada en películas y medios de comunicación donde el Hip Hop, así como sus prácticas y elementos que la constituyen, en los cuales está incluidos el break dance, el rap y el grafiti. En segundo lugar, el contexto vandálico, inseguro, de pobreza y violencia que respiraban los jóvenes de clases sociales más bajas, donde la propensión a las drogas era alta, por tanto, encuentran en el Hip Hop una forma de expresión en relación a temas como la violencia intrafamiliar, el conflicto armado, la corrupción y el narcotráfico, problemáticas que para muchos colombianos son cotidianos (Espitia, 2008).

Este movimiento cultural generado por el Hip hop llamó la atención de académicos e investigadores que consideraron necesario adentrarse a la conceptualización de las culturas juveniles, expresiones, tribus, etc. y específicamente en la del Hip Hop. Varios estudios se adelantaron en el país y en otras regiones del mundo sobre este fenómeno de los cuales pueden extraerse elementos y reflexiones significativos, específicamente en Bogotá y Medellín.

La investigación: *“Nacidos para la batalla”* de Amaya y Marín (2010) tuvo como objetivo ahondar en la cultura del Hip Hop y del Metal con el fin de aportar a la comprensión de las mismas. Resaltan la importancia de tener la capacidad de sumergirse dentro de estas formas artísticas para lograr acceder a los sentidos y significados producidos por los jóvenes vinculados a estas culturas.

Se reconoce que el Hip Hop emerge como un mecanismo de liberación, elaborado y complejo que se basa en la exploración de las formas sensibles de quienes participan y que logra poner en marcha diversas representaciones artísticas como la danza, la música y la poesía urbana (Amaya y Marín, 2010). Para los jóvenes el break dance es una danza fuerte con la cual son capaces de lidiar con la energía agresiva, ya que requiere un alto grado de dificultad y les exige dominios insospechados sobre su cuerpo. Junto a la danza, las otras formas expresivas del Hip Hop metaforizan una lucha por el terreno de lo simbólico muy particular. En el rap, en el grafiti y en el Djs se puede evidenciarse una forma de abordar conflictos territoriales, de clase, etnia, género, etc., la cual reconoce la gran importancia de esta fuerza como potencia de acción, creación y de creación de sí (Amaya y Marín, 2010).

Según Amaya y Marín (2010), el Hip Hop propone una subjetividad juvenil resuelta y poderosa capaz de transformar los conflictos desde la riqueza de una identidad fortalecida. Este les exige a sus participantes la creación de un estilo propio, a partir de la exploración de sus raíces culturales o condiciones, desarrollando formas autóctonas de expresión acerca de su cotidianidad o las diferentes luchas sociales y étnicas.

Se hace énfasis en la dimensión estética tanto de la cultura Hip Hop como de las otras, ya que es una forma contemporánea de vivir y construir una posición política en la cual se intensifica el foco de creación (Guattari, 1994 citado por Amaya y Marín en 2000). Se empieza a disentir con el concepto clásico de la ciudadanía que propone una sociedad igual para sujetos iguales y sugiere la búsqueda de otras formas que consideren la heterogeneidad de los sujetos, de los grupos sociales, de sus necesidades y de las relaciones que establecen su experiencia colectiva frente a otros (Amaya y Marín, 2000).

Finalmente, las autoras proponen que el Hip Hop posibilita la relación de la estética, ética y política a partir de las sabidurías plásticas, corporales y musicales, haciendo énfasis en la diferencia y el joven como sujeto de derechos con ciertas particularidades culturales, permitiéndoles crear relaciones de convivencia.

En el artículo *“En la música están la memoria, la sabiduría, la fuerza...”* (Muñoz y Marín, 2007) se expone la importancia de la música, en la construcción, el tejido y la constante transformación de ciertas culturas juveniles como la del Hip Hop.

Al igual que en el estudio anterior, estas culturas se entienden como territorios complejos en donde se está en constante búsqueda y auto creación; se producen formas de expresión artísticas y alternativas en todos los ámbitos de la vida y sus procesos están atravesado por la música y las experiencias individuales y colectivas.

Al percibirse al joven como el futuro adulto o relacionarlo únicamente con el consumismo, se ha venido pensando que son sujeto de riesgo que se deben controlar, proteger o castigar. Es por esta razón que las culturas juveniles nacen como nuevas formas de existencia, las cuales permiten trascender los límites del arte para instalarse en los campos de su vivencia.

Para el caso del Hip Hop, Muñoz y Marín (2007) han identificado un motor de creación que es la búsqueda del estilo propio, la cual concede constante experimentación artística,

permitiéndoles ser auténticos. Por esto, hay una fuerte resistencia frente a la homogeneidad, la cual es evidente en todos los procesos de construcción de subjetividades juveniles contemporáneas, ya que se plantean que ahora hay muchas formas de ser joven. Se entiende entonces que las culturas juveniles son colectivos que se adscriben mediante procesos de identificación y diferenciación.

La música evoluciona a la par con los procesos de la actual era de la información sin dejar de conservar los legados y los saberes inspiradores de estas culturas. Además, si la música despliega tal poder de convocatoria y cohesión es, tal vez, porque contiene memorias y dispositivos sónicos, visuales, emocionales, atmosféricos y conceptuales que se dispersan por el globo encontrando entre los jóvenes ecos y adhesiones voluntarias muy complejas. (Muñoz y Marín, 2007)

Los autores concluyen que en las culturas juveniles todo es posible y sus expresiones trabajan sobre esas condiciones de posibilidad. La música impulsa la cohesión, los procesos de singularización, la creación de multiplicidades dentro de las culturas y también las mutaciones de sus participantes.

Al momento de preguntarnos por el concepto de bienestar para vincularlo con el carácter de la organización que acabamos de describir, debemos reconocer que existen numerosas investigaciones que han ampliado considerablemente el marco conceptual sobre este constructo (Díaz, 2006).

Algunos autores como Keyes, Ryff y Shmotkin (2002) han utilizado el constructo bienestar subjetivo como principal representante de la tradición hedónica y el constructo de bienestar psicológico como representante de la tradición eudaimónica. Para Campell, Converse, y Rodgers (1976) citado por Díaz et. Al (2006) la tradición hedónica concibió originalmente el bienestar como un indicador de calidad de vida basado en la relación entre las características del ambiente y el nivel de satisfacción experimentado por las personas. Otros autores lo definieron también en términos de satisfacción con la vida: juicio global que las personas hacen de su vida o en términos de felicidad: balance global de los afectos positivos y los afectos negativos que han marcado su vida (Bradbrun (1969) y Argyle (1992), citado en Díaz 2006).

Así mismo, autores como Gómez, Villegas, Barrera y Cruz (2007) plantean que el bienestar se conceptualiza de dos maneras, el objetivo y el subjetivo. El primero considera que hay una serie de condiciones materiales que producen bienestar en los miembros de una sociedad

tales como las vías de acceso, los servicios públicos, etc. y el segundo considera que esas condiciones de vida son interpretadas por el individuo, y dicha interpretación es la que da lugar al bienestar.

El bienestar objetivo para varios autores está relacionado directamente con ciertas condiciones objetivas de vida. Quienes promueven esta perspectiva sostienen la existencia de un vínculo directo entre las oportunidades de acceso de bienes y servicios (Cuadra & Florenzano, 2003; Díaz, 2001; Liberalesso, 2002; Veenhoven, 1994, citado en Gómez, et al 2007).

Por otro lado, autores como Diener (1994), Suh, Lucas & Smith (1999) citados por (Gómez et. Al, 2007) definen el bienestar subjetivo como lo que las personas piensan y sienten con respecto a su vida y las conclusiones que sacan cuando evalúan su existencia. Para Diener (1994) citados por Gómez et. Al (2007) las características más relevantes del bienestar son: el juicio personal, medidas positivas y que las medidas de bienestar subjetivo abarcan una evaluación global de la vida de la persona. La felicidad se puede concebir como parte del bienestar subjetivo, ya que este hace referencia al juicio global que hacen las personas de su propia vida, y esta evaluación es cognoscitiva y afectiva.

Estas dos tradiciones hacen ver al sujeto como un individuo que no está en relación con ningún medio. Es por esto que el autor Keyes (1998) propone el bienestar social, por la necesidad de tomar en consideración lo individual y lo social. El bienestar social es sencillamente la valoración que hacemos de las circunstancias y el funcionamiento dentro de la sociedad. (Keyes, 1998). Esta está compuesta por cinco dimensiones: la integración social, aceptación social, contribución social, actualización social y coherencia social.

Se considera relevante relacionar los conceptos con el de Bienestar Integral que surge en el texto *“La necesidad de repensar el bienestar humano en un mundo cambiante”* de Aguado, Calvo, Dessal, Riechmann, González y Montes (2012), donde los autores proponen una revisión del complejo concepto de bienestar, puesto que definirlo solo como la capacidad de obtener bienes está destinado a un fracaso cultural mientras que si se toma desde una manera alternativa al consumismo se tiene como sociedad la capacidad de transformar el estilo de vida del nivel a la calidad. Es por esto que para los autores es valioso el repensar el bienestar de una manera global e integral, donde se tome en consideración elementos como las necesidades humanas básicas y valores inmateriales que más bien dotan de sentido la vida, como lo son las relaciones humanas

positivas y un medio ambiente conservado, teniendo en cuenta que estos son factores que aumentan la satisfacción de manera global siendo la felicidad la meta general para el ser humano (Aguado et al, 2012).

Se afirma que tanto el bienestar subjetivo como el objetivo son importantes por lo cual una hibridación entre ambos es lo más pertinente para definir de manera totalizadora al concepto de bienestar. El término de bienestar subjetivo se ha dejado de lado puesto que no es completamente cuantificable, por el otro lado, el bienestar objetivo si lo es. Sin embargo, se propone que el bienestar subjetivo es medible en la medida en que se elaboren preguntas en relación a la satisfacción con la vida teniendo en cuenta que la felicidad se encuentra en la mente y por tanto sería una aproximación relativa al bienestar humano (Aguado et al, 2012).

Una vez se ha precisado en esto, el bienestar humano según los autores se compone de seis categorías, estas son: la prosperidad material, seguridad, libertad, igualdad, hermandad y la justicia. Las dos dimensiones que pueden incidir en el bienestar abarcándolas todas son la libertad y la justicia. (Veenhoven, 1993 en Aguado et al, 2012).

En ese sentido, este artículo apoya la noción de bienestar subjetivo siempre y cuando se considere en conjunto y como complemento a las características inherentes del bienestar objetivo puesto que el bienestar es “un fenómeno multidimensional que captura una mezcla de las circunstancias de vida de las personas, como se sienten y cómo funcionan” (Summers et al, 2012 en Aguado et al, 2012) proponiendo así una concepción alternativa, holística y global de la noción de bienestar donde se tengan en cuenta no solo los factores económicos y psicológicos, sino también los inmateriales y a la conexión innata que se tiene con el ecosistema.

Al basarse en un conocimiento crítico social es pertinente exponer el enfoque de la capacidad que propone el filósofo y economista indio Amartya Sen, ya que desde su perspectiva se evalúa el bienestar y la libertad de la persona a partir de lo que puede hacer o de las cosas que le resulta valioso ser o hacer. Para abordar el problema de la crisis del bienestar se toman posiciones más amplias y se analizan problemáticas sociales que afectan el bienestar humano, como la desigualdad, la pobreza, la calidad de vida, la ausencia del desarrollo humano y la injusticia social (Urquijo, 2014).

La propuesta de Sen no estudia el grado de satisfacción o la cantidad de bienes primarios o recursos con los que cuenta el individuo, sino que se sitúa en el horizonte de lo que permiten sus capacidades llegar a hacer o ser. En definitiva, se indaga por la libertad con la que cuenta la persona para alcanzar aquello que valora (Urquijo, 2014). Para el autor es de suma importancia tener en cuenta la diversidad humana, ya que se cuenta con necesidades e intereses variados y en contextos disímiles que hacen que la percepción de bienestar cambie de una persona a otra.

En el artículo: “*La teoría de las capacidades de Amartya Sen*” escrito por Martin J. Urquijo (2014), se establecen dos conceptos constitutivos de este enfoque, estos son: los funcionamientos y las capacidades. El primero se define como las actividades individuales y estados del ser de una persona. Estos se pueden clasificar en simples y en complejos, los simples son aquellas funciones más elementales, como estar bien alimentado, tener buena salud, no sufrir mortalidad prematura, entre otros. Y los complejos son funciones de mayor complejidad como ser feliz, tener dignidad, ser capaz de participar en la vida de la comunidad, entre otros. Para Sen (1985) citado en Urquijo (2014) el conjunto de funcionamientos son de tal importancia que la realización de una persona puede entenderse como la suma de sus funcionamientos, ya que estos son las peculiaridades del estado de su existencia, reflejando así las múltiples cosas que puede hacer o ser.

Como se mencionó anteriormente, los funcionamientos son los que constituyen el estado de una persona, es por esto que, a la hora de evaluar su bienestar, esta consiste en realizar una valoración de estos mismos. Para esto se debe tener en cuenta las apreciaciones individuales, sociales y el contexto, ya que se presentan variaciones.

El segundo concepto constitutivo, son las capacidades, definiéndolas como el conjunto de funcionamientos que puede conseguir una persona. Como lo es la habilidad de estar bien nutrido o tener buena salud. Según Sen citado por Urquijo (2014) la capacidad proporciona un punto de vista que valora las condiciones sociales, políticas y económicas que viven las personas al interior de la sociedad. Estas son importantes porque pueden llevar al desarrollo o al deterioro de los funcionamientos y las capacidades de la persona. Evidenciando la desigualdad, la ausencia de bienestar o una precaria calidad de vida.

Según Urquijo (2014) la relación establecida entre los funcionamientos y las capacidades es bidireccional, porque los funcionamientos constituyen una capacidad, y la ausencia de una

capacidad refleja el deterioro de los funcionamientos de una persona. Por ende, la propuesta desarrollada por Sen opera en dos niveles: 1) el nivel de la realización del bienestar, el cual es evaluado por los funcionamientos, y 2) el nivel de las posibilidades o bienestar factible, que es evaluado por las capacidades. Esto es equivalente a comparar los logros y las oportunidades de una persona. Los bienes, por su parte, son necesarios para el desarrollo y mantenimiento de ciertas capacidades; en otras palabras, los bienes están al servicio de las capacidades (Urquijo, 2014).

En conjunto con Amartya Sen, Martha Nussbaum también es partidaria de la teoría de las capacidades. Para esta autora lo fundamental de las capacidades son las oportunidades que los humanos tienen para hacer o ser lo que pueden. Por lo tanto, este concepto hace parte moldeadora del mundo y de las percepciones que en él se despliegan y por tanto se torna en una controversia entre los problemas sociales y las desigualdades teniendo un impacto en el bienestar, por tanto, es una perspectiva orientada a conceptos como la justicia y los derechos humanos puesto que para Nussbaum (2012) el éxito de una nación yace en las personas que la constituyen.

Es así como en esta teoría se propone que las personas tienen oportunidades por medio de sus propias capacidades, más allá de un bienestar total o medio lo cual implica que las personas tienen tanto la libertad como el poder de decisión sobre si mismos. Se establecen diez capacidades humanas centrales básicas para el desarrollo y el bienestar humano postulando que el Estado tiene como función garantizar por medio de políticas públicas que se cumpla un mínimo de estas capacidades (Nussbaum, 2012). Estas capacidades son: vivir una larga vida, salud e integridad física, sentidos, imaginación y pensamiento - formación cognitiva, emociones, razón práctica, reflexión, afiliación, respeto al medio ambiente, juego y el control sobre el propio entorno.

Al realizar una investigación-acción para proponer unos criterios para un programa de bienestar específico para la organización artística y cultural que trabaja desde las culturas urbanas juveniles, es importante realizar una revisión teórica de las diversas concepciones que se han elaborado entorno al Bienestar Organizacional. Algunos autores lo denominan calidad de vida laboral, motivación organizacional o bienestar social laboral. Nos desplazamos a estos otros marcos de bienestar precisamente por el crecimiento que ha tenido la organización juvenil que acompañamos y las demandas que hoy la tensionan bajo exigentes criterios de contrapartes

gubernamentales, no gubernamentales e internacionales, que le han impuesto niveles de exigencia similar a los requeridos a una gran empresa de mercado respaldada y evaluada bajo criterios de competencia y competitividad de alto nivel.

Según Granados (2011) las organizaciones que deseen ser exitosas deben ser innovadoras, diversas y flexibles, generando ambientes de trabajo justos, productivos y potenciadores de las capacidades de su equipo de trabajo. Tomando conciencia que para lograr el éxito se debe valorar al principal elemento de la organización, sus miembros. Se considera que la calidad de vida laboral va más allá de la satisfacción del puesto de trabajo; esta incluye nociones como la participación a la hora de tomar decisiones, la autonomía en las labores diarias y los sistemas y estructuras de la organización con el fin de fortalecer el aprendizaje, promover el interés y la participación dentro de este espacio (Granados, 2011).

Para el autor la Calidad de Vida Laboral se compone de dos dimensiones que se relacionan con la calidad, las condiciones objetivas y subjetivas, sus componentes y beneficios para la organización. Esta se ha venido abordando bajo dos perspectivas teórico-metodológicas: 1) la calidad de vida del entorno de trabajo, la cual tiene el objetivo de mejorar la calidad de vida mediante el logro de los intereses organizacionales y la 2) perspectiva de la calidad de vida psicológica, en cual se tienen en cuenta los elementos puntuales que constituyen las distintas situaciones de trabajo en las que participa directamente la persona (Davis y Cherns, 1975; Taylor, 1978; Elizur y Shye, 1990; González et al., 1996, citado en Segura y Agullo (S.f), citado en Granados, 2011).

Teniendo en cuenta que este concepto se evalúa a partir de los factores objetivos y subjetivos, se presentara a continuación algunos de sus componentes. En las condiciones objetivas, se muestra el medioambiente físico, el cual está relacionado con los riesgos laborales que se pueden presentar en la organización, como la fatiga física, los accidentes laborales o falta de espacio físico. El medioambiente contractual, en relación a los salarios y la estabilidad del puesto y el medioambiente productivo, haciendo referencia a los horarios, la asignación de tareas y la oportunidad de ascenso dentro de la organización. En las condiciones subjetivas se tienen en cuenta la esfera privada, el desarrollo y utilización de las habilidades dentro del ámbito laboral y la relación entre los miembros de la organización (Granados, 2011).

Algunos de los beneficios que menciona Granados (2011) acerca de la Calidad de Vida Laboral son el fortalecimiento del funcionamiento financiero, el incremento del valor del mercado y la productividad, reduce costos operativos, fortalece la confianza y la lealtad de los funcionarios, reduce el ausentismo y fortalece la reputación de la organización.

Por otro lado, los autores Aguilar, Cruz y Jiménez (2007) plantean el concepto de Bienestar Social Laboral, definiéndolo como el desarrollo integral del trabajador, tomando en consideración sus necesidades biológicas, psicológicas y sociales, así como las necesidades superiores derivadas de su condición de ser humano. Este tiene como base cuatro objetivos, el primero busca que el medio laboral respete al trabajador como persona y promueva los medios adecuados para su realización. Segundo, busca esta realización personal mediante el ejercicio del derecho al trabajo, contando con condiciones de seguridad económica. Tercero, promueve el desarrollo personal y social del trabajador y cuarto busca el adecuado funcionamiento del trabajador dentro del medio laboral.

Es evidente que estos objetivos manifiestan una inclinación humanista que relacionan el entorno laboral como el espacio que brinda condiciones y oportunidades que facilitan un apropiado desempeño y la posibilidad de autorrealización del trabajador (Aguilar, Cruz y Jiménez, 2007).

Finalmente Jenny Delgado (2014) propone la siguiente definición de Bienestar Laboral: es el desarrollo e implementación de programas y actividades que promuevan en los empleados: seguridad (vivienda, beneficios, estabilidad), sostenimiento (salud, recreación, esparcimiento) y desarrollo (educación, capacitación); lo importante de esto es mantener motivados a los trabajadores puesto que ello hace que trabajen por y para la empresa, fortaleciendo el sentido de pertenencia, gratitud, lealtad, satisfacción, honorabilidad y compromiso.

También menciona otros conceptos como la Compensación Estratégica y la Motivación Organizacional. Entendiendo la primera como una forma de motivación a los colaboradores, incentivando su crecimiento personal haciéndolos coincidir con los objetivos, filosofía y cultura organizacional. El segundo concepto se entiende como una estrategia importante para mantener y hacer crecer la organización, la motivación del personal se ve reflejada en los esfuerzos y resultados obtenidos los cuales generan identidad corporativa y trascienden a los intereses profesionales y particulares de los trabajadores, algunos de los elementos que se deben tener en

cuenta son: horarios, reconocimiento, proyecciones futuras, el ser escuchado, buen trato, beneficios y el estado de las instalaciones (Delgado, 2014).

Finalmente, es importante dar paso de forma específica a la relación entre la psicología y el mundo del trabajo, ya que estamos desde un enfoque más humano que productivo. El socio construccionismo ha llegado a múltiples corrientes de la psicología, sin exceptuar la Psicología del Trabajo. En el artículo *“Psicología y trabajo: Una relación bajo examen”*, del psicólogo crítico Hernán Camilo Pulido (2011) se establece que por el hecho de que una determinada organización sea productiva no significa que exista una preocupación por el bienestar de sus trabajadores. Lo cual conlleva a la intervención de la psicología cuyo objetivo en este caso sería el de crear condiciones de bienestar. En este orden de ideas, el sistema económico capitalista solo puede subsistir si los trabajadores están en las condiciones psicológicas para producir y generar ingresos (Viteles, 1954; Mayo, 1990 en Pulido, 2011), por lo tanto, la psicología tiene como labor equilibrar las tensiones que se presentan entre el bienestar de los trabajadores y la productividad.

Agregando lógicas socio construccionistas a la relación existente entre psicología y trabajo se han generado cambios sobre todo en cómo se concibe la flexibilidad de la organización y del trabajador que en ella se encuentra. El socio construccionismo ha aportado diversos elementos para la psicología del trabajo, enfocándose en la diversidad tanto de las organizaciones como de los trabajadores y de la subjetividad, lo cual estaría estrechamente relacionado con el bienestar. Lo cual implica que en cada organización los significados de bienestar que sean distintos teniendo en cuenta las distintas concepciones de estar bien (Pulido, 2011).

Se podría pensar que la psicología del trabajo que incorpora elementos socio construccionistas se aleja de la psicología organizacional clásica, lo cual es una equivocación ya que adhiriéndose a las necesidades de los trabajadores se produce un conocimiento mayor en esta área, potenciando el conocimiento cuando se le da mayor importancia a los distintos significados que se construyen a partir del trabajador y de las organizaciones. Dicho lo anterior, la psicología del trabajo optando por los conocimientos socio construccionistas, invita a que se tengan en cuenta las nuevas maneras de trabajo y por tanto, aporte a su construcción, mejorando las condiciones sin afectar los objetivos de las organizaciones. Por esto último, es pertinente este concepto para la investigación, puesto que se tuvo en cuenta las particularidades de la organización y la subjetividad de sus miembros para establecer que es el bienestar para ellos.

## **Objetivo General**

Identificar los significados que se construyen acerca del bienestar en una organización artística juvenil, que puedan contribuir en la creación de un programa institucional.

## **Objetivos Específicos**

- Describir el sujeto trabajador que se construye en la organización artística y juvenil
- Comprender los significados que se generan acerca del bienestar en la organización.
- Conocer situaciones que brindan satisfacción y malestar a los miembros.
- Analizar las visiones sobre el bienestar dentro de la organización.
- Identificar áreas de interés para proponer algunos lineamientos para un programa de bienestar.

## **Método**

### **Diseño**

La presente investigación-acción parte de una metodología cualitativa, la cual como lo mencionan Hernández, Fernández y Baptista (2010), tiene como fundamento un enfoque interpretativo con el fin de entender los significados que le atribuyen las personas a sus acciones, situándose en este caso, a los miembros de la Fundación y las situaciones que de esta se desprenden. Así mismo, se considera un estudio naturalista debido a que estos significados son investigados en su contexto natural sin manipulación alguna de sus condiciones, permitiendo el desarrollo de estos de manera natural.

En la investigación cualitativa, se utilizan métodos para recolectar datos que no están determinados ni constituidos completamente. Por este motivo, la información que se obtiene es de carácter subjetivo donde se tienen en cuenta las emociones, las experiencias y los significados, así como otros elementos como las relaciones entre participantes y el lenguaje no verbal, elementos que se recolectan por medio de observación no estructurada y entrevistas abiertas o semi-estructuradas con el propósito de analizar estos elementos en relación con una temática determinada y otras emergentes (Shermann & Webb, 1988, citados en Hernández et al., 2010).

Habiendo dicho lo anterior, este estudio es una investigación-acción por los elementos y el propósito de esta. Para Kemmis (1984) citado por Latorre (2003) este tipo de investigación es una forma de indagación auto-reflexiva realizada por quienes participan en las situaciones sociales para fortalecer su manera de pensar y su conciencia en relación a prácticas sociales propias, así como su comprensión. En este caso, el objetivo consta de favorecer los procesos de bienestar en la organización, a partir de la colaboración y participación de los distintos miembros de las diferentes áreas, fomentando el empoderamiento y la sensibilización acerca de su papel en este proceso de transformación.

En este sentido, el propósito fundamental de la investigación-acción se centra en aportar información que oriente la toma de decisiones para programas, procesos y cambios estructurales como se mencionó anteriormente y como lo expone Sandin (2003, p. 161), el cual señala que esta pretende fundamentalmente “propiciar el cambio social, transformar la realidad y que las personas tomen conciencia de su papel en ese proceso de transformación. Para Elliot (1991) la investigación-acción se define como el estudio de una situación social con miras a mejorar la calidad de la acción dentro de esta.

En su mayoría, los autores ubican la investigación-acción dentro de los marcos referenciales interpretativos y crítico como lo es en caso de Sandin (2003) y Mckernan (2001) los cuales establecen que se encuentran tres fundamentos básicos: En primera instancia, los participantes que viven una situación son los más adecuados para aproximarse a esta en un ambiente natural. El segundo fundamento implica que el entorno natural en el que los participantes se encuentran afecta directamente en la conducta de estos y por último, como se mencionó anteriormente, para abordar el estudio de entornos naturalistas, la metodología cualitativa es la más pertinente.

Por lo cual cabe mencionar que esta forma de investigación construye conocimiento por medio de la experiencia. Sandin (2003) y sus colaboradores destacan una serie de características fundamentales en conjunto con la anterior, estas son: en primer lugar la investigación-acción involucra lo que es la transformación y la mejora de la realidad en sus distintas dimensiones (social, educativa, política, etc.) y se construye a partir de esta. En segundo lugar, este tipo de investigación parte de problemas determinados y relacionados con un ambiente o contexto particular. Una tercera característica incluye una colaboración completa de los participantes lo

cual posibilita una detección de necesidades pertinente. En cuarto lugar, la investigación-acción tiene como propósito transformar y fortalecer prácticas que así lo requieran.

En este orden de ideas, la investigación-acción como lo menciona Stringer (1999) debe ser democrática, ya que permite que todos los miembros de un contexto participen equitativamente en el sentido de que los aportes y saberes de cualquier persona son importantes y se incluyen en las soluciones a todos los participantes. Así mismo, es liberadora, puesto que tiene como fundamento hacer frente a la oposición y a la injusticia y por último, mejora las condiciones de vida de los participantes al potenciar recursos.

Una vez mencionadas las características y formalidades de una investigación-acción es pertinente manifestar las tres fases que la componen. Primero se debe observar para la detección del problema a investigar y así dar un diagnóstico para posteriormente poder construir un plan o programa que determine la solución al problema o generar la transformación, así finalmente se puede introducir o lograr el cambio lo cual posibilita la creación de un nuevo diagnóstico y un nuevo ciclo tanto de reflexión como de acción (Stringer, 1999).

Para que inicie este ciclo es fundamental profundizar en sus pasos donde en la fase de detección del problema se conozca profundamente su origen, así como las personas articuladas a este, lo cual se logra a partir de una inmersión en el contexto. Una vez se detecta el problema y su naturaleza, se recolectan datos sobre este por medio de la entrevista a actores clave, observar lugares específicos del contexto, así como eventos y prácticas que se relacionen al problema, así como la revisión de material relacionado. En este orden, los datos son analizados para así generar categorías con el fin de elaborar un documento donde este diagnosticado el problema para presentarlo a los participantes con el fin de agregar y corroborar información, así como confirmar los descubrimientos. Por último, se plantea el problema para elaborar la acción bajo la cual se solucionará o se introducirá el cambio (Stringer, 1999).

## **Participantes**

La presente investigación-acción se realizó en una organización en particular, donde se tuvo una inmersión previa en la cual se pudo trabajar con la mayoría de áreas de trabajo de una fundación artística y juvenil por medio de talleres reflexivos. Por lo cual, para este trabajo, se tomará en cuenta de manera aleatoria a diferentes miembros de las diversas áreas: directivos,

artistas-docentes, coordinación, comunicación y administración con el fin de obtener una representación de los distintos discursos en relación al tema a explorar, lo cual permitirá analizar los significados a partir de la percepción de los participantes (Glaser y Strauss, 1967).

Se tuvo en cuenta la participación de siete de los miembros de la organización. Los criterios de inclusión fueron que los participantes pertenecieran a la organización, que su participación fuera voluntaria y que fueran mayores de edad.

*Participante 1:* Mujer entre 30-40 años.

*Participante 2:* Mujer entre 20 y 30 años.

*Participante 3:* Hombre entre los 30-40 años.

*Participante 4:* Hombre entre los 20 y 30 años.

*Participante 5:* Mujer entre los 20 y los 30 años.

*Participante 6:* Hombre entre los 20 y los 30 años.

*Participante 7:* Hombre entre los 20 y los 30 años.

## **Herramientas**

Para las investigaciones de corte cualitativo, las herramientas mayormente utilizadas son las entrevistas puesto que por medio de estas se hacen preguntas sobre temas particulares que se quieren analizar y a su vez permiten darle más importancia al lenguaje de las personas y por tanto al significado personal que se le da. Como se expone en el texto “La Entrevista” de la autora María Dolores García Hernández et Al. (S.f) se expresa que:

“La entrevista es la técnica con la cual el investigador pretende obtener información de una forma oral y personalizada. La información versará en torno a acontecimientos vividos y aspectos subjetivos de la persona tales como creencias, actitudes, opiniones o valores en relación con la situación que se está estudiando.” Como hemos introducido en el apartado anterior, puede considerarse una técnica propiciadora en sí misma de los datos o como técnica complementaria a otro tipo de técnicas propias de la investigación cualitativa como son la observación participante y los grupos de discusión.” (María Dolores García, (S.f), UAM).

Así mismo, en la literatura es posible encontrar diversas definiciones de una entrevista, entre ellas se encuentran la definición del autor Piergiorgio Corbetta, para este la entrevista es una conversación intencional por un entrevistador a una o varias personas específicas que se escogen de acuerdo a lo que se quiere investigar y es de carácter flexible (Corbetta, 2007). A grandes rasgos, hay tres tipos de entrevistas establecidas: Entrevistas estructuradas, semi-estructuradas y no estructuradas.

Para este trabajo se empleó la entrevista semi-estructurada, caracterizada por tener un guion concreto de carácter flexible, lo cual implica que el entrevistador puede tomar decisiones libres sobre el modo en el que se llevara a cabo el orden de las preguntas de la entrevista o si en dado caso es pertinente agregar preguntas si es conveniente para la conversación que se está llevando a cabo, así como volver a preguntar algo que no quedo esclarecido o que ahonde en algún tema pertinente para el objetivo de la entrevista. Al utilizar este tipo entrevista, se da mayor libertad a ambas partes, posibilitando y garantizando que los temas importantes, la información imprescindible, así como nuevos planteamientos que no habían surgido antes para la entrevista estén presentes (Corbetta, 2007).

### **Caracterización**

Como se ha mencionado con anterioridad, es claro que una de las fases que comprende el diseño de la investigación-acción es la detección de la necesidad de transformación, cambio o de mejora del contexto, en este caso en la Fundación Artística y Social La Familia Ayara. Es por esto que se debe conocer a fondo el ambiente, mediante una inmersión con el propósito de entender que eventos ocurren y cómo suceden, lograr mayor claridad sobre las situaciones o problemáticas y las personas que se vinculan a estas.

Es importante señalar que el trabajo con la Fundación inicio en el primer semestre del presente año, es por esto que a continuación se presentará un breve informe de los resultados de las acciones realizadas anteriormente, ya que estas contribuyeron a la investigación-acción que se llevó a cabo. Con el fin de identificar las posibilidades de acompañamiento y apoyo a los miembros de la Fundación, se emprendió la inmersión y participación por un mes en algunos de los escenarios de esta, como las clases de break dance, dance hall, rap y graffiti. Durante este tiempo se logró evidenciar la ausencia del componente psicosocial en algunas de las dimensiones

de la organización y de quienes hacen parte de ella. Por lo tanto, se propuso la creación de espacios de encuentro para generar transformaciones sobre algunas situaciones que se estaban presentando en la Fundación o en la vida personal, familiar y comunitaria de sus miembros.

El principal objetivo del proyecto “Bien-estar Organizacional” era fortalecer los vínculos personales y colectivos, con el fin de crear, mantener y mejorar las condiciones laborales para favorecer el desarrollo integral de los miembros de la Fundación. En cierta medida se avanzó de manera significativa, ya que se abrieron varios espacios reflexivos con los docentes-artistas, con los miembros del área de comunicación y de administración. Se lograron trabajar temas como auto reconocimiento, fortalecimiento de vínculos, trabajo en equipo y percepción individual y grupal en relación con el ambiente laboral.

La principal herramienta utilizada fueron los talleres reflexivos, en los cuales se contó con la participación de todos los miembros de cada una de las áreas y de las tres practicantes, logrando consolidar un buen equipo de trabajo. Para cada uno de los talleres se establecieron los objetivos, los recursos y el tiempo necesario, a partir de lo identificado previamente. Durante estos espacios se trabajó desde la experiencia, intercambiando percepciones, apreciaciones, sentimientos y emociones dentro y fuera del trabajo; también las condiciones singulares que pudieran tener incidencia en el bienestar y malestar tanto individual, colectivo y organizacional.

Es por esto que uno de los criterios metodológicos de estos espacios fue el dialogo de saberes entre los miembros de la Fundación. Caracterizado por el reconocimiento de los sujetos participantes en los procesos formativos o de construcción grupal de conocimiento (Ghiso, 2000), mediante el intercambio de ideas, sentires, imágenes, creencias, nociones, conceptos, practicas, historias, deseos y vivencias para alcanzar la comprensión común y la plenitud de la vida.

En los talleres con los docentes-artistas se trabajaron temas como el auto-reconomiento de las nociones personales, las cualidades y características que conforman la trayectoria de vida de cada uno de ellos. También el reconocimiento de las nociones de sus compañeros a través de la socialización de estas. Se lograron compartir experiencias y vivencias tanto positivas como negativas que han influido en la vida de cada uno de los docentes-artistas, evidenciando la falta de espacios para hablar de ellas y comunicar ciertos dolores o malestares. Así mismo, permitió que las relaciones por fuera del espacio psicosocial tuvieran un cambio en relación al otro,

generando mayor empatía entre ellos, teniendo en cuenta el respeto y el buen trato. Se fortaleció el trabajo en equipo, generando nuevos vínculos con la nueva docente-artista de break dance, explorando a través del lenguaje corporal las perspectivas personales que los caracterizan dentro del ámbito laboral.

Con el Área de Comunicación se lograron desarrollar más espacios reflexivos a comparación de las demás áreas, por esto se logra un mayor acercamiento y vínculo con este grupo y sus miembros. Al igual que con los docentes-artistas se logró conocer la vida del otro desde una postura creativa y no invasiva. Visualizando desde las características, cualidades, gustos y nociones hasta aquellas situaciones y sus factores inmersos que influyen en la trayectoria de vida de cada uno. Por otro lado, se lograron reconocer las fortalezas y debilidades individuales y grupales, ya que cada uno de los integrantes logro identificar cuáles son los aportes negativos tanto positivos de cada uno de sus compañeros de área. También se dialogo acerca de cómo se perciben entre ellos y también como consideran que la organización los ve; visibilizando varias opiniones de varias personas de la Fundación que consideran que es de menor importancia el trabajo que esta área realiza, ya que consideran que al ser una labor creativa no tiene la misma validez o importancia que los demás y esto genera un poco de insatisfacción en los miembros de esta.

Finalmente, con el Área Administrativa, se logró retomar el pasado recordando aquellas vivencias que son claves para el presente, permitiéndoles realizar una proyección hacia el futuro; a partir del auto reconocimiento, dándole valor y logrando transformar algunas de estas nociones. Así mismo, se visibilizaron ciertos malestares que tienen frente a la organización, ellas sienten que otros miembros no las tienen en cuenta para la realización de ciertas actividades en la Fundación. Para ellas esto ocurre porque esta es el área que menos trabaja con el Hip Hop, sino que se trabajan los temas económicos y administrativos. Por esto, hacen un pedido específico para mejorar la integración de todas las áreas, con el fin de fortalecer los vínculos interpersonales e inter-áreas.

El trabajo realizado el semestre anterior posibilito el reconocimiento del otro como ser humano y como miembro de la Fundación. Se logró conocer más a fondo quienes son las personas que trabajan en La Familia Ayara, de donde son, cómo viven, qué piensan y cómo se

configura su subjetividad. La mayoría reconociéndose como jóvenes inspirados por el movimiento Hip Hop y su fuerte compromiso social. Estos dos elementos son los que les permite tener un vínculo con la Fundación, ya que trabajan desde lo que les gusta hacer. No obstante, para todos los miembros este también es un espacio de trabajo, en donde se visibilizan ciertas lógicas de una organización en particular. Para todos y todas es importante el reconocimiento por su labor, las buenas relaciones interpersonales y la estabilidad económica.

A partir de lo construido durante el primer semestre, se visibiliza la necesidad de crear un programa de bienestar, en el cual se realice un acompañamiento continuo a todos los miembros de la Fundación. Algunos de los contenidos que sugirieron a partir de lo anteriormente trabajado fueron: reconocimiento del otro, trabajo en equipo y comunicación asertiva entre los mismos miembros del área, como con los de las otras. Para reconocer los principales lineamientos que debe tener en cuenta este programa quisimos conocer más a fondo las percepciones de algunos de los miembros de la organización, con el fin de acercarnos aún más a la realidad para tener en cuenta todas las particularidades que atraviesan a La Familia Ayara y a sus miembros; para así encontrar un equilibrio entre lo artístico, lo personal y lo profesional.

## **Resultados**

Al realizar el proceso de análisis se identificaron cinco categorías, las cuales fueron los focos orientadores de la entrevista realizada, a partir de los datos obtenidos, se identificaron varias sub categorías emergentes, estas son:

- 1. Subjetividad de hombres y mujeres jóvenes trabajadores:** Hace referencia a cómo los miembros perciben y se relacionan con el mundo de lo intangible donde se hace énfasis en la sensibilidad, la intuición y la reflexividad (Morín, 1992). Se tienen en cuenta el contexto histórico, político y social, cómo se ha constituido, sus procesos internos, interpretaciones y significados relacionales que habitan y que en él se construyen.

**1.1 Condiciones del contexto sociopolítico:** Se tiene en cuenta los aspectos sociales, culturales y económicos de los miembros de la organización.

- 1.2. Hip Hop como dimensión de creación de sí:** Hace referencia a la dimensión artística de cada uno de los miembros y como esta hace parte de su proceso de auto creación cotidiano (Guattari, 1994).
- 2. Caracterización de la organización artística y juvenil:** Recoge toda la información que, desde el discurso de los miembros, contribuye a entender las formas de trabajo en la Fundación.
  - 2.1 Origen de la organización:** Circunstancias que le dieron inicio a la organización.
  - 2.2 Hip Hop como herramienta metodológica:** Hace referencia a cómo las formas de expresión de la cultura Hip Hop son utilizadas en la Fundación y hace que los jóvenes se identifiquen y las practiquen.
  - 2.3 Enfoque juvenil:** Hace referencia a la importancia que se le da a la juventud, identificando las lógicas de trabajo contemporáneas al ser una organización en la cual sus miembros y participantes son jóvenes.
  - 2.4 Otras particularidades de la organización:** Recoge información extra acerca de las diversas características que diferencian a la Fundación.
- 3. Bienestar:** Hace referencia a las nociones de bienestar, identificando los bienes materiales y las interpretaciones individuales los aspectos que le brindan satisfacción y calidad de vida a los miembros (Aguado, 2012).
  - 3.1 Significados de bienestar:** Se tienen en cuenta los significados atribuidos al bienestar y al bienestar organizacional. También se recogen situaciones que producen satisfacción en los miembros.
  - 3.2 Tensiones:** Acciones o experiencias que producen malestar dentro de la organización.
- 4. Acciones de Bienestar:** Recoge información acerca de las actividades específicas que realiza la Fundación en beneficio de sus miembros.
- 5. Requerimientos para un programa de Bienestar:** Hace referencia a las necesidades, intereses y peticiones de los miembros en relación a la organización.

*Matriz de las narraciones obtenidas en las entrevistas.*

Categorías	Subcategorías	Fragmentos
Subjetividad del hombres y mujeres trabajadores	Condiciones sociales y económicas	<p>“NN, tengo 23 años...eh estudie mercadeo y publicidad, ahoritica estoy trabajando en la Familia Ayara como el Community Manager (...) Es, soy el encargado de manejar todas las redes sociales, de sociales todas las plataformas online de La Familia Ayara, eh interactuando con la comunidad y eso para mantenerla enganchada con proyectos y eventos y cosas así.”</p>
		<p>“(...) llegue a hacer mis prácticas, busque por internet la familia y pues que ya alguna vez había conocido a Don Popo y eso entonces le escribí que si podía entrar a hacer prácticas y me dijo que sí.”</p>
		<p>“(...) soy NN, soy productor audiovisual de La Familia Ayara, emmm, ya voy a pertenecer 4 años a La Familia Ayara emm un año como asistiendo a los eventos y a las cosas que hacia Ayara...y voy a cumplir 3 años...”</p>
		<p>“(...) mi nombre es NN, mi AKA en hebreo es del verbo dar pero se abrevia en el verbo buscar...”</p>
		<p>“(...) toda mi vida he vivido en Bogotá, un tiempo estuve viviendo en Medellín en Medellín fue en donde realmente dije lo mío es la música. Bueno el Hip Hop y pues igual lo mío es empírico, nadie me ha ayudado nadie me ha dicho haga esto haga lo otro pero igualmente siempre recibo consejos para mejorar.”</p>
		<p>“(...) yo soy NN tengo 36 años tengo un hijo de veiiii...16 (risa) se llama Joao, mi nombre artístico es NN, es NN porque en vez de en el colegio digamos cuando yo empecé en el rap estaba como en octavo de bachillerato y se equivocaron en las listas entonces en vez de Cesar dijeron NN, desde ahí yo estudiaba con varios raperos entonces desde ahí quede como así, no tiene así solo es eso, un error de ortografía en el colegio.”</p>
		<p>“(...) antes estudie otra carrera, pero ha sido la que me ha llenado de mayor satisfacción porque no solamente se trata de aprender algo porque si, sino que primero he tratado en la medida de lo posible hacer trabajo social conmigo misma para poder hacer algo por alguien más.”</p>
		<p>“(...) nací en el Choco y me criaron como hasta los 5 años y pues luego me criaron aquí en Bogotá, pero pues mis raíces son chocoanas, mi cultura, todo lo mío, la esencia pues es chocoana, es afro...”</p>
		<p>“(...) es un poco difícil porque es una cultura muy ajena a Colombia, a mis raíces colombianas, afro descendientes, eh, pero en parte la siento cercana por lo mismo, porque la estudio, vivo día a día con el dancehall.”</p>
		<p>“(...) yo soy una muchacha de Puerto Boyacá, eh, llevo viviendo 15 años acá en Bogotá...”  “Y pues nada, soy una mujer que tiene un carácter fuerte, pero al mismo tiempo es sensible de vez en cuando, que se equivoca y comete errores pero pues también está dispuesta a sobrellevarlos y aprender de ellos si es necesario y si me tengo que caer mil veces como ya lo</p>

---

he hecho, mil uno lo voy hacer así no sea fácil”

“Soy una mujer con muchos sueños, que quiere viajar, que quiere estudiar más, estoy mirando a ver qué hago con mi maestría porque ya estoy... emmm, que le gusta los idiomas, que le gusta conocer gente, cultura, porque creo que el mundo es tan amplio que pienso que uno solo conoce un pedacito y además la esencia y el significado del aprendizaje de la vida no solo está en los libros, que, si son importantes, por su puesto la academia y demás, pero creo que el contacto con la gente no tiene precio.”

“Yo no sé cómo soy profesor para manejar gente porque soy muy cerrado con la gente, eh, hablo muy poco, no me gusta saludar mucho, saludo a los que veo, a los que se dejan ver por ahí y ya... eh... nada pues, no afecta en la convivencia porque ya todos han notado como soy yo entonces pues ya saben que ah bueno él es así y listo, no afecta nada.”

“(.. ) yo soy NN, yo soy una muchacha de Puerto Boyacá, eh, llevo viviendo 15 años acá en Bogotá...”

“(.. ) yo creo que me considero una persona, muy de pocas palabras, muy notorio jajaja, aparte de eso soy una persona que la verdad no me gusta salir mucho, entonces me la paso en mi casa, me encanta estar encerrada en mi casa, no salir los fines de semana... Entonces tengo mi pareja que comparte mi idea, entonces súper bien con el... Emmm, nada del trabajo a mi casa y de mi casa al trabajo...”

“(.. ) mi nombre es NN, soy chocoana, soy trabajadora social y pues nada, específicamente soy del Choco.”

“NN, soy de Bogotá, nací acá en Bogotá, eh... Nada antes no bailaba, eh, no sé hace como 5 años bailo dancehall...”

“(.. ) nunca quise ser docente, jamás quise ser docente, que fue algo que se fue dando debido a la danza y pues las oportunidades se fueron dando y llegue a ser docente sin querer. Porque de hecho no me gusta, de hecho en mi familia siempre me dijeron que tenía que hacer una carrera...”

“(.. ) me gusta trabajar porque pues he trabajado desde hace muchos años, mi primer trabajo fue cuando perdí el año en el colegio, tenía como unos 10 años y perdí el año y me pusieron a vender helados todo el año, me sacaron de estudiar todo el año...”

“(.. ) desde los 14 siempre he trabajado con mi mamá, le ayudo en un restaurante que tiene en la Coruña hasta la edad de ahorita todavía le colaboro...”

“(.. ) mi mamá fue la que me influencio todo lo del dancehall y el reggae porque yo no escuchaba dancehall, escuchaba era rap...”

“Y pues nada, soy una mujer que tiene un carácter fuerte pero al mismo tiempo es sensible de vez en cuando, que se equivoca y comete errores pero pues también está dispuesta a sobrellevarlos y aprender de ellos si es necesario y si me tengo que caer mil veces como ya lo

---

---

he hecho, mil uno lo voy hacer así no sea fácil.”

“(...) mira este seminario, pues vamos, aparte el tema de mujer y genero estaban como interesantes y bueno efectivamente participamos... ahí, entonces se trata efectivamente del empoderamiento, la forma como trataban temas transversales de mujer y género, que además me pareció muy enriquecedor el hecho de decir, esto es género, esto es sexo, esto es la importancia, no sino de una manera experiencial y mediante la transmisión de mensajes y de conocimientos de las otras chicas pues fue un aprendizaje muy amplio y profundo... Aprendí resto a nivel conceptual, al conocer otras chicas, el hecho de que hubieran mujeres afros, mestizas, hubo indígenas también, fue genial... ahí, contar con la participación de personas expertas te retroalimenta todo el tiempo y la experiencia de las otras chicas fue genial...”

“(...) cual era mi punto de vista en cuanto a ser mujer afro en ese entonces, pero no era tan relevante como lo es ahora, en ese entonces si me tocaba una vez tuve la experiencia de que me toco mostrarle las tetas a un policía para decirle que yo hacía rap y que era hombre, ósea en ese entonces eran las trenzas pegadas así estilo Tupac, entonces ahí empezó todo como a desafiar y a pelear por mis derechos...”

“A un man afro no le dicen nada, a uno por ser mujer si, pero a un man afro no porque ese si va metiéndole la mano, la gente dice que no hay racismo pero si lo hay.”

---

“Con el dancehall era totalmente diferente porque ya era lo que yo podía expresar con mi cuerpo, digamos si un día llegaba de malgenio, baila con rabia... era como un forma de deshago también y no solo hacia lo malo sino que también hacia lo bueno.”

“(...) el dancehall yo lo conocí por las fiestas, definitivamente por las fiestas, rumbeaba con mis amigos que escuchábamos rap...”

“(...) el dancehall se volvió algo de mi vida cotidiana que pues aparte de ser solo danza es algo que todos los días tengo que estar estudiando se volvió en mi... mi vida cotidiana, tengo que estar estudiando, estar leyendo, tengo que estar capacitándome, tengo que ir a tal taller, tengo que con ese taller coger muchas habilidades, entonces el dancehall se volvió en mi expresión artística y mi vida cotidiana...”

“(...) yo voy en el bus y estoy escuchando música y hay veces que uno pasó y está ahí que escucha una canción chévere y empiezo a bailar y como que la gente se le queda viendo a uno como loca...”

“(...) bueno yo yo creo que yo soy arte mi voz lo dice todo las letras que yo digo lo dicen todo es el ser independiente agresiva en ciertas ocasiones humilde y agradecida.”

“Eh empiezo en el rap como en el año 94 ¿cierto? como seguidor ya como en el 95 empecé a hacer parte de un grupo de rap que se llamaba golpes de ritmo y en el 96 formamos Ayara.”

“(...) nosotros teníamos un colectivo de freestyle antes que se llamaba “After Visión” (...)

Con Kriska y Jony, estábamos pues metidos en todo eso del freestyle, entonces cada ocho días

---

Construcción a partir  
del arte

---

estábamos viendo a ver como que eventos de freestyle habían por ahí, íbamos a rapear y ya, entonces después ya eh pues conocimos de rap debate y de Battler de Barrio, porque bueno principalmente por el premio porque era un viaje a Nueva York el que ganara.”

“(…) hasta que entre a Ayara no fue como bueno si, me voy a dedicar a esta joda, sino que fue bueno, voy a bailar, pero sé que tengo que estudiar otras cosas, que tengo que trabajar porque pues antes no lo veía como si pudiera vivir del baile, ahora sí, ahora sé que tengo una estabilidad, puedo vivir bien, vivir del baile, puedo hacer muchas cosas con la danza con el arte.”

“(…) con el dancehall empecé hace 5 años pero antes bailaba afro y pues no bailaba como para decir hey voy a bailar como bailarín o profesionalmente... Era algo muy como de recocha (...) Porque tampoco me gustaba la vida de la academia, como que quedarme en un solo lugar, aprendiendo y presentarme”

“Bueno digamos que hay como dos cortes, al principio empecé para raperos, la propuesta de dar a conocer quién era NN, cual era mi punto de vista en cuanto a ser mujer afro en ese entonces, pero no era tan relevante como lo es ahora, en ese entonces si me tocaba una vez tuve la experiencia de que me toco mostrarle las tetas a un policía para decirle que yo hacía rap y que era hombre, ósea en ese entonces eran las trenzas pegadas así estilo Tupac, entonces ahí empezó todo como a desafiar y a pelear por mis derechos y bueno en ese entonces la policía siempre nos veía como los ñeros los drogadictos, pero aun así en ese entonces pues si estaba rodeada de amigos que tomaban, que fumaban, pero yo nunca hasta el son de hoy no sé qué es marihuana crippy, o sea uno los conoce pero no de no he estado en el momento venga yo fumo, y digamos en mi casa mi papa siempre que si su cervecita que si su ron pero no no me ha llamado la atención. Soy como un buen ejemplo diría yo, y ya después de mi segundo corte fue cuando conocí a un compañero que se llama Leonardo que es músico y me hizo ver la otra cara de la música que es en vivo, y ahí cambio todo y sano solamente tocaba para raperos si no para gente en general que le gustaba lo que yo estaba haciendo, empecé a hacer fusión y música tradicional igualmente con hip hop, en el rapeo, jazz, funk, entonces yo dije no yo aquí ya me case con mi música, igual a veces no me hayo de pronto a uno lo ven escribiendo pero yo estoy es como en contacto a ver que se puede hacer igualmente también pues lo que hago aquí en Ayara, de que los chicos sepan cuáles son los artistas que vienen, ruedas de prensa cosas así, y yo creo que eso es lo mío, de pronto es como una gestora cultural, digamos aquí en Ayara de estar muy pendiente a la música pero a la vez no dejando de lado lo que es lo mío que es la música y que el talento afro vale la pena.”

“(…) hey muchachos el rap es de negros, y que empezó por negros y últimamente se ha visto que si hay mucho, marginan mucho a las chicas independientemente que no sean negras, y dicen no esa vieja no tiene talento o hay un concurso o algo de 20 grupos pasa una, y la idea

---

---

es que hayan como al menos hayan 3 o 4 que representen y hay chicas muy buenos y entonces ese es el motivo por el cual yo ando peleando y pues no dejando atrás la lucha por la reivindicación de los afros.”

“(…) también hay gente que piensan que los derechos de los afro no valen la pena, hay gente que se va a pueblos afro y aprenden mucho pero hasta ahí y se hacen plata de eso y los otros pasando hambre, obviamente he sido agredida en Transmilenio me han dicho que me devuelva para el choco.

“La canción también habla de que digamos si uno no tiene un diploma, digamos yo no estudie pero no si usted no estudio...pero que más que mi herramienta que es mi voz, eso también son cosas que lo cuestionan a uno como afro porque los negros siempre son para trapear, para hacer aseo, de construcción, los que venden la fruta, eso no es deshonra pero si uno no tiene un diploma uno no puede no sé, pero obviamente hay que estudiar pero mucha gente sin necesidad de eso hay gente que es gestora, que puede llegar más allá de que personas que hasta pueden estar falsificando un diploma y esas cosas y también uno como mujer yo creería que los valores, los que le dan a uno en la casa lo que le dan los papas a uno, son esas cosas que se han perdido bastante y eso me preocupa mucho china loca, igual yo tengo mi hijo y le inculco que sea responsable y respetuoso que eso le abre puertas independientemente de lo que haga y si lo jodo bastante, hay que estudiar sino tienen la posibilidad uno de pagar una universidad cara hay muchas universidades que lo apoyan a uno, hasta por ser afro hay más posibilidades.”

Caracterización de la Organización

Contexto Histórico

---

“(…) de ahí empezó la idea de hacer la marca Ayara en ese entonces y ya empezamos en San Andresito de la 38 y fue muy chevere, porque todo mundo estaba como muy pendiente eso era como cuando uno hacia el pan en la panadería y huele el pan y todo mundo, se lo juro hacían fila, la gente hacía fila, se peleaban por los pantalones, habían días que digamos llevábamos quinientos pantalones en un día y ya tipo tres o cuatro de la tarde ya no había.”

“Ayara se salió del San Andresito y nos radicamos en la 26 y ahí fue que llego Popo con la idea, de que daba resultado empezar a dictar talleres. Y entonces ahí fue que empezó la idea de dictar talleres, empezó en eso era por los lados de Egipto tuvieron una escuela que se llama golpes, y empezaron los talleres de rap, de grafiti y de break dance y de ahí radico lo que ustedes ahora pueden ver, entonces también la visión era que los chicos empezaran a aprender un poco más de la cultura que vieran que el hip hop era una herramienta de vida y ahí fue que empezó y ya miren donde estamos.”

“En el 96, nos unimos el grupo que teníamos que se llamaba Golpes de Ritmo, al cual pertenecía: Lia Samantha, Midras Queen, Freddy Páez y yo, nos unimos con Don Popo que era de Gotas de Rap y empezamos a hacer ropa, ropa para raperos.”

“(…) mi mama es diseñadora entonces mi mama siempre nos hacia la ropa y todo eso

---

---

entonces a popo como que se le ocurrió “ah esa ropa esta bacana, ¿por qué no montamos un negocio?” y nosotros listo montemos un negocio de ropa, entonces eh vamos a empezar a comprar ropa eh a comprar telas a diseñar ta ta ta y a producir. Y así fue que empezó Ayara, empezamos con recursos de los grupos que nosotros recibíamos plata por conciertos y todo esto, entonces ahorramos plata, invertimos en Ayara y así fue que empezó, tuvimos la primer tienda en 1996 y al año siguiente teníamos ya 17 puntos de venta.”

“(...) en el 2001 Popo viaja a Holanda y la administración de Ayara queda en manos de dos personas que poco que ver con el hip hop entonces toma un rumbo como distinto la organización ya como muy empresarial mientras tanto popo estaba en Holanda y empezó a conocer lo de los proyectos sociales y todo eso. Conoció un proyecto que se llama “Jóvenes en prisión” que tiene varios, varias sedes en el mundo, y él se acordó que nosotros digamos que el grupo mío había hecho una gira de conciertos con la fiscalía con un proyecto que se llamaba “Futuro Colombia” y era de ir a hacer conciertos de rap en cárceles de menores y en cárceles de mujeres, y allá nos dimos cuenta que, pues el hip hop era una herramienta social muy muy importante porque la recibían de una manera muy positiva con la cual se sentían identificados y querían transformar sus vidas, entonces Popo se da cuenta que eso está pasando en Holanda pero no trabajaban con Hip Hop ósea “Young in Prison” no trabaja con rap en ninguna parte del mundo, trabajan con capoeira en Brasil, con teatro, con otras cosas en Sur África, con tambores, percusión y todo eso pero con hip hop no, entonces él dijo vamos a hacerlo en Colombia con hip hop, ahí nos dijo y empezamos a ir modificando Ayara, ya como no hagamos tanta ropa pero hagamos más proyectos sociales hasta el punto de hoy en día que no hacemos ropa solo hacemos proyectos sociales.”

---

“(...) o sea la herramienta del rap, del Hip Hop en general, es una herramienta para aprender lo que sea, para llegarle a todo tipo de población, a todas la edades, trabajar el tema transversal porque es como el enganche y realmente funciona porque Ayara lo ha demostrado por 20 años.”

“(...) el Hip Hop era una herramienta social muy muy importante porque la recibían de una manera muy positiva con la cual se sentían identificados y querían transformar sus vidas.”

“(...) la familia afro del Hip Hop Colombiano”

“Ayara es diferente pues bueno por su metodología ¿cierto? por su componente artístico, nosotros trabajamos con Hip Hop, y pues mucha gente aquí tiene un estigma muy grande en cuanto a lo que es el rap, el break dance, en cuanto a que es música de ladrones, de drogadictos, de delincuentes, todo esto, entonces nosotros... yo digo que lo que hace atractivo es la forma en la que nosotros lo hacemos, que es una forma muy sana, muy educativa...”

“Una forma de vida, una forma de vida que digamos yo cuando era pequeño adopte del cómo vestirse, del como caminar, el cómo hablar, el cómo comer el que música escuchar el que

---

Hip Hop como herramienta de transformación social.

música bailar ir a bares todo eso entonces es como yo diría que es un todo al cual le falta de pronto una religión.”

“(…) la facilidad de poder uno adoptar estos digamos elementos para poderse comunicar, para poderse expresar...eso es lo atractivo que ustedes no tienen que saber digamos no tienen que tener la mejor voz o ni tienen que saber de técnica vocal.”

“(…) es como las artes de los barrios bajos podría decirlo yo.”

“(…) barrios bajos altos, medio, todo, todo el mundo lo hace y en todos los países hay Hip Hop en todos, entonces es algo que se expandió en la juventud, eso es lo que es atractivo por eso todo el mundo lo hace, es chévere, uno lo escucha lo ve y es llamativo... los colores de los grafitis, las letras de las canciones, todo...”

“(…) todos éramos Hip Hoppers, no creo que tuviera muy bien resultado hacer lo mismo con salsa, con rock, pues de pronto no tiene el mismo feeling de que yo te escuche a ti rappear o improvisar y diga uy que chimba, en el rock no creo...”

“(…) los otros géneros no se ve esta energía y esta vaina que los muchachos los motiva entonces yo creo que al principio la gente decía no eso es una moda, no eso ya se convirtió en un estilo de vida y para mí ya es mi trabajo y me siento orgullosa de trabajar en una organización que les enseña a los jóvenes buenas herramientas y que se pueden convertir en gestores de paz. “

“Ayara tiene el plus y el Hip Hop de llegar a rincones como una cárcel, donde hay gente tan segregada.”

“Y también creo que es porque se ha satanizado mucho, es como ay no el que hace Hip Hop es un desordenado, no hace nada con su vida, vandálico que va a rayar todas las paredes, claro... es una realidad que no se puede negar, hay personas que infortunadamente no cumplen con ese objetivo pero creo que por unos cuantos no se puede dañar el trabajo o el verdadero sentido que tiene el Hip Hop, el rap, el graffiti, el break dance...”

“Rap Debate como para formar un pensamiento crítico y debatir de una manera diferente y como...”

“(…) escuchar rap era más con mis amigos y por sus letras veíamos más como algo muy cercano a lo que vivíamos, lo cotidiano.”

Enfoque juvenil

“Ayara por ser más artístico más juvenil se da la posibilidad de manejar esos temas también de una manera joven ósea que es como es uno, digamos si a mí me llevan a una fundación mañana a trabajar allá y me ponen un montón de cosas pa leer así con un lenguaje y tengo que hacer un montón de cosas y que lo supervise no sé quién y bueno eso muy probablemente lo va a aburrir a uno y uno no va a poder expresarlo de pronto bien mientras aquí el enfoque es diferente aquí hablamos, trabajamos jóvenes, el lenguaje como de las cosas como nos llegan las tratamos como jóvenes, comunicamos cosas para jóvenes, entonces todo es diferente es

más el enfoque que tiene Ayara que es como artístico juvenil incluyente todo eso creo que es lo que hace a Ayara diferente.”

“(.. ) empezando por las personas, por la forma como se expresan como todo empezando por el lugar en sí por la estructura o sea digamos que las paredes con pintadas, que un estudio de grabación, que lienzos, que todos los días hay jóvenes pintando, bailando ósea le da un ambiente diferente a cualquier otro trabajo.”

“(.. ) digamos hacer lo que hicimos en el Bronx, con los niños del Bronx y disminuir ese impacto que tuvieron esos niños porque efectivamente estaban trasnochados, con sustancias psicoactivas y todo el cuento...”

“Ayara, canaliza de manera diferente a algo que los jóvenes quieren hacer todo el tiempo... El poder que tiene el cuerpo para expresar, si hago así estoy diciendo que estoy en conflicto, si hago así es porque quiero decir algo...”

“Entonces creo que los jóvenes de alguna otra forma se sienten identificados y no solamente los jóvenes...”

“(.. ) es una forma de canalizar todo lo que muchos jóvenes quieren decir, entonces creo que no se le ha dado la importancia y la trascendencia que tiene la palabra...”

“(.. ) cuando a un muchacho tú le das un micrófono y rapeen, diga lo que está pasando en esta realidad, lo que usted siente, si se siente inconforme con ciertas cosas, que tiene problemas, que lo maltratan, que la sociedad es una mierda, si, lo que sea, ya es una forma distinta que tienen los jóvenes, que a veces los papas como están en una época distinta, aunque algunos tienen la mente abierta y por eso lo entienden pero muchos no.”

“Ayara tiene una ventaja y es que trabaja con la música que le gusta a los jóvenes y otra ventaja es que trabaja con jóvenes y para el futuro de los jóvenes...”

“(.. ) esa es una ventaja que tiene Ayara, que trabaja con nosotros que somos unos niños en cuerpos de grande para los niños...”

“(.. ) esto para los jóvenes es muy pues es lo que ellos viven en la calle, es lo que viven en todos lados, es lo que los apasiona entonces este es nuestro gancho pa’ cogerlos y hablarles de una manera positiva para que cambien sus vidas.”

Otras particularidades de la Fundación

“Ayara fue el que me abrió las puertas de mi vida artística, en parte de mi vida artística entonces hay muchas cosas que agradecer ahí...”

“(.. ) es una fundación donde lo dice su nombre La Familia Ayara, entonces te tratan como una familia...”

“(.. ) lo que más me gusta más que ser el nombre de Ayara y que tenga la oportunidad de trabajo es que trabajo en lo que me gusta, que es el baile y hay muy pocos lugares aquí en Colombia donde te dan la oportunidad de trabajar con el arte.”

“(.. ) es un ambiente diferente, el ambiente es familiar, el ambiente es de compañeros,

---

amigos, de recocha, de recocha sana, mas no es una empresa donde todo es estricto”  
“(...) dan la oportunidad que uno pueda tener una amistad, más que trabajo es como familia...”

“(...) pero la confianza que han tenido conmigo desde el principio ha sido genial, nunca lo había experimentado en otro lugar y el hecho también el lugar de mismo ambiente, respiras arte, cultura, escuchar música, a veces es abrumador porque no te deja concentrar cuando necesitas pero también cuando no hay es algo raro porque uno dice hace falta algo...”

“Ayara en serio está convencido que el arte puede transformar la vida de muchas personas, o sea la tiene clarísima...”

“(...) tener el contacto directo con la gente también es un plus, porque ir a otros municipios, ir a donde otras organizaciones no van, no se arriesgan a ir, Ayara lo hace porque saben que el arte tiene herramientas poderosas, innovadoras, creativas...”

“Ayara no tiene barreras, la tienen súper clara, tener una metodología, eso les da rigurosidad en todos los procesos que hacen y aparte estar convencidos de que el arte no solamente es transformador, porque ha transformado la vida de ellos acá y como lo ha hecho conmigo desde mi experiencia, sino que también lo ha hecho con otras personas.”

“(...) una metodología que se ha basado, que ha surgido desde las necesidades de la gente...”

Bueno, Ayara tiene varias metodologías como la MAIA, Metodología de Alto Impacto Ayara, MEMA, sino estoy mal, que es más de emprendimiento”

“(...) donde la gente sale y mejor dicho queriendo ser un artista y no solo un artista, sino que el tema que se le toque le transforma su vida, entonces creo que eso es la metodología y eso es lo que lo hace diferente que tienen en cuenta la necesidad de la gente, del proceso que han tenido surgió esa metodología y que ha tenido éxito hasta el día de hoy.”

“Es por eso que creo que ha tenido tanto impacto porque recopila uno de los mayores sentidos, recopila lo que es el cuerpo en general, es decir, el impacto visual que tiene un graffiti, tu puedes pasar por una calle y no dejar de mirar lo que está en una pared, entonces ahí también es donde está el compromiso, si es positivo o negativo... que eso es lo bueno que hace.”

“(...) no crean, acá vino una señora con su hija a aprender break dance de 6 pm a 8 pm, vino un muchacho, además creo que eso también es un plus y es que rompe barreras, de género, de etnias, de estratos sociales, acá viene todo el mundo a rapear, el señor con corbata y se empieza a arrastra por el piso, y viene el de la escuela y empieza a rapear. Otro muchacho también con discapacidad auditiva, eh, no me gusta decir discapacidad, me gusta decir habilidades funcionales diferentes, aprendiendo graffiti...”

“Ayara para mi es vida y es arte.”

“(...) yo puedo decir que estoy trabajando en lo que a mí me gusta, yo no estoy detrás de un

---

escritorio dándole a los números, no estoy en un computador estresada de no se proyectos o cosas así, igualmente aquí hay gente que lo hace pero yo siempre en cada momento le pido a Dios es por mi música, yo digo lo mío es la música el arte expresarle a los demás lo que hay veces gente que no se puede decir, yo creo que Ayara es la voz de los que no pueden hablar.”

“(…) que cree en el talento de las personas y esas mismas personas creen en lo que hacen y por eso nos convertimos o ellos se convierten en multiplicadores de saberes con su arte.”

“(…) recoge el movimiento Hip Hop, los breakers, los dj, los raperos, entonces entre todos son como una familia y Ayara es un pueblo africano que todavía mantiene sus raíces y todo eso…”

“Ayara ha sido mi vida, porque digamos yo ya llevo más de media vida mía actualmente acá estando acá y pues ha sido una forma de vida ha sido bueno lo que me ha dado de comer todo este tiempo, ha sido también eh digamos ha ayudado mucho a mi familia hemos ayudado a muchas personas…”

“Ayara es un lugar como es como un lugar para relajarme en vez de estar estresado, me dan ganas de venir porque aquí el trabajo es a otro ritmo, si tiene uno sus responsabilidades y hay que cumplir y todo pero pues uno maneja como también su tiempo.”

“(…) todo la hace diferente porque es que Ayara es una fundación de artistas entonces así existan dos pintores la manera en la cual pintan es diferente si porque cada persona tiene su estilo porque cada persona es diferente…”

“(…) cada persona que llega tiene algo que aportar es una persona diferente y eso es lo que hace a Ayara diferente, que aparte de que es incluyente toda esa diversidad se nota en cada cosa que hace…”

“Es un centro cultural donde se ve el arte, no es el centro cultural donde llegas y en donde primero te recibe es la inspectora esperando a que llegues temprano o el inspector, no nada de eso acá… nada Todo es muy relajado acá, todo eso para que la convivencia sea bien y pues lo manejemos bien y podamos dar un buen mensaje a los chivos entonces es lo más chévere.”

“(…) no lo ves como un trabajo sino como ah bueno voy a ir a hacer mi hobby y por eso me va a pagar por eso… Bueno mi hobby no, es mi forma de vida”

Bienestar

Significados de Bienestar

“El bienestar es que yo trabajo para mí, que trabajo con lo que me gusta…”

“Si uno trabaja con lo que le gusta no puede ver quejas…”

“El bienestar en Ayara significa, para mí que todos estemos bien… (…) Que todos estemos en un ambiente de mejoría, un ambiente chévere, un ambiente el cual tú llegues y sientas las ganas de trabajar, de hacer las cosas…”

“Significa que yo haga las cosas sonriendo, que haga las cosas con ganas, que yo llegue a mi puesto de trabajo y sea un ambiente de sonrisa, un ambiente en donde pueda hablar con la gente, que pueda ir a otro puesto de trabajo a recochar, que pueda hacer las cosas bien, que no

---

tenga contratiempos, que no tenga mal genios...”

“(...) aquí todo se puede hablar, o sea que si tú tienes algún inconveniente lo puedas hablar y que te escuchan o sea... que es diferente a otras empresas diría yo, porque acá digamos se presta para que todo lo puedas hablar con cualquiera de acá, que te ayudan en una solución si se puede, que haya un ambiente de optimismo a toda hora, como que todo va a salir bien...”

“El bienestar creo que es toda necesidad que tiene el ser humano para tener un equilibrio en todos los aspectos de su vida. Si hablamos a nivel organizacional, me imagino que es más por ese lado, creo que bienestar debe empezar desde uno mismo...”

“(...) si yo me siento bien en un lugar, si el ambiente laboral es adecuado, si a mí me gusta lo que yo hago, si me siento reconocido en un lugar pues voy a tener un bienestar conmigo mismo y por ende voy a retribuirlo a la organización y viceversa...”

“Yo creo que es un equilibrio emocional, económico, espiritual, interpersonal, intrapersonal y es básico porque tú tienes que tener un bienestar en tu vida, no solo laboral, sino en tu casa, en tu colegio, en el Transmilenio... si tú no estás bien contigo mismo no puede haber equilibrio en la sociedad, sino estoy bien conmigo misma, no puedo esperar que la otra persona esté bien conmigo de ahí creo que parte eso.”

“Y pues creo que es algo que todo ser humano esta busca de, no es fácil porque aparte hay otras cosas externas a mí, que si no se cumplen son un rollo, pero considero que pues es básico... como la escala de Masglow, que necesitamos unos mínimos, económicos, ambientales, necesarios para que haya un bien estar...”

“Pues a mí me hace sentir muy bien, el hecho de levantarme cada mañana a hacer algo que me gusta, que va hacer un rollo, yo se jajaja porque cada día tiene sus emociones y sus sorpresitas, pero bien, eso me causa bienestar.”

“También necesitas una estabilidad económica, pues quisiera más pero de todas maneras sé que sin esto ahorita no tendría cosas que tengo, no me refiero solo a lo material, sino alcanzar muchas cosas, bueno pagar deudas o tener la mínima posibilidad de saber que tengo la posibilidad de hacer una maestría, o ahorra así sea 20 años jajaja pero por lo menos es eso, sentir esa retribución y sentir la satisfacción propia de que estoy haciendo las cosas bien.”

“Me causa bienestar saber que mi familia está bien, porque eso es un rollo si uno no está bien con la familia, que este bien, por lo menos a pesar de la distancia allá en el Choco saber que están bien, que algún día los voy a ver.”

“Me causa bienestar saber que no soy perfecta, pero por los menos cuando hay que tomar decisiones que están en juego mis valores, la mayoría de las veces, no todas, no es en contra a lo que yo soy, a mis principios por lo menos...”

“El día de mañana me puedo levantar tranquila porque no le he hecho mal a nadie, me siento bien, siento bienestar interno que no se cambia por nada y me causa bienestar saber que un

---

---

día más es una oportunidad y que puedo hacer algo y que puedo respirar, que puedo viajar al menos de tener la idea o el sueño de viajar y hacer muchas cosas, creo que eso mantiene vivo mi espíritu y mi alma...”

“Tranquilidad... porque uno está trabajando en lo que a uno le gusta.”

“Cuando me tienen en cuenta en las actividades y tengo entendido que hablando en una conversación con una persona me hizo sentir segura de que yo hasta el momento estoy segura en Ayara porque he sido la cara de la organización como tal a donde siempre he ido...”

“(...) la idea es que en el momento que yo me retire sea en buenos términos y diciendo hice bien mi trabajo y me voy tranquila.”

“Bienestar yo diría que es como más que es una necesidad que tiene la organización por velar de que cada uno de sus miembros estén bien, se sientan bien y puedan comunicar y expresar lo que sienten los unos hacia los otros para poder lograr que haya un buen ambiente de trabajo y se logren mejores resultados con los participantes.”

“Me hace sentir muy cómodo cuando, cuando hacemos reuniones, cuando hacemos reuniones y nos escuchamos todos sin importar si sea la señora que hace el aseo o si es Popo, que nos escuchemos todo como que todos nos sintonicemos como que todo digamos vamos hacia allá y vamos ahí y como que todos estemos enfocados en lo que queremos eso me hace sentir muy contento y motivado inspirado a hacer muchas cosas más.”

“Las otras áreas pienso que si tenemos reuniones más seguidas de todo el equipo podemos integrarnos mejor, igual yo creo que en estos momentos estamos como en un 60% de buen ambiente entre todas las áreas por lo que sucede, por lo que la información, la comunicación como que fluye, como estamos hablando mucho por todo el trabajo que hay entonces como que las cosas se han dado, han mejorado bastante.”

“El bienestar... pues no se lo asocio más como a la palabra bienestar como de una universidad, ósea que es como la parte que se encarga de mantener el equipo bien todo que si hay problemas entre dos trabajadores puedan solucionarlos para que no influya también en el trabajo de todos porque muchas veces de pronto puede haber un problema entre dos personas que son de la oficina de al lado algo pero eso termina afectando a todas las áreas ¿sí? termina uno como esa persona se puso de mal genio como que contagian eso bueno creo que es más esa parte de mantener unido al equipo.”

“(...) el mantener todo en una sana convivencia, porque bueno como lo dije ahorita aquí como somos una familia de verdad ósea no biológica pero si...”

“(...) la palabra de bienestar de mantenernos en bienestar eso ya es como mantener el balance entre las energías que tengan las personas ¿no? Porque pues el estrés de las cosas, hay momentos que hay equipos más ocupados que otros, hay equipos acá que tienen que hacer cosas muy cuadrículadas y hay equipos como nosotros que tenemos que hacer todo creativo

---

## Tensiones

---

hay gente que tiene tareas directas y lo único que hacen es ejecutarlas, ejecutar, nosotros también tenemos tareas directas pero tenemos que crear, si ósea nosotros no tenemos lineamientos de ok bueno entonces para hacer no se una ilustración bueno sobre que debe decir los datos todo hay que ponerlo de una manera diferente creativa llamativa, en cambio no se algo contable es como sume reste ponga en un sistema y se va, son datos números y letras.”

---

“Entonces digamos que genera mal bienestar por obviamente por los compañeros que somos los que estamos en el vivir de esa persona y por los jóvenes más que todo, cuando hay un cambio de profesor los alumnos quedan impactados porque ese profesor ya le toco el corazón, ya se manejó con él y que a veces le cambien a otra persona y a veces algunos joden y no vuelven... Se rompe el proceso, entonces digamos que esa es una parte para mejorar en el bienestar de Ayara, ¿sí?”

“(.. ) los comentarios negativos hacia Ayara porque pues no todo el que trabaja acá pues vive envidioso de Ayara, dado en que emmm... digamos sonara feo pero como Ayara maneja un grupo, que es el grupo urbano, pues el grupo de los Hip Hoppers, no es un grupo fácil, es un grupo como que siempre está a la defensiva...”

“(.. ) el hecho de que hablen mal de Ayara me genera un malestar porque pues yo trabajo acá, siento mucho cariño por la gente de Ayara, me gusta estar en Ayara, trabajo bien en Ayara, entonces eso me da malestar...”

“Me causa malestar que las personas no hagan su trabajo jaja claro y si no lo hacen eso repercute en mi trabajo, porque claro es trabajo en equipo y el si el trabajo de una persona no se hace afecta a la otra y viceversa, eso sí me causa mucho malestar.”

“(.. ) los roces que no falta porque de pronto hay personas que no saben decir las cosas, entonces a veces asumen una actitud un poco agresiva...”

“(.. ) me causa malestar a veces que pido algo a alguien que es importante, porque no es para mí es para la organización, o no sé si es porque están muy embolados o porque no le dan la importancia que yo le doy... me toca estar repitiendo...”

“Y hace poquito me genero malestar que yo sentí que en serio no la había embarrado tanto, de hecho, no la embarre o bueno eso siento yo y me regañaron re feo...”

“A parte lo hice saber frente a otras personas, entonces paila, esas vainas a mí por ejemplo que no me digan las cosas a mí y me pongan en ridículo frente a otras personas y más cuando yo sé que no, no fue tan así, entonces peor, eso me molesta bastante, me causa un mal estar...”

“(.. ) ha sido un choque primero con los docentes porque no ha sido fácil que me vea como una figura de autoridad, claro como siempre estaba ahí en la parte chévere, la amiga y pues ya no es tan chévere, igual siempre tanto que haya comunicación y cuando nos reuníamos es como bueno, como fue el balance de la semana, se sienten bien, no...”

---

---

“No muchas cosas, desde que yo llegue ha habido muchos obstáculos, muchas cosas... Bueno eso... que me vean como una figura de autoridad...”

“Pues en general ha sido un reto, en verdad son muchas cosas... pues yo ya no tengo un horario, que tenga que estar aquí a acá, pero pues las responsabilidades son las 24 horas, o sea también hay que hacer trabajos... y pues eso también causa un poco de malestar en el sentido, no pues por eso, porque igual también es tiempo mío...”

“(...) el cansancio, el no dormir bien, comer a veces a destiempo, trato de no descuidarme por eso, por mis antecedentes, no me puedo dar el lujo de saltarme eso, pero pues es inevitable... Como eso, es que no he tenido descanso desde que llegue, tuve vacaciones de diciembre, pero una semana, pues no he descansado...”

“(...) pues soy la coordinadora de este proyecto, puede sonar feo pero así sea un docente u otra persona no causa tanto impacto como que se vaya la persona que está a cargo, entonces pues sí, es un compromiso muy grande, además yo ya le había dado mi palabra a Don Popo que me iba a quedar y por eso no me fui a territorio, aunque me iban a pagar más...”

“A veces a uno le da la loquera por el estrés... El ambiente es bien... Si tiene sus vainas que uno dice bueno ya, pero no todo ambiente laboral es perfecto...”

“(...) a veces dicen que yo jodo mucho, a veces yo peleo por lo mismo porque todo el mundo piensa que Ayara es un cagadero de plata entonces todo el mundo daña y en el momento en el que uno diga no vamos a pagarle porque se dañó tal equipo y la gente va enroscándose entonces ahí es cuando yo empiezo a joder creería yo que eso es.”

“Pues que la gente no valora lo que los demás hacen, a eso voy cuando digo que no cuidan, y ahí va mi frase cuando digo que creen que esto es la gallina de los huevos de oro o un cagadero de plata, eso es lo que me incomoda, si vamos a crecer también hay que cuidar nuestros equipos nuestros entornos y ahí es cuando se me corre el shampoo...”

“Cuando la gente no es comprometida como que si no hay compromiso uno dice como que es necesario que lo haya que haya compromiso porque no es una organización normal, no es una organización donde uno son las 6 de la tarde y se va y se olvida de todo, no, uno siempre está trabajando y no es trabajando sino siempre está pensando en pro de la organización y de todos sus procesos, de todo lo que sucede entonces como que a uno le gusta que todos andemos igual sintonizados, eso me gusta y me disgusta cuando no pasa.”

“Que no se haga lo planeado que digamos las cosas que uno planea no se cumplan a cabalidad no porque no se pueda sino por falta de voluntad, eh, me preocupa también digamos cuando se toman decisiones sin ser consultadas con el equipo y de pronto son unas decisiones no muy acertadas, eso me preocupa y me gusta mucho es que hay un muy buen ambiente de trabajo en, en mi área.”

“Si pues en ocasiones digamos yo digo que mi generación es como muy estricta, muy

---

---

exigente y se fija mucho en tiempos, horarios, en acuerdos ¿cierto? mientras que hay otra generación más nueva más reciente que no les importa igual pues “cumplimos el objetivo pero sin importar el horario del otro sin importar que no se cumplieron unos procesos entonces me salto procesos” pero el objetivo es el mismo entonces yo digo que es como falta de habilidad de pronto mía para poder eh obviar esas cosas que no se hacen pero el resultado es el que pedimos.”

“Yo creo que es falta de en ocasiones de que las personas se concienticen de que todo tiene una forma y de qué pues hay formas, hay jerarquías ¿cierto? si el jefe dice las cosas se van a hacer así toca hacerlas así y hay que respetar sino yo digo los millenials que no sean de planta sino que sean freelancer yo necesito esto, esto y ya entréguelo pero que no hagan proceso dentro de la organización porque muchas veces porque no hay proceso se falta al conducto regular de las cosas y a mi parece que eso es importante porque nosotros trabajamos con millenials pero le rendimos cuentas a otra no sé cómo se llama esa otra generación ¿cierto? donde si son muy estrictos y todo eso entonces como que eso es como lo que hay que sopesar a ver qué pasa.”

“(…) yo creería que es mas de esa área por lo que son como bueno creativos, diseñadores entonces tienen otra visión de la vida, del tiempo del espacio, entonces como que es más con ellos que con los otros porque en otras áreas hay millenials pero como que ya son como más cuadrículados.”

“Que las otras personas a veces piensan que uno no hace un culo, que piensen que todo es fácil, lo que hacemos nosotros, que es fácil, eso me ofende resto. No si en serio es que nos dicen “es que usted no hace un culo, es que a ustedes no les toca hacer nada”

“Digamos si nos ven de pronto a veces hay veces como que uno después de hablar tanto de una sola cosa como que se bloquea digamos a veces empiezan a hablar solo de derechos y solo se me ocurre derecho a la educación, hay muchos pero no se me ocurre ni mierda más, entonces me da por bajarme voy a ir a fumarme un cigarrillo y me bajo, hablo con otra gente, o me siento así sea solo pero pues ya ya y ya sube uno bien, pero de pronto que lo vean fumando, dicen ese man está fumando mucho, así haya bajado una sola vez en el día, dicen como se la pasa fumando, que es que no tienen nada que hacer, si estamos haciendo vainas pero no se dan cuentas que uno si está haciendo, sino que es diferente, yo no tengo que sentarme como en administración a hacer un montón de cosas, sí, todo el tiempo hay algo, si hay cosas que hay vaciitos que uno se ocupa en otras cosas en esos momentos es donde se ve que “esta gente no hace nada”.

“Que se les ocurran cosas que hacer para último momento en...un domingo a las 8 de la noche echando en cara cosas de que uno no sabía.”

“Pero sí, eso es a raíz de que piensan que uno no hace entonces dicen ay hay que hacer unos

---

## Acciones de Bienestar

---

carnes, hágalos es media hora, como ellos piensan que eso es sencillito, tome la foto y haga la cosita y ya, ósea si y ya faltando media hora para que se entreguen hay hagamos carnes.”

---

“Acá hay capacitaciones de manejo de expresión, de cómo hablar, de cómo escribir... Acá son muy muy familia entonces se hace todo, entonces si es el día del amor y la amistad todos por ley juegan, que si hay una cena o les fue bien en un proyecto se hace cena para todos...”

“Nos llevaron almorzar... Siempre ha sido así, no es como que hay nosotros hicimos el proyecto, solo las cabezas de Ayara, no... Siempre nos están considerando y teniendo en cuenta a nosotros.”

“Para el crecimiento de la fundación, para el crecimiento de nosotros porque pues es por estos proyectos que nosotros tenemos trabajo...”

“Lo que pasa es que no se han dado muchas cosas de salir y eso porque antes que era lo que hacía... nos enviaba de paseo, digamos... vamos para tal lado dos días y relajémonos y hagamos apoyo psicosocial y todas esas cosas... El trata que siempre haya un ambiente chévere, ¿qué necesita para que la gente esté bien? ¿Usted necesita esto? Listo, de una... él es muy pro a que las cosas salgan bien, entonces yo creo que el ambiente también se debe dar en el hablar de las cosas porque mi jefe es muy de escuchar, o sea tu le puedes decir lo que sea... yo me siento incomoda por esto y esto y el por lo menos te dice vamos a ver qué podemos hacer o podemos hacer esto...”

“(...) yo creo que la actividad que hicimos de salir de Ayara para mi sirvió mucho porque conocimos cosas de los otros compañeros que no sabíamos, entonces como que se prestó para eso.”

“La otra actividad que hicimos que la recuerdo mucho, es la de jugar paintball, me parece que también fue chévere porque fue muy de descargar energías y como de que también empecemos a conocernos, de sacar esas rabias, esos malestares que tiene uno...”

“(...) han hecho muchas actividades acá en Ayara como almuerzos, almuerzos comunitarios, desayunos comunitarios cada 15 días, como reunámonos en grupo, hablemos, hagamos cosas diferentes... Ehhh, compro la mesa de ping pong para que todos tengamos otro ambiente...”

“(...) alguna vez hicimos un asado de integración... eso fue hace poquito, nos reunimos e hicimos un torneo de ping pong, emmm, qué más... no sé si sea de bienestar, pero creo que todos estamos a tono con el ajedrez...”

“(...) contrataron una chiva Hip Hop, los llevaron, los trajeron, o sea fue genial, toda la noche, todo por cuenta de Ayara...”

“(...) actividades así extra, que de pronto Ayara se encarga de darnos el almuerzo o encargarse de que efectivamente tengamos un transporte, qué más de bienestar, emmm... Capacitaciones...”

“(...) de habilidades sociales para la vida... y estuvimos un mesecito larguito con el señor,

---

---

mamá... Fue algo muy bonito, no sé si sea bienestar, pero sí creo que sí, y es que en diciembre del año pasado Don Popo por iniciativa de él, les da una remuneración extra a todos los trabajadores de aquí que tienen hijos...”

“Para integración, porque todos estamos tan ocupados en todas las cosas, pues siempre estamos junticos con un montón de cosas que hacer, el saber un poquito más de la vida del otro”

“(...) un espacio, un momento para eso sirve mucho para renovar las energías, hacer un poco de sinergia porque también uno es un ser humano... Entonces yo creo que eso también es importante saber que no solo estamos para trabajar, saber que se preocupan por nosotros también...”

“Y también el aprendizaje para muchas cosas, como estamos todo el tiempo trabajando con gente, es importante fortalecer las habilidades para la vida porque yo creo que cada persona necesita de eso, independientemente de la profesión o el cargo que tengan acá... Ah bueno, ahorita que estamos haciendo lo del amigo secreto y fue más por iniciativa de Helena...”

“(...) toca pensar en Helena... Esa es la clave... Todos los miércoles por la mañana, se encarga cada grupo y así, entonces claro nos sirve porque genera un ambiente más cálido con la organización y por otro lado sirve para que todos estemos a tono con los proyectos y todo lo que hacemos...”

“Pues hemos estado en diplomado, yo tuve el privilegio de estar en un curso de liderazgo con otra gente fuera del entorno de Ayara, también aquí en Ayara, pues yo creo que eso incentiva que uno siga en la organización y bote ideas. El apoyo a estudiar, si uno quiere estudiar Popo siempre está dispuesto a que la gente crezca, subir en los escalones...”

“(...) han servido porque ya un ejemplo, uno no sabe que uno es un líder pero cuando uno empieza a estar en cosas, y le dicen bueno vamos a hacer tal y tal yo necesito que usted bote ideas uno empieza a decir yo sirvo para esto puedo hacer esto y decir tengo ese líder escondido que muchas veces en muchas organizaciones o en otros espacios no se permite.”

“Digamos nosotros hemos tenido actividades como salidas como acá mismo hemos hecho como unas integraciones donde hablamos y hay como unos juegos es chévere eh me parecería chévere retomarlas ¿cierto? las salidas y los juegos acá porque eso ayuda a construir, ayuda a que nosotros nos podamos reconocer como personas no como empleados cierto y a conocer nuestras diferencias, que nosotros pensamos de una manera ustedes piensan de otra, entonces cuando uno detecta eso, entiende al otro cuando hay un conflicto y puede superarlo y seguir adelante, entonces me parece vital que hayan como esas actividades, ahorita estamos teniendo un desayuno cada ocho días que también me parece que eso aporta mucho porque pues nos vemos la cara todos hablamos todo y sirve como para ese engranaje del equipo.”

“Tica, Tica es la psicóloga de Ayara, está en el Choco. Tica es la psicóloga da Ayara, y va a

---

Requerimientos para un programa de Bienestar

---

entrar a hacer papel, hace como un mes, ella estuvo antes y ahora ya volvió”  
“Pues habían venido ustedes. A veces nosotros hacemos entre nosotros mismos pero pues así externo no.”  
“Salidas, fiestas, que día hicimos un evento, ehhh hacemos desayunos a veces, almuerzos.”  
“Ayara nos ha capacitado en esos talleres en la Cámara de Comercio, nos ha capacitado a algunos, no a todos...”

---

“Uno de esos, sería como espacios más grandes... Otra sería también, el tener en cuenta los tiempos, a veces no se tienen en cuenta los tiempos, a veces el horario no es respetado...”  
“Que nos tengan más en cuenta, no nos tienen en cuenta para unas actividades, ehhh, somos artistas y nos movemos por el arte pero pues como dicen por ahí, uno no puede dar todo gratis porque todo termina gratis y después puede ser pero entre más barato es, es el que más barato tienes... digamos que a veces hay actividades donde no te pagan, te dicen dos días antes y digamos yo tengo un grupo de baile y pues no puede contar con el tiempo cuando se les dé gana...”  
“Antes se hacían, de hecho con ustedes pero pues ya han cambiado muchos profes, hay una nueva de rap, de hecho esta NN, que cuando ustedes vinieron ella era nueva... Digamos que si hacen falta actividades como las que ustedes hacían, de reunirnos a charlar un poco, digamos que son actividades bien y que unen al grupo...”  
“Yo diría que cojan otros días para los chicos que ya se fortalecieron e hicieron su proceso acá para que sigan entonces hacer un poquito más... Generar otro proceso donde los chicos puedan continuar, me gustaría eso, sería un avance para ellos y para mí como docente sería muy chévere porque pues no es que en dos meses se aprenda a bailar súper...”  
“(...) si hablo de alguna actividad en particular yo digo que reunir a la gente como con un desayuno, he sentido que ha sido como una buena idea porque a la gente le gusta mucho, llegan a comer, a reírse, a echar chisme, a echar cháchara, a hablar temas completamente diferentes del trabajo porque nos tomamos un tiempo para hablar hasta de la casa, del perro, de todo y después de eso si hablemos todos reunidos acerca del trabajo...”  
“(...) otras actividades como las de salir de acá de Ayara porque estar acá todo el tiempo, no me parece para hacer todas las actividades acá, entonces algo de bienestar puede ser eso, así sea a un parque porque pues hemos ido hasta comer a un parque y ha sido muy chévere...”  
“(...) la idea es que nos pudiera capacitar a todos y pues él nos da mucho apoyo en cuanto a estudio, o sea si necesitamos dinero, tiempo, el con gusto, todas esas cosas se dan...”  
“(...) un acompañamiento psicosocial, porque ya ha habido dos casos que me han tocado y definitivamente se necesitan... porque estamos todo el tiempo trabajando con las personas y no estamos teniendo en cuenta ese lado fundamental que es el emocional, el social, el psicológico, o sea la parte psicosocial se debe tener...”

---

---

“Fundamental que haya un apoyo de un trabajador o trabajadora social, de un psicólogo o una psicóloga porque además en todos los municipios se ve que hay acompañamiento psicosocial y acá no hay y además acá es todo el tiempo, todos los días y yo sí creo que es fundamental...”

“(...) me parecería chévere que una vez cada dos años o algo así, cualquier vaina que se me ocurra a nivel interno o a los más destacados del año un viaje para el exterior, o sea Ayara tiene muchas conexiones a nivel exterior, en Holanda, en Estados Unidos, algo así, me parecería genial...”

“(...) un tipo de alianza respecto a la vivienda, algún tipo de convenio, incentivos. Nooo y la preparación, creo que el fortalecimiento cognitivo, no sé, a mí me parecería genial que Ayara nos apoyara con las maestrías o las especializaciones que nosotros quisiéramos... es que no solo es para nosotros sino en aras también de la organización, es importante un personal que esté capacitado, que este átono con el país, que tenga una preparación completa y así se verá beneficiada la organización...”

“(...) fundamental lo que ustedes hacen, la propuesta que ustedes tienen... pero es importante sobre todo esos espacios de equipos porque somos los que estamos en constante contacto todo el tiempo... Fortalecer eso yo creo que primero dentro del equipo después con los demás equipos... si, como esos espacios de bueno, hoy de 2 a 2:30 pm nadie trabaja y vamos hacer yoga...”

“Fundamental el fortalecimiento cognitivo y emocional que estemos preparados y así mismo esos espacios de relajación...”

“(...) es como de creer en los demás en lo que los demás hacen independiente de que, no es que usted nunca ha hecho eso, es dar la oportunidad...”

“Como integración, apropiación, trabajo en equipo y lo otro es independientemente de que tenga usted su rol y su puesto, que en cualquier momento venga ayude porque esto es un equipo, si no funcionamos todos tampoco funciona esto, y puede que estén perdiendo personas a que inciten que las vainas mejoren.”

“El compromiso y colaboración.”

“Comunicación entre áreas.”

“(...) trabajo en equipo, responsabilidad ante todo ósea yo tengo mi equipo tengo mis cosas pero yo quiero que cada uno sea responsable de lo que se le asigna para no estar ahí, si eso, que sean autónomos, que se empoderen que puedan decir yo hago esto, uno igual como jefe puede también en permitir que eso suceda en muchas ocasiones no pasa porque uno por querer tener el control de las cosas no deja que los otros lo hagan, me parece que eso es vital poderlo hacer, confianza, respeto en muchas ocasiones pues se pasa de la confianza al irrespeto y pues no puede ser así...”

---

---

“(…) las salidas sirven mucho, digamos que una caminata, que vamos a tal lado, conozcámonos, aprendamos el uno del otro, eh, conocer eso, sus habilidades, sus dificultades tanto físicas como emocionales, cosas de esas, eso me parece el conocernos el uno al otro, hace que sea el grupo se consolide…”

“Ping pong, juegos, fiestas, rumba, reuniones chéveres, almuerцитos…”

“Algunas capacitaciones…”

“(…) que sean de pronto también más educativas, o sea por ejemplo cursos que de verdad sirvan para nosotros pero también para la población, como de manejo de cosas manejo de programas de nuevas tecnologías de cualquier cantidad de cursos que hay, pero eso es preparación para nosotros, capacitaciones, eso también podría servir, que sea funcional si, puede que sea pa todos puede que sea por área…”

“Me gustaría más que a veces cuando algunos profes se han ido, también los valoraran como a veces no se hace… digamos a veces hay puntos donde el profesor hace el trabajo y pues nada, él se quiso ir y se fue y ya no lo volvimos a contratar ni nada…”

---

A partir del proceso de familiarización realizado, más los resultados de las entrevistas realizadas se puede evidenciar que La Familia Ayara es una organización con miembros jóvenes, entre los 22 y 36 años de edad, muy diversos y con posibilidades distintas. Se encuentran profesionales de distintas carreras, así como personas que consideran que el estudio no lo es todo y por lo tanto han aprendido empíricamente tanto del arte, como de los distintos cargos que se pueden encontrar dentro de la Fundación. Como se ve reflejado en la siguiente narración:

*“De hecho nunca quise ser docente, jamás quise ser docente, fue algo que se fue dando debido a la danza y pues las oportunidades se fueron dando y llegue a ser docente sin querer. (...) tengo que estar estudiando, estar leyendo, tengo que estar capacitándome, tengo que ir a tal taller, tengo que con ese taller coger muchas habilidades, entonces el dancehall se volvió en mi expresión artística y mi vida cotidiana...”* (Hombre entrevistado, 20-30 años).

La mayoría de los miembros entrevistados han vivido inmersos en la cultura Hip Hop desde muy pequeños por influencia familiar o de amistades. Hay miembros que en consecuencia de la violencia en Colombia se tuvieron que radicar en Bogotá y otros por buscar mejores condiciones de vida, sin dejar a un lado sus raíces que son en la mayoría, de diversas regiones del país, como el Pacífico y Cundinamarca. Se caracterizan por ser personas trabajadoras a las cuales les gusta aprender y luchar por lo que consideran justo al igual que por causar un impacto a nivel social que no está determinado solo por los aprendizajes académicos sino más bien por el contacto directo con la gente por medio de la experiencia, como se evidencia a continuación:

*“(...) creo que el mundo es tan amplio que pienso que uno solo conoce un pedacito y además la esencia y el significado del aprendizaje de la vida no solo está en los libros, que, si son importantes, por su puesto la academia y demás, pero creo que el contacto con la gente no tiene precio”* (Mujer entrevistada, 20-30 años).

A partir de las entrevistas se denotan las diversas culturas que están en constante relación en esta Fundación. Están las raíces Afro, del interior del país y otros miembros que nacieron y se formaron en la ciudad de Bogotá. Los que vienen del Pacífico, consideran que su esencia está marcada por su afro descendencia, que se mezcla a su vez con otras culturas como la jamaicana en el caso de un docente en particular que enseña dance hall, género musical tradicional proveniente de Jamaica. La cultura de los miembros de La Familia Ayara, esta principalmente atravesada por el Hip Hop, el cual es considerado como música derivada de la cultura Afro y por

esto, uno de los principales motores de la Fundación es la lucha por la reivindicación de los derechos de los Afro descendientes y la exclusión que viven cotidianamente. Se reconoce que en esta Fundación se trabaja con todo tipo de población, niños, niñas, jóvenes, adultos, afro, indígena, mestizos, etc. por lo cual la creación de un dialogo entre todas estas culturales es fundamental.

Es importante mencionar que durante todo el proceso dentro de la organización se logra identificar que las mujeres que trabajan y que asisten a la Fundación, se caracterizan por la lucha que se ha forjado con respecto a la igualdad de género y a los derechos de la mujer. No siendo la excepción a las mujeres miembros de la organización que se entrevistaron, hacen referencia a esta lucha, principalmente por sus convicciones en relación a la inequidad que viven las mujeres y en este caso más específico afro descendientes, en donde se margina a la mujer por su simple condición de mujer o porque se continúa viendo a la mujer débil o sencillamente como un objeto sexual. Situaciones que las mismas entrevistadas han tenido que vivir, ya sea en el plano laboral, artístico y cotidiano, como se presenta en la siguiente narración:

*“A un man afro no le dicen nada, a uno por ser mujer sí, pero a un man afro no porque ese si va metiéndole la mano, la gente dice que no hay racismo, pero si lo hay... digamos siempre las mujeres que rapeaban siempre eran las chicas del llaverito, de mostrar el culo, o las que dicen: si yo no tengo mi novio rapero yo no soy alguien...pero entonces la idea era decir no, nosotras también podemos rapear, podemos hacerlo...”* (Mujer entrevistada, 30-40 años).

Se consideran mujeres independientes que luchan no solo por sus derechos sino por su autonomía y su futuro lo cual lo pueden desarrollar en La Familia Ayara, donde otro de sus objetivos como organización es el empoderamiento femenino. Aun así, dentro de la Fundación se pueden ver las distintas relaciones de poder que existen en relación al género, donde la mujer se es considerada como inferior en términos del trabajo que puede realizar en comparación a un hombre.

La Fundación Artística y Social La Familia Ayara fue fundada por jóvenes artistas para jóvenes, es por esto que el arte y la creatividad hacen parte fundamental de esta organización. Es claro que la subjetividad de los miembros de Ayara está construida a partir del arte, de lo que el cuerpo puede expresar, de los sonidos que se puedan crear, de lo que se pueda ver e impacte, ya que esta es su principal herramienta de expresión, como se ve reflejado en la siguiente frase:

*“Con el dancehall era totalmente diferente porque ya era lo que yo podía expresar con mi cuerpo, digamos si un día llegaba de malgenio, baila con rabia... era como una forma de desahogo también y no solo hacia lo malo, sino que también hacia lo bueno.”* (Hombre entrevistado, 20-30 años).

El arte es la vida para estas personas y por tanto su trabajo lo es todo, eso es lo que son con base en la cultura Hip Hop y la música Afro; ya que la mayoría ya han tenido historia como artistas ya sea en la danza, en el rap o en el graffiti y Ayara es un lugar que les permite desarrollar sus capacidades como artistas, ya que da la posibilidad de que puedan subsistir a partir de lo que les gusta y de lo que son: artistas.

Se logró entrevistar a dos de los fundadores, los cuales narraron la historia de cómo y porque nació La Familia Ayara. Esta surge en 1996 como una tienda de ropa para raperos, como proyecto de emprendimiento de los cinco fundadores, el cual tuvo un éxito apoteósico. Posteriormente en el 2001, Don Popo viaja a Holanda y vuelve con la idea de hacer proyectos de carácter social, los cuales tenían un impacto muy grande. La idea fue realizarlos con el Hip Hop como herramienta de transformación, teniendo en cuenta la expresión y la identificación que los y las jóvenes tenían con esta cultura y sus formas de expresión como el break dance, el rap y el graffiti. Actualmente, la marca de ropa ya no está en el mercado puesto que se dedicaron solo a los proyectos sociales, en lo cual han trabajado por veinte años.

El Hip Hop aparte de ser una cultura heredada del afro centrismo, es considerado como una herramienta de educación y transformación social. El impacto que tiene logra llegar no solo a los y las jóvenes que viven esta cultura sino a otras poblaciones; edades, culturas, estratos socioeconómicos, etc. donde se vive en un entorno de exclusión y marginación. Esto se da por causa de la identificación que mayoritariamente los y las jóvenes sienten, ya que el Hip Hop hace parte de su vida diaria y se convierte en la manera en la que se pueden expresar, comunicar y gestionar temas de carácter social como la paz. Esto se hace evidente en el siguiente fragmento:

*“(...) o sea la herramienta del Hip Hop en general, es una herramienta para aprender lo que sea, para llegarle a todo tipo de población, a todas las edades, trabajar el tema transversal porque es como el enganche y realmente funciona porque Ayara lo ha demostrado por 20 años.”*

(Mujer entrevistada, 20-30 años).

Si bien el Hip Hop tiene elementos muy positivos, también tiene un estigma negativo, donde se asocia con drogas, vandalismo y violencia, ya que es una cultura que nace de los “Barrios Bajos” como lo expresa uno de los entrevistados.

Por el hecho de trabajar con el arte y específicamente con el Hip Hop, esto es algo que llama bastante la atención de los jóvenes, por tanto, Ayara tiene un enfoque juvenil, ya que todos sus programas y proyectos tienen como principal objetivo llegarle a los niños, niñas y jóvenes en contextos violentos para que transformen sus vidas y sean también gestores de paz. Desde el lenguaje que se usa, sus instalaciones, la música y hasta sus imágenes están creadas para jóvenes. El trabajo que cumplen permite que los niñas, niñas y jóvenes canalicen lo que sienten y expresen lo que quieren decir por medio del cuerpo, siendo acompañados por un equipo de docentes-artistas jóvenes que sienten y viven el arte de la misma forma que los participantes, siendo la herramienta perfecta para construir y transmitir sus saberes, como se puede apreciar en la siguiente narración:

*“(...) aquí el enfoque es diferente, aquí hablamos, trabajamos jóvenes, el lenguaje como de las cosas, como nos llegan las tratamos como jóvenes, comunicamos cosas para jóvenes, entonces todo es diferente, es más el enfoque que tiene Ayara que es como artístico juvenil incluyente, todo eso creo que es lo que hace a Ayara diferente.”* (Hombre entrevistado, 30-40 años).

A lo largo de las entrevistas también se logran identificar esas particularidades de la Fundación, lo que la hacen singular a las demás, lo cual se va a sintetizar a continuación. Como bien lo expresa el nombre, La Familia Ayara, es una fundación donde quien entra hace parte de esta familia de Hip Hoppers, que vieron la oportunidad de llegarle a la gente por medio de esta cultura para generar cambios y transformaciones a nivel individual y colectivo. Esta Fundación es particular puesto que les da la posibilidad a artistas para expandirse dentro de este campo, para trabajar en lo que les gusta y por tanto no lo ven como un trabajo, lo ven como arte y como su cotidianidad, como se evidencia a continuación:

*“(...) yo puedo decir que estoy trabajando en lo que a mí me gusta, yo no estoy detrás de un escritorio dándole a los números, no estoy en un computador estresada de no se proyectos o cosas así, igualmente aquí hay gente que lo hace, pero yo siempre en cada momento le pido a Dios es por mi música, yo digo lo mío es la música el arte expresarle a los demás lo que hay*

*veces gente que no se puede decir, yo creo que Ayara es la voz de los que no pueden hablar.”*  
(Mujer entrevistada, 30-40 años).

Si bien hay que cumplir con objetivos y metas, los y las entrevistadas hablan acerca del ambiente de compañerismo y de familiaridad que se puede sentir en Ayara, así como un ambiente de arte, de cultura, de creatividad y de música. En este orden de ideas, esta Fundación cree en el arte, en la expresión del cuerpo como herramienta y en la diversidad de las personas y por esto tiene la capacidad de mover masas, ya que no solo se mueven dentro de su Centro Cultural en la ciudad de Bogotá, sino también se trabajan en distintos municipios del país que han sido víctimas del conflicto armado, llevando herramientas impactantes, nuevas y dinámicas como sus distintas metodologías como la Metodología de Alto Impacto Ayara (MAIA) y la MEMA, fortaleciendo en temas como el emprendimiento y las necesidades de las distintas poblaciones, como se indica en la siguiente afirmación de una de las entrevistadas:

*“(…) tener el contacto directo con la gente también es un plus, porque ir a otros municipios, ir a donde otras organizaciones no van, no se arriesgan a ir, Ayara lo hace porque saben que el arte tiene herramientas poderosas, innovadoras, creativas (...) y aparte estar convencidos de que el arte no solamente es transformador, porque ha transformado la vida de ellos acá y como lo ha hecho conmigo desde mi experiencia, sino que también lo ha hecho con otras personas.”* (Mujer entrevistada, 20-30 años).

Así mismo, se reconoce que La Familia Ayara es también un espacio de inclusión y de diversidad, donde integran a personas con diversas características, como lo menciono uno de los entrevistados: *“Ayara es la voz de los que no pueden hablar”*.

Después de realizar la identificación de las particularidades tanto de los miembros como de la Fundación, se profundizó acerca del significado de Bienestar en cada uno de los encuestados para realizar un análisis desde las comprensiones personales y a la vez colectivas del concepto. En la mayoría de relatos, se logra evidenciar que se relaciona el concepto de Bienestar como una necesidad primordial del ser humano, de lograr un equilibrio en todos los aspectos de la vida, como se evidencia en la siguiente narración:

*“Yo creo que es un equilibrio emocional, económico, espiritual, interpersonal, intrapersonal y es básico porque tú tienes que tener un bienestar en tu vida, no solo laboral, sino en tu casa, en tu*

*colegio, en el Transmilenio... si tú no estás bien contigo mismo no puede haber equilibrio en la sociedad, sino estoy bien conmigo misma, no puedo esperar que la otra persona esté bien conmigo de ahí creo que parte eso.”* (Hombre entrevistado, 20-30 años).

Al hacer referencia al concepto dentro de la organización todos los miembros hacen referencia a que sienten Bienestar al trabajar en lo que les gusta. También, la importancia de lograr un balance entre todos los miembros y áreas de la organización, teniendo en cuenta las diferentes funciones y tareas que se tienen, evitando los conflictos o problemas entre ellos. Como lo menciona uno de los entrevistados:

*“Bienestar yo diría que es como mas que es una necesidad que tiene la organización por velar de que cada uno de sus miembros estén bien, se sientan bien y puedan comunicar y expresar lo que sienten los unos hacia los otros para poder lograr que haya un buen ambiente de trabajo y se logren mejores resultados con los participantes.”* (Hombre entrevistado, 30-40 años).

Así mismo, todos y todas mencionan la importancia de que exista un ambiente laboral sano, de mejoría, de optimismo y reconocen que dentro de La Familia Ayara existe un ambiente positivo, en donde se es escuchado y apoyado. Reconocen también que es de vital importancia que todas las personas dentro de la organización velen por el Bienestar colectivo, como se menciona a continuación:

*“El bienestar en Ayara significa, para mí que todos estemos bien... (...) Que todos estemos en un ambiente de mejoría, un ambiente chévere, un ambiente el cual tú llegues y sientas las ganas de trabajar, de hacer las cosas...”* (Mujer entrevistada, 20-30 años).

Por otro lado, se reconoce que a pesar de que el salario debería ser mayor, causa satisfacción el hecho de contar con ingresos mensuales, ya que les proporciona una estabilidad económica, dándoles la posibilidad de adquirir cosas materiales, de pagar los servicios o deudas personales, de ahorrar o en otros casos de pagar los estudios, como lo menciona una de las encuestadas en el siguiente fragmento:

*“También necesitas una estabilidad económica, pues quisiera más, pero de todas maneras sé que sin esto ahorita no tendría cosas que tengo, no me refiero solo a lo material, sino alcanzar muchas cosas, bueno pagar deudas o tener la mínima posibilidad de saber que tengo la posibilidad de hacer una maestría, o ahorra así sea 20 años jajaja pero por lo menos es eso,*

*sentir esa retribución y sentir la satisfacción propia de que estoy haciendo las cosas bien.”*  
(Mujer entrevistada, 20-30 años).

Igualmente, durante las entrevistas se logró identificar las situaciones que les generan Bienestar a los miembros de la Fundación, brindando mayor información para tener en cuenta en los lineamientos del programa. Para la mayoría de los entrevistados les genera satisfacción el reconocimiento por su labor por parte de la Fundación. Es fundamental para todos y todas que se les considere como piezas claves para el funcionamiento de la organización, teniéndolos en cuenta para los distintos proyectos y programas. También reconocen la importancia de poder realizar encuentros en los cuales todos los miembros, sin importar el cargo puedan ser escuchados, ya que esto logra que todos y todas sientan que sus aportes son valiosos para la organización y haya mayor comunicación e integración entre las áreas, esto se puede evidenciar en la siguiente afirmación:

*“Me hace sentir muy cómodo cuando, cuando hacemos reuniones y nos escuchamos todos, sin importar si sea la señora que hace el aseo o si es Popo, que nos escuchemos todos, que todos nos sintonicemos, como que todo digamos vamos hacia allá y vamos ahí y que todos estemos enfocados en lo que queremos, eso me hace sentir muy contento y motivado inspirado a hacer muchas cosas más”* (Hombre entrevistado, 30-40 años).

Ahora bien, es importante reconocer que tensiones se dan dentro de la Fundación, es por esto que durante las entrevistas se indagaron sobre las situaciones que les generan malestar a los miembros.

Es evidente que para las personas que fundaron la organización, las cuales llevan un proceso de mayor tiempo, luchando y fortaleciendo continuamente a La Familia Ayara, reconocen la falta de compromiso por parte de las otras personas que entran a trabajar a esta. Una de las causas que identifican, es el ser una organización particular que trabaja con el Hip Hop, debido a esto las personas deben estar en constante búsqueda de información, de contactos y de herramientas metodológicas para poder movilizar todos sus programas y poder tener el mayor y mejor alcance social. Esto se puede identificar en el siguiente fragmento:

*“Cuando la gente no es comprometida, uno dice como que es necesario que lo haya que haya compromiso porque no es una organización normal, no es una organización donde uno son las 6*

*de la tarde y se va y se olvida de todo, no, uno siempre está trabajando y no es trabajando sino siempre está pensando en pro de la organización...”* (Hombre entrevistado, 30-40 años).

Los miembros que tienen cargos directivos, resaltan las dificultades para mostrarse como figuras de autoridad con sus equipos de trabajo. La diferencia de edades o de formas de trabajar, dificulta la formalidad en la organización. Todos los directivos encuestados, expresaron que la brecha generacional es notoria dentro de la organización, ya que señalan que hacen parte de una generación mucho más estricta que la de ahora, caracterizándose por cumplir con los horarios, reglas y acuerdos, mientras que los jóvenes no. Señalan que son formas de trabajar diferentes, pero que existe un fuerte interés en adquirir las herramientas necesarias para poder llegar a un equilibrio grupal para hacer más productiva su labor.

*“(...) yo digo que mi generación es como muy estricta, muy exigente y se fija mucho en tiempos, horarios, en acuerdos ¿cierto? mientras que hay otra generación más nueva más reciente que no les importa igual pues “cumplimos el objetivo, pero sin importar el horario del otro, sin importar que no se cumplieron unos procesos entonces me salto procesos” ...”* (Hombre entrevistado, 30-40 años).

Se identifica que a los directivos o coordinadores de los proyectos se les ve como un “jefe-amigo”. Para ellos es positivo, porque se parte de una relación más cercana, en donde la escucha y la confianza están presentes, pero a la hora de ellos manifestarse sobre alguna recomendación, sugerencia o inconveniente, su equipo no le da importancia que se desearía, como se puede evidenciar en los siguientes fragmentos:

*“(...) ha sido un choque primero con los docentes porque no ha sido fácil que me vean como una figura de autoridad... claro, como siempre estaba ahí en la parte chévere, la amiga y pues ya no es tan chévere...”* (Mujer entrevistada, 20-30 años).

*“Yo creo que es falta de en ocasiones de que las personas se concienticen de que todo tiene una forma y hay jerarquías ¿cierto? si el jefe dice las cosas se van a hacer así toca hacerlas así y hay que respetar (...) muchas veces porque no hay proceso se falta al conducto regular de las cosas y a mi parece que eso es importante porque nosotros trabajamos con millenials pero le rendimos cuentas a personas de otra generación”* (Hombre entrevistado, 30-40 años).

*“(...) me causa malestar a veces que pido algo a alguien que es importante, porque no es para mí es para la organización, o no sé si es porque están muy embolados o porque no le dan la importancia que yo le doy... me toca estar repitiendo...”* (Mujer entrevistada, 30-40 años).

Es evidente que una de las situaciones que genera mayor malestar son las diferentes formas de trabajar que existen dentro de la organización, percibiéndose que los jóvenes tienen una manera más “libertina” de hacer las cosas, que las personas de mayor edad. Pero por esta razón, se considera que el trabajo o funciones de los jóvenes es de menor importancia o dificultad que la de las otras personas, generando una fuerte insatisfacción, como se evidencia en la siguiente afirmación:

*“Que las otras personas a veces piensan que uno no hace un culo, que piensen que todo es fácil, lo que hacemos nosotros, que es fácil, eso me ofende resto. Nos dicen “es que usted no hace un culo, es que a ustedes no les toca hacer nada...”* (Hombre entrevistado, 20-30 años).

Esta tensión es más notoria en el área de comunicaciones de la organización. Se logra entrevistar al director de esta área sobre esta situación en específica y relata lo siguiente:

*“(...) yo creería que es mas de esa área por lo que son como bueno creativos, diseñadores entonces tienen otra visión de la vida, del tiempo del espacio, entonces como que es más con ellos que con los otros porque en otras áreas hay millenials pero como que ya son como más cuadrículados.”* (Hombre entrevistado, 30-40 años).

Además, la mayoría de los entrevistados mencionan que debido a las dinámicas y el tipo de programas y proyectos que realiza la Fundación, el manejo de los tiempos en sus labores es bastante variado, lo cual genera ciertas molestias, como se evidencia a continuación:

*“Que se les ocurran cosas que hacer para último momento en...un domingo a las 8 de la noche echando en cara cosas de que uno no sabía...”* (Hombre entrevistado, 20-30 años).

*“(...) el cansancio, el no dormir bien, comer a veces a destiempo, trato de no descuidarme por eso (...) es que no he tenido descanso desde que llegué, tuve vacaciones de diciembre, pero una semana, pues no he descansado...”* (Mujer entrevistada, 20-30 años).

A continuación, se logra realizar una síntesis acerca de las actividades de Bienestar que los entrevistados recuerdan haberse realizado dentro de la Fundación y el para qué han servido.

Se reconoce que se han realizado desayunos y almuerzos comunitarios dentro de la organización. También salidas a diferentes lugares de Bogotá, pero se resalta que desde hace un tiempo esto se dejó de hacer, por ende, les parecería positivo que se retomaran este tipo de actividades. Por otro lado, este año se hizo la compra de una mesa de Ping Pong, la cual es un punto de referencia sobre las actividades de Bienestar, ya que la mayoría de entrevistados señalan que es una herramienta que promueve la comunicación y la integración entre todos los miembros.

Señalan también la realización de algunas capacitaciones o diplomados por parte del Ministerio de Comercio u otros proveedores en temas como habilidades sociales para la vida, liderazgo, entre otros. Es importante resaltar que la mayoría de los entrevistados recuerdan los encuentros realizados el semestre pasado por las practicantes como actividades que fortalecieron el Bienestar entre las áreas de la organización.

Es claro que se han realizado varias actividades en pro del Bienestar de las personas de la organización, pero también es evidente la falta de constancia de estas, por esto, se identifica la necesidad por parte de los miembros de lograr un proceso prolongado, justamente para fortalecer los procesos y las relaciones internas de la Fundación, esto se puede evidenciar en el siguiente fragmento:

*“Digamos nosotros hemos tenido actividades como salidas, como acá mismo hemos hecho como unas integraciones donde hablamos y hay como unos juegos es chévere, pero me parecería chévere retomarlas ¿cierto? porque eso ayuda a construir, ayuda a que nosotros nos podamos reconocer como personas no como empleados cierto y a conocer nuestras diferencias, que nosotros pensamos de una manera ustedes piensan de otra, entonces cuando uno detecta eso, entiende al otro cuando hay un conflicto y puede superarlo y seguir adelante, entonces me parece vital que hayan como esas actividades.”* (Mujer entrevistada, 20-30 años).

Para los entrevistados, estas actividades son importantes ya que es son espacios en los cuales se pueden conocer más entre los miembros, así como de los proyectos y los programas de la Fundación. Se promueve la comunicación e integración entre áreas, logrando un fortalecimiento en todos los procesos internos y externos de La Familia Ayara; es por esto que para ellos es fundamental contar con este tipo de espacios en la organización. Lo mencionado anteriormente se puede evidenciar en las siguientes afirmaciones realizadas por algunos de los miembros entrevistados:

*“(...) un espacio, un momento para eso sirve mucho para renovar las energías, hacer un poco de sinergia porque también uno es un ser humano... Entonces yo creo que eso también es importante saber que no solo estamos para trabajar, saber que se preocupan por nosotros también.”*” (Hombre entrevistado, 20-30 años).

*“Y también el aprendizaje para muchas cosas, como estamos todo el tiempo trabajando con gente, es importante fortalecer las habilidades para la vida porque yo creo que cada persona necesita de eso, independientemente de la profesión o el cargo que tengan acá.”*” (Mujer entrevistada, 20-30 años).

*“Para integración, porque todos estamos tan ocupados en todas las cosas, pues siempre estamos junticos con un montón de cosas que hacer, el saber un poquito más de la vida del otro jajaja”* (Mujer entrevistada, 20-30 años).

Finalmente, durante la entrevista se le pregunta a cada uno de los miembros cuales considerarían que deberían ser los lineamientos o elementos que se deben tener en cuenta para el programa de Bienestar dentro de La Familia Ayara. Todos los entrevistados mencionan la importancia de generar espacios de fortalecimiento emocional, en donde se promuevan temas como el trabajo en equipo, la comunicación asertiva dentro y entre las áreas, el compromiso y colaboración con la organización, la responsabilidad y liderazgo. Para esto, proponen contar con el acompañamiento de un psicólogo o trabajador social dentro de la organización, como se puede evidenciar a continuación:

*“Fundamental que haya un apoyo de un trabajador o trabajadora social, de un psicólogo o una psicóloga porque además en todos los municipios se ve que hay acompañamiento psicosocial y acá no hay y además acá es todo el tiempo, todos los días y yo sí creo que es fundamental”*” (Mujer entrevistada, 20-30 años).

*“(...) fundamental lo que ustedes hacen, la propuesta que ustedes tienen... pero es importante sobre todo esos espacios de equipos porque somos los que estamos en constante contacto con l gente todo el tiempo... Fortalecer eso yo creo que primero dentro del equipo después con los demás equipos...”*” (Hombre entrevistado, 20-30 años).

Así mismo, varios de los entrevistados hacen referencia que durante estos espacios entre áreas se debe fortalecer el reconocimiento por el trabajo realizado por el otro. Para los docentes-

artistas es importante la continuidad de su proceso dentro de la Fundación, ya que les parece que el cambiar tanto de profesores debilita el desarrollo tanto de ellos como de los participantes. Y esto hace que ellos perciban que su labor no tiene tanto valor para la Fundación, como se puede evidenciar en las siguientes afirmaciones:

*“Me gustaría más que a veces cuando algunos profes se han ido, también los valoraran como a veces no se hace (...) entonces digamos que genera mal bienestar porque obviamente por los compañeros que somos y por los jóvenes más que todo, cuando hay un cambio de profesor los alumnos quedan impactados porque ese profesor ya le toco el corazón, ya se manejó con él y que a veces le cambien a otra persona y a veces algunos joden y no vuelven... Se rompe el proceso, entonces digamos que esa es una parte para mejorar en el bienestar de Ayara, si?”* (Hombre entrevistado, 20-30 años).

*“Que nos tengan más en cuenta, no nos tienen en cuenta para unas actividades, eh, somos artistas y nos movemos por el arte pero pues como dicen por ahí, uno no puede dar todo gratis porque todo termina gratis y después puede ser pero entre más barato es, es el que más barato tienes... digamos que a veces hay actividades donde no te pagan, te dicen dos días antes y digamos yo tengo un grupo de baile y pues no puede contar con el tiempo cuando se les dé gana.”* (Hombre entrevistado, 20-30 años).

Para los miembros es importante la realización de capacitaciones o iniciar o continuar con sus estudios, ya que estos les permite potencializar sus habilidades y conocimientos, lo cual consideran un elemento importante y beneficioso para la Fundación, ya que a partir de esto pueden mejorar los procesos dentro de la organización, como se indica en la siguientes afirmaciones de algunos entrevistados:

*“(...) que sean de pronto también más educativas, ósea por ejemplo cursos que de verdad sirvan para nosotros pero también para la población, como de manejo de programas, de nuevas tecnologías, pero eso es preparación para nosotros, capacitaciones, eso también podría servir, que sea funcional si, puede que sea para todos puede que sea por área...”* (Hombre entrevistado, 20-30 años).

*“Nooo y la preparación, creo que el fortalecimiento cognitivo, no sé, a mí me parecería genial que Ayara nos apoyara con las maestrías o las especializaciones que nosotros quisiéramos... es*

*que no solo es para nosotros sino en aras también de la organización, es importante un personal que esté capacitado, que este átono con el país, que tenga una preparación completa y así se verá beneficiada la organización.” (Mujer entrevistada, 20-30 años).*

Todas las personas entrevistadas hacen referencia a la importancia de generar espacios de recreación, con el fin de realizar actividades diferentes a las laborales, en donde se puedan conocer todos los miembros de la organización con el objetivo de fortalecer las relaciones interpersonales. Esto se puede evidenciar en la siguiente afirmación realizada por una de las entrevistadas:

*“(…) las salidas sirven mucho, digamos que una caminata, que vamos a tal lado, conozcámonos, aprendamos el uno del otro, eh, conocer eso, sus habilidades, sus dificultades tanto físicas como emocionales, cosas de esas, eso me parece el conocernos el uno al otro, hace que sea el grupo se consolide.” (Mujer entrevistada, 20-30 años).*

Entre otros de los elementos que se mencionaron que se deberían tener en cuenta para el programa de Bienestar dentro La Familia Ayara, es tener espacios más grandes en el Centro Cultural para que el trabajo con los participantes se facilite. Al igual que un aumento salarial o mayores beneficios para los miembros de esta.

## Discusión y conclusiones

Partiendo de la pregunta orientadora: ¿Cuáles son las comprensiones que se construyen acerca del bienestar para la creación de un programa en una organización artística y juvenil? Se puede responder que de acuerdo al proceso de inmersión que se ha llevado a cabo, al recorrido teórico realizado y los resultados encontrados según las entrevistas elaboradas, el bienestar se puede definir como el conjunto de factores objetivos y subjetivos que influyen positiva o negativamente en la vida de una persona. Específicamente, el bienestar organizacional se entiende como la articulación de diversos elementos que le dan solución a las necesidades e intereses de los miembros, con el fin de propiciar un ambiente adecuado para el fortalecimiento de una organización.

En relación a la creación de un programa de bienestar en una organización artística y juvenil, es claro que se deben considerar los diversos componentes como el artístico, generacional, cultural y contextual en el cual se enmarca la organización; aun así, se evidencia que los significados que le atribuyen sus miembros al bienestar y al bienestar organizacional no se encuentra diferencia alguna a las concepciones tradicionales.

A continuación, se discutirán las particularidades que constituyen a la organización y a sus miembros, ya que al ser *sui generis*, se consideró que el concepto de bienestar organizacional debería estar más ligado a lo artístico que a una perspectiva clásica.

En este contexto el arte, específicamente el Hip Hop, es la base en la cual se fundamentan los proyectos, programas y acciones de la organización, considerándose como un poderoso agente de transformación personal y social a través de las distintas disciplinas artísticas de esta cultura característica de los jóvenes. Es por esto que se debe privilegiar los significados construidos por los miembros de esta cultura y situarse desde esta perspectiva artística y juvenil para comprender las lógicas que diferencian a este tipo de organización. El Hip Hop, según la investigación realizada por Amaya y Marín (2000) y a su vez por la descripción de los entrevistados, emerge como un mecanismo de liberación y resistencia que aprovecha formas de expresión como la danza, la música y la imagen, haciendo evidente la cotidianidad y las diferentes reivindicaciones sociales.

Es claro que, al ser los niños, niñas y jóvenes, la población con la cual se trabaja, esta organización debe estar en constante búsqueda de herramientas y metodologías que le posibilite generar un impacto en relación a las situaciones o problemáticas que los afectan, teniendo en cuenta el contexto político, social, cultural y económico en el cual se encuentran. Es por esto que la Fundación se vio en la tarea de desarrollar una metodología propia denominada la Metodología de Alto Impacto Ayara (MAIA), esta tiene como principales herramientas de trabajo las diferentes disciplinas artísticas del Hip Hop: rap (composición y canto), grafiti (arte gráfico) y el break dance (baile) y artes similares que buscan fomentar las capacidades y habilidades de los participantes de estos talleres. Dicha metodología ubica en el centro de la intervención a los niños, niñas y jóvenes, ya que no los considera sujetos pasivos, sino agentes de transformación de su propia vida (La Familia Ayara, 2016).

Es por esto que esta Fundación es considerada única puesto que por medio del Hip Hop trabaja con poblaciones en situación de vulnerabilidad abordadas desde una metodología diferenciadora. Para La Familia Ayara (2016) las cuatro líneas en las que basan su trabajo son: pedagogía para la paz, promoción y protección de derechos para la niñez, derechos étnicos fundamentales y el empoderamiento femenino.

En este orden de ideas, se centran en cinco enfoques orientadores, estos son: enfoque de protección integral, en el cual se reconocen a los niños, niñas y jóvenes como sujetos de derechos por ende se les debe garantizar el cumplimiento de los mismos, la prevención, promoción y restablecimiento de estos. El enfoque diferencial entendido como el reconocimiento de las particularidades individuales y colectivas de acuerdo con las condiciones de vulnerabilidad. En tercer lugar, está el enfoque territorial participativo, donde se contribuye a la construcción, ejecución y evaluación de políticas públicas. También se tiene en cuenta la perspectiva de género, la cual abarca la visibilización de las creencias actitudes, normas, valores y prácticas que perpetúan lógicas patriarcales para así construir condiciones necesarias que posibiliten la resignificación de estas lógicas en relación a la equidad de género. Por último, el enfoque del ciclo vital, el cual reconoce las diferencias por grupos de edades para realizar acciones adecuadas según el posicionamiento en el que se está en el ciclo vital.

Una vez determinadas las características de esta pedagogía con la que trabaja la Fundación, se destacan ciertos rasgos de los miembros que hacen parte del equipo (La Familia Ayara, 2016). Como primer elemento se consideran hombres y mujeres que hayan llevado de manera satisfactoria su proyecto de vida a través del Hip Hop, lo cual permite contar con roles positivos de vida y como testimonio experiencial y modelo a seguir. El segundo elemento se caracteriza por los contextos de los cuales son originarios los miembros quienes en algunos casos han vivido la exclusión, la marginación y la discriminación en carne propia pero aun así han construido un sentido de vida. Es por esto que la diversidad que ofrece cada miembro de la organización es determinante puesto que permite una identificación cultural.

Ahora bien, se evidencia en esta organización que la mayoría de los miembros de la son jóvenes entre los 18 y 36 años, los cuales hacen parte de la cultura Hip Hop. Es por esto la importancia que tiene la construcción de la subjetividad a partir de la música, por su componente estético que les permite crear, permitiendo desarrollarse en los campos de la existencia y de lo vivido. Lo cual implica que dentro de este tipo de organizaciones se les brinde la posibilidad de manifestarse libremente como jóvenes artistas. Lo afirmado anteriormente se evidencia en los discursos de los miembros entrevistados, ya que, al ser parte de esta cultura, su identidad está en constante auto creación, en búsqueda y construcción de nuevas formas de existencia, de medios de expresión artísticos y alternativas en los campos social, político, cultural y económico, puesto que están en un ejercicio permanente de hacerse a sí mismos (Muñoz y Marín, 2007).

Por lo tanto, es claro que para todos los miembros el Hip Hop hace parte de su cotidianidad, articulándolos directamente con la Fundación y sus procesos. Es por este motivo, que se consideró plantear una concepción alternativa al concepto de bienestar organizacional tradicional. Sin embargo, al estar inmersas dentro de los procesos y proyectos, más las entrevistas, se puede concluir que tanto las comprensiones, los pedidos y los intereses se basan en un programa de bienestar organizacional clásico.

Se logró reafirmar que, para los miembros de la Fundación, el concepto de bienestar tiene en cuenta los elementos tanto objetivos, como lo son las condiciones materiales (Cuadra & Florenzano, 2003; Díaz, 2001; Liberalesso, 2002; Veenhoven, 1994, citado en Gómez, et al 2007) y los elementos del bienestar subjetivo, el cual hace referencia a como los miembros

piensan, sienten y las valoraciones que hacen respecto a su proyecto de vida (Diener, 1994; Suh, Lucas & Smith, 1999 citados por Gómez et. Al, 2007).

Es pertinente citar a Mateo Aguado y sus colaboradores (2012), los cuales propone el termino bienestar integral, ya que se evidencio una concepción holística donde se tienen en cuenta los factores objetivos y subjetivos anteriormente mencionados, más los factores inmateriales como las relaciones interpersonales y la conexión con el medio ambiente inherente del ser humano.

Adicionalmente, la mayoría de los miembros relaciona el concepto de bienestar con el hecho de que puedan desarrollar sus habilidades y destrezas en la Fundación, lo cual no es posible en otras organizaciones. Se destaca la oportunidad que se les brinda a los artistas de estar en continua construcción y de trabajar desde su dimensión artística. Esto se enlaza con la teoría de Amartya Sen citado por Urquijo (2014) y Martha Nussbaum (2012) en relación al enfoque de las capacidades, ya que ellos y ellas evalúan el bienestar a partir de lo que le resulta valioso ser o hacer, en este caso el ser artistas.

También se construyeron los significados acerca del bienestar organizacional, permitiéndonos reconocer las necesidades e intereses. Se concluyó que la organización tiene la labor de velar por un ambiente adecuado y positivo, en el cual se tengan en cuenta elementos como el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, el desarrollo de habilidades y conocimientos, así como los reconocimientos e incentivos que se les puede brindar a los miembros. Esto se puede corroborar a partir de la revisión teórica realizada a partir de los artículos de diversos autores como Aguilar, Cruz y Jiménez (2007), Granados, (2011) y Delgado (2014), en donde establece que el bienestar laboral se basa en el desarrollo y construcción de acciones y programas que promueven beneficios, estabilidad, salud, recreación y la educación de cada uno de los miembros de una organización; lo cual genera un sentido de pertenencia, motivación, gratitud, lealtad, satisfacción y compromiso.

Así mismo, los miembros reconocen diversos factores que componen el bienestar dentro de la Fundación, siendo similares a los propuestos por los autores. Se reconocen condiciones objetivas tales como salud, espacios de trabajo adecuado, instrumentos necesarios para la realización de sus funciones, salario, estabilidad en su puesto de trabajo, horarios, oportunidades

de crecimiento y formación. Por otro lado, se encuentran las condiciones subjetivas las cuales ponen a consideración la vida personal, como situaciones afectivas, la posibilidad de utilizar y desarrollar conocimientos, habilidades y recursos para fines profesionales y por último las relaciones de trabajo basadas en la confianza, la comunicación, el apoyo y el reconocimiento (Rodríguez, 1997 en Granados, 2011).

Es en este punto donde se reconocen los ejes bajo los cuales se plantearán los lineamientos para la creación del programa de bienestar. Estos son: integración, incentivos y formación. La primera haciendo alusión al fortalecimiento de las relaciones interpersonales por medio de la comunicación potenciando la articulación de los miembros de las diferentes áreas por ejemplo con celebraciones y salidas, lo cual aumenta resultados positivos, la creatividad y el rendimiento según lo expresado por los miembros entrevistados (Delgado, 2014). El segundo punto mencionado, los incentivos, son aquellos beneficios y reconocimientos que se pueden brindar por parte de la organización que son bonificaciones, viajes, reconocimiento público por su labor, el tenerlos en cuenta para los diferentes programas y proyectos de la fundación y aumento de salario. En cuanto a la formación, esta se reconoce como los cursos, estudios y capacitaciones proyectadas para las necesidades e intereses de las distintas áreas (liderazgo, habilidades para la vida, trabajo en equipo, inteligencia emocional, Photoshop, entre otros).

Si bien, la organización y sus miembros son jóvenes, artistas, de diferentes culturas y contextos, se logra reconocer un significado colectivo de bienestar organizacional tradicional. Concluimos que esto se da debido al tiempo que lleva la Fundación en su proceso de crecimiento y fortalecimiento organizacional, que en este caso son 20 años; donde inicialmente fue un micro emprendimiento y hoy en día ya es una Fundación formalmente constituida, la cual cumple con el marco normativo, los fundamentos comportamentales, áreas de acción y los principios y deberes de este tipo de organizaciones. Esto hace que sus fundadores y los demás miembros acojan ciertas lógicas de trabajo más formales, dejando parcialmente de lado su dimensión artística y humana.

Por último, vemos la importancia de examinar la relación que se ha establecido entre la psicología y el mundo del trabajo, proponiendo la necesidad de transformar la concepción del trabajador productivo hacia una visión más humanista, donde el bienestar de este sea una

prioridad; ya que es en este punto donde la subjetividad y el bienestar de los miembros se ve afectada como consecuencia del dispositivo de poder del capitalismo (Pulido, 2011). Teniendo en cuenta el alcance de este estudio, se propondrán tanto los lineamientos como la metodología que se deben considerar para este tipo de organizaciones, en donde no solo se evidencie el beneficio para la organización, sino también para sus miembros.

Consideramos pertinente resaltar la construcción de procesos participativos como el que se realizó en este estudio dado que fortalece la creación, mantenimiento y mejoramiento de condiciones que favorezcan el bienestar de los miembros. Ya que, al estar los participantes inmersos en el contexto, estos son los más aptos para hablar de las situaciones dentro de la organización. Esto permitirá que el proceso reconozca todos los aportes y saberes haciéndolo equitativo y horizontal.

A modo de cierre, esta investigación-acción también busca generar un espacio de reflexión y transformación, ya que se logra evidenciar la complejidad entre el capitalismo, el arte y lo humano, ya que se generan contradicciones en medio de lo que se promulga y trabaja con lo que se vive diariamente en la organización, lo cual puede ocasionar malestar en sus miembros. Se debe tener en cuenta la crítica que se le hace a la psicología del trabajo de corte clásico para realizar investigaciones e intervenciones en donde las acciones de estas mismas estén libres de prejuicios y se valore la diversidad cultural con el fin de darle una visión integral, en la cual el trabajo se considere como la base de la transformación del mundo social mientras se construye la propia identidad de las personas (Pulido, 2013).

**Propuesta: “Construyendo bienestar organizacional a ritmo del Hip Hop.”**

Como resultado de la investigación-acción realizada se logran identificar algunos de los lineamientos para un programa de bienestar organizacional dentro de la Fundación Artística y Social La Familia Ayara; teniendo en cuenta las peticiones, necesidades e intereses de los miembros de esta. Los lineamientos propuestos para este programa son: integración, incentivos y formación.

Ahora bien, nosotras como psicólogas sociales en formación proponemos que a la hora de desarrollar e implementar las acciones de bienestar dentro de la Fundación se deben privilegiar las particularidades individuales y colectivas de los miembros de la misma. Vale la pena mencionar que uno de los elementos que más se debe tener en cuenta a la hora de intervenir es el enfoque diferencial juvenil. Ya que dentro de la organización la mayoría de los miembros son jóvenes pero aun así se logró identificar que las personas que llevan más tiempo dentro de la organización o fueron los fundadores de esta, tiene un nivel de compromiso y responsabilidad mucho más alto que las personas que llevan menor tiempo. Es por esto que consideramos que al fortalecer el sentido de pertenencia en los miembros de la Fundación, generara resultados positivos tanto en el ambiente laboral como en las acciones que se realizan con terceros.

Se recomienda también fortalecer los recursos de cada uno, al ser hombres y mujeres de diferentes contextos, lo cual hace que sea un ambiente de diversidad, ofreciendo a los otros miembros y participantes una identificación cultural; permitiendo que las acciones llevadas a cabo sean más efectivas y positivas, ya que cada uno cuenta como testimonio experiencial y posible modelo a seguir. Es por esto que es fundamental abordar temas como el proyecto de vida, relación con otros y con lo colectivo, con el fin de potencializar habilidades como la comunicación, transformación no violenta de conflictos y trabajo en equipo.

Habiendo mencionado lo anterior, es importante promover acciones participativas ya que estas generan un mayor impacto al intercambiar saberes. Esto lo vimos reflejado a lo largo de la investigación-acción, ya que al propiciar espacios colectivos se fortalecían los procesos

individuales y comunitarios en la Fundación. Como lo menciona Maritza Montero (2002) los principios de estas metodologías se basan en el dialogo, reflexión, conocimiento, igualdad, consciencia, compromiso, diversidad, respeto y reconocimiento del carácter creativo y activo de las personas.

Como lo menciona Irizarry y Serrano-García (1979) citados por Montero (2002) hay cinco pasos a la hora de intervenir. En este caso, se desea sensibilizar en relación al bienestar de cada uno de los miembros dentro de la Fundación. Al llevar varios meses dentro de la organización, vemos la importancia de seguir estos pasos detalladamente, ya que les permitirá comprender las dinámicas internas, logrando realizar un intervención ajustada a la realidad y atendiendo las particularidades tanto de los miembros como de la organización. Estos pasos son: 1) Familiarización, 2) Identificación de necesidades junto a los miembros, 3) Reuniones con los líderes de cada área en donde se propongan metas y tareas por realizar, 4) Trabajo colectivo y 5) Consecución de las metas.

El trabajo se desea realizar con todos los miembros de la organización, ya que al ser colectivo se obtendrán mejores resultados. Las herramientas que se proponen dependerán de la temática a trabajar, pero inicialmente serán talleres, capacitaciones y salidas de campo.

### **Objetivo general:**

Fortalecer los vínculos personales y colectivos con el fin de mantener y mejorar las condiciones laborales, favoreciendo al desarrollo integral de los miembros de la Fundación Artística y Social La Familia Ayara.

### **Objetivos específicos:**

- Crear espacios reflexivos para todas las áreas, en los cuales se puedan potencializar habilidades, destrezas, saberes y recursos personales y colectivos.
- Promover espacios de integración donde los participantes fortalezcan sus vínculos con los demás miembros.
- Impulsar programas de educación que den la posibilidad de crecimiento profesional y humano a los miembros.
- Crear incentivos a partir del reconocimiento tanto económico como verbal.

Considerando que el bienestar de los miembros contempla el desarrollo personal, se propone realizar salidas, desayunos, almuerzos, cenas y celebraciones de las fechas especiales.

Se pone a consideración la creación de bonos para almacenes de cadena, boletas para actividades familiares o sociales, sistema de salud, subsidio de transporte, viajes, entre otros.

Propiciar espacios de desarrollo personal y programas de fortalecimiento profesional. Algunas de las temáticas que se deben reforzar son: comunicación asertiva, trabajo en equipo, reconocimiento del otro, tolerancia y liderazgo. La propuesta es que estos conceptos sean trabajos por medio de la creatividad, el arte y la corporalidad con el fin de recuperar la dimensión artística y humano de todos los miembros.

## Referencias

Aguado, M. Calvo, D. Dessal, C. Riechmann, J. González, J. y Montes, C. (2012). La necesidad de repensar el bienestar humano en un mundo cambiante. *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*. pp 49-76.

Aguilar, V., Cruz, D. y Jiménez, D. (2007). Bienestar social laboral desde la perspectiva de calidad de vida a partir de la producción escrita y la percepción de docentes especialistas. Universidad de la Salle, Bogotá, Colombia.

Amaya, A. y Marín, M. (2000). Nacidos para la batalla. *Nómadas*, (13), pp. 63-74.

Blanco, A. y Díaz, D. (2005). El Bienestar Social: su concepto y medición. *Psicothema*, 17 (4), pp. 582-589. Recuperado en <http://www.psicothema.com>

Delgado, J. (2014). Motivación organizacional y bienestar laboral. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia.

Díaz, D., Rodríguez, R., et. Al. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18 (3), pp. 572-577. Recuperado en <http://www.psicothema.com>

Gómez, V.; Villegas, C., Barrera, F. y Cruz, J. (2007). Factores predictores de bienestar subjetivo en una muestra colombiana. *Revista Latinoamericana de Psicología* 39 (2), pp. 311-325. Recuperado en <http://www.scielo.org.co/pdf/rlps/v39n2/v39n2a08.pdf>

Espitia, J. (2008). El Rap es mi Nación: De representaciones y marginalidad, el barrio Las Cruces, escenario de confluencia de conflictos. Universidad Javeriana, pp. 17-23. Recuperado de: <http://javeriana.edu.co/biblos/tesis/csociales/tesis24.pdf>

Fundación Artística y Social La Familia Ayara. (2016). *Movida con arte si es vida*. Bogotá, Colombia.

Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios. *Revista de Investigación en Psicología*, 14 (2), pp. 271-276.

Montero, M. (2002). *Psicología Social Comunitaria: Teoría, método y experiencia*. México. Universidad De Guadalajara.

Morín, E. (1992). *Nuevos paradigmas, cultura y Subjetividad: La Noción del Sujeto*. Editorial Paidós.

Muñoz, G. y Marín, M. (2007). En la música están la memoria, la sabiduría, la fuerza... *Revista de Sociología*, (28), pp. 199-223.

Nussbaum, M. (2012). *Crear capacidades: propuesta para el desarrollo humano*. Barcelona: Paidós.

Palomar, J., Lanzagorta, N. y Hernández, J. (2004). Pobreza, recursos psicológicos y bienestar subjetivo. México: Universidad Iberoamericana. Recuperado de: <http://www.uia.mx/campus/publicaciones/IIDSES/pdf/investigacion/idses3.pdf>

Pulido, H. C. (2011) *Psicología y trabajo: Una relación bajo examen*. *Revista Psicología y Política Públicas*, pp. 123-144.

Pulido, H. C. y Sato, L. (2013). Y entonces ¿esto de la crítica qué es? De las relaciones entre la psicología y el mundo del trabajo. *Universitas Psychologica*, 12 (4), 1355-1368.

Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (S.f). *Metodología de la investigación*. México. Editorial: Mc Graw Hill.

Urquijo, M. (2014). La teoría de las capacidades de Amarya Sen. *Edetania*, (46), pp. 63-80.

## Anexos

### Anexo 1. Consentimiento Informado

Yo \_\_\_\_\_ identificado (a) con el documento \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación en esta entrevista. Este es un espacio realizado por Andrea Ordoñez Diazgranados y Juliana López Torres, estudiantes de decimo semestre de Psicología de la Pontificia Universidad Javeriana, bajo la dirección de la profesora Adira Amaya Urquijo. Esta indagación se considera relevante, ya que se espera dialogar acerca de las experiencias que le son importantes; y también estará colaborando en la identificación de los criterios para la creación de un programa de Bienestar para la Fundación Artística y Social La Familia Ayara, en alianza con el equipo psicosocial de la Javeriana.

Asimismo, autorizo la grabación del audio de este espacio, con el conocimiento de que la información suministrada será manejada bajo absoluta confidencialidad y ética.

Hago constatar que he leído y entendido en su totalidad este documento, por lo que en constancia firmo y acepto su contenido.

Firma:

\_\_\_\_\_

Fecha: Bogotá, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2016

Juliana María López Torres  
jlopezt@javeriana.edu.co

Adira Amaya Urquijo  
aamaya@javeriana.edu.co

Andrea Ordoñez Diazgranados  
ordonez.andrea@javeriana.e

**Anexo 2. Formato Entrevista Semi-estructurada:**

1. Cuéntanos un poco de ti. ¿Quién eres?
2. ¿Cómo llegaste a Ayara?
3. ¿Qué significa Ayara para ti?
4. ¿Por qué Ayara es diferente a las demás organizaciones artísticas y sociales?
5. ¿Qué significa para ti el Bienestar en La Familia Ayara?
6. ¿Qué situaciones te hacen sentir bien y cómodo/a en La Familia Ayara?
7. ¿Qué situaciones sientes que generan malestar dentro de la Fundación?
8. ¿Qué actividades de Bienestar recuerdas que se hayan hecho en La Familia Ayara?
9. ¿Para qué han servido estas actividades? ¿Para qué no?
10. ¿Cuáles consideras que son los criterios que se deben tener en cuenta para el programa de Bienestar en la Fundación?
11. ¿Qué herramientas crees que se deben utilizar?

### Anexo 3. Transcripción Entrevistas

E: Entrevistado

E1: Entrevistadora: Andrea Ordoñez Diazgranados

E2: Entrevistadora: Juliana María López Torres

#### Entrevista 1:

E2: Con los talleres realizados el semestre pasado nos pudimos dar cuenta de las particulares a la hora de hablar de bienestar en la fundación, entonces la idea de esta entrevista es como ahondar un poquito más en tu experiencia personal y en tu experiencia laboral aquí en la Familia Ayara, ¿para qué? Para poder hacer como un programa acorde a la fundación, entonces primero queremos saber un poquito de ti, ¿Quién es Rubén? ¿Dónde naciste? ¿Cuántos años tienes?

E1: ¿Qué haces? ¿Qué te hace ser Rubén?

E: Bueno, pues mi nombre es NN, soy de Bogotá, nací acá en Bogotá, eh... Nada antes no bailaba, eh... no sé hace como 5 años bailo dancehall, eh... ¿Qué me hace ser NN? No sé, soy muy yo, muy, no sé soy una persona muy rara, eh... en el proceso mmm pues se podría decir que más que enseñar he aprendido de él, porque pues me ha hecho estudiar muchas cosas que digamos al principio decía que no estudiaba. De hecho nunca quise ser docente, jamás quise ser docente, que fue algo que se fue dando debido a la danza y pues las oportunidades se fueron dando y llegue a ser docente sin querer. Porque de hecho no me gusta, de hecho en mi familia siempre me dijeron que tenía que hacer una carrera... me gustaría que usted fuera profesor y yo no... No profesor no, ¿qué les da? Eh... me gusta trabajar porque pues trabajado desde hace muchos años, mi primer trabajo fue cuando perdí el año en el colegio, tenía como unos 10 años y perdí el año y me pusieron a vender helados todo el año, me sacaron de estudiar todo el año y me pusieron a vender helados entonces ese fue mi primer trabajo... Después de eso recapacite, como que empecé a estudiar más serio, a ser un poquito más serio en mis cosas... Eh... desde los 14 siempre he trabajado con mi mamá, le ayudo en un restaurante que tiene en la Coruña hasta la edad de ahorita todavía le colaboro, eh... pues no como antes que me tocaba madrugar y abrir la caseta y todo eso, sino que ahorita es mas de vez en cuando me aparezco por ahí. Eh... con el dancehall empecé hace 5 años pero antes bailaba afro y pues no bailaba como para decir hey voy a bailar como bailarín o profesionalmente... Era algo muy como de recocha, hey vamos a bailar a tal lado, vamos... Vamos a tal lado, vamos... Porque tampoco me gustaba la vida de la academia, como que quedarme en un solo lugar, aprendiendo y presentarme, como que no, no me gustaba... Pues después con una amiga me dijo que hiciéramos un grupo de dancehall, eso fue hace 5 años, dije de una, desde ahí ya empecé con el cuento del dancehall... Eh... Hace tres años trabajo aquí en la fundación, empezamos con un proyecto que es de empoderamiento de mujeres que se llama Empower, que pues una organización que apoya a las mujeres... Eh... Pues al principio era un poquito difícil porque pues yo soy hombre y pues todo era empoderamiento de chicas, entonces era como un hombre dictando un taller de empoderamiento de mujeres como que no, no se daba pero pues bueno, las cosas fueron fluyendo y pues ese proyecto es el más largo o que más resultados a dado en Ayara en lo largo que han durado las participantes si... Tenemos niñas de

hace tres años que todavía siguen, es más las chicas que ahorita están en mi grupo profesional han salido del proyecto de Empower... Entonces ha sido un proyecto difícil, pues como todos los proyectos, en donde pues te encuentras de todo pero pues ha salido y ha fluido bien... Entonces nada ese es NN...

E2: Y ¿cómo llegaste a Ayara NN?

E: ¿Cómo llegue Ayara? Por la chica con la que empecé a bailar dancehall, a ella la contactaron para dar clases en Ayara, de hecho ella era la primera profesora de acá y un día me dijo no puedo ir a trabajar, hazme el favor y ve por mí y pues yo fue mi primer clase que yo di... Jajaja fueron como dos semanas preparándola porque pues no sabía la verdad que dar, nunca había dictado un taller y pues como les decía menos como profesor me pensaba... Entonces fue muchos nervios y eso... Y ya llegue acá y empecé a ayudarle mucho tiempo, ya no era solo cuando ella venia, hacíamos cosas juntos, hazte que un día me dijeron saque usted su propio grupo y fue como que ah bueno, listo... Saque mi propio grupo y empezamos a trabajar de base porque pues ya Julieth, se llama la chica con la que empezamos trabajaba lo que era el avanzado y yo trabajaba el básico, pero pues ella renuncio no sé qué... Me toco hacerme cargo de los dos grupos, después eran 3, largo y pues así ingrese a Ayara. Ehhh, pues algo chévere de Ayara es que yo conozco Ayara desde hace años porque pues yo siempre he escuchado rap y todo eso, ehhh, mi mamá fue la que me influencio todo lo del dancehall y el reggae porque yo no escuchaba dancehall, escuchaba era rap y conozco Ayara hace mucho, de hecho como desde el 2004 que fue donde se celebró el primer Hip Hop al Parque en el 2004, en el Simón Bolívar y el presentador de ese año fue Don Popo, que es el fundador de Ayara... Entonces como que yo decía como wow, ver a ese man allá subido con esas trenzas, con esos dreads era una cosa loca y pues cuando llegue a Ayara como que tampoco creía que ya estaba trabajando con él y que él era mi jefe y que aparte de eso aquí conocí muchos artistas como Midras Queen, que siempre ha trabajado acá, como Choko de los Voodoo Souljahs, los de Choquibtown, mmm. O sea fue un cambio drástico cuando entre Ayara porque digamos que pase de... Como que yo veía el baile como que yo quiero hacer el baile pero hasta que entre a Ayara no fue como bueno si, me voy a dedicar a esta joda sino que fue bueno, voy a bailar pero sé que tengo que estudiar otras cosas, que tengo que trabajar porque pues antes no lo veía como si pudiera vivir del baile, ahora sí, ahora sé que tengo una estabilidad, puedo vivir bien, vivir del baile, puedo hacer muchas cosas con la danza con el arte... Antes no lo veía así como que si bailo pero no me va a dar esa vida o estabilidad...

E1: Yo tengo una pregunta... ¿Qué sientes que la música te permite expresar y que te expresa a ti la música?

E: Bueno, con el rap sucede cuando empecé a escuchar rap era más con mis amigos y por sus letras veíamos más como algo muy cercano a lo que vivíamos, lo cotidiano... Con el dancehall era totalmente diferente porque ya era lo que yo podía expresar con mi cuerpo, digamos si un día llegaba de malgenio, baila con rabia... era como un forma de deshago también y no solo hacia lo malo sino que también hacia lo bueno... podía ser que también quisiera desahogarme de felicidad en ese momento... entonces, ehhh, el dancehall se volvió algo de mi vida cotidiana que pues aparte de ser solo danza es algo que todos los días tengo que estar estudiando se volvió en mi... mi vida cotidiana, tengo que estar estudiando, estar leyendo, tengo que estar capacitándome,

tengo que ir a tal taller, tengo que con ese taller coger muchas habilidades, entonces el dancehall se volvió en mi expresión artística y mi vida cotidiana... Entonces no sé, yo voy en el bus y estoy escuchando música y hay veces que uno pasó y está ahí que escucha una canción chévere y empezó a bailar y como que la gente se le queda viendo a uno como loca... entonces se convirtió en eso... en lo cotidiano de mi vida, en lo chévere de mi vida... De hecho lo primero que hago cuando me levante es prender el computador jojana y poner dancehall y me acuesto casi que siempre escuchando dancehall o viendo algún video sobre dancehall...

E1: O sea sientes que estas apasionado con el dancehall y si es así como por qué te apasiono tanto eso? ¿Qué movió en ti? ¿Por qué no el rap, el reggae...?

E: Pues con el dancehall paso algo y es que en mi casa mi mamá pues escuchaba reggae y el reggae era suave, era de amor y paz y no sé qué... eh... el dancehall yo lo conocí por las fiestas, definitivamente por las fiestas, rumbeaba con mis amigos que escuchábamos rap... y ahí como que pusieron una de dancehall y bueno que esa cosa qué es? Pero pues tenía otro ritmo, otro sabor, era otra cosa, otro sentimiento... no como el rap que era el pum ts pum, ¿sino que ya tenía otra cosa más que era como mmmm jueputa esto qué es? Voy a bailar. Entonces era eso, el dancehall al principio no sabía sus letras, no conocía del dancehall, no conocía nada del dancehall entonces era más como esas ganas que producían en el momento... era como wow esto de donde salió, maldita sea...

E2: Emmm... ¿Qué es el dance hall para ti?

E: Eh... bueno para eso hay muchas respuestas, es una cultura partiendo de ahí... Pues uno puedo responder que eso es un tipo de música afro y ya... pero no resulta que el dancehall es una cultura muy grande que nace en los 70, a principios de los 80, es todo lo que tiene que ver con lo cotidiano de la vida de los jamaquinos, si? Su forma de vestir, su forma de comer, su forma de hablar, de caminar, todo... todo en su vida cotidiana. Emmm, el dancehall es muy diferente de decir al baile del hip hop, el street dance... Entonces el dancehall... Entonces en el street dance existe el paso del poppin, que son ritmos que puedes adecuar y hacerlos libres... el dancehall es libre pero digamos ya es un paso que te habla de algo, el paso de la silla, el de la silla de ruedas que es el wheel chair, señal de ples, que es cuando el avión va bajando, eh adorar a Dios... o sea, es todo lo cotidiano que ellos vivían... hay paso de comer, de motos de los 60, de hecho hay muchos paso de dance hall que son sacados de cuando sus... por decirlo sus ancianos vivían en los 60 y bailaban con el ska y pues ellos también le hacen mucho homenaje a esto, entonces hay pasos de motos muy viejas, de cosas que pasaron hace mucho, de su vida social... digamos que era un país muy machista, entonces hay muchos pasos del antes que tienen que ver con eso, con el machismo y ellos lo trae así, no el machismo cromañón sino ya algo más jugando con la danza y todo eso. Entonces el dancehall es una cultura muy grande que todos los días va evolucionando, que como te digo empieza en los 70 pero sus paso empieza desde los 60 casi 50 hasta el día de hoy se siguen haciendo pasos...

E2: ¿Sientes que eres parte de esa cultura?

E: Si, si, emmm, es un poco difícil porque es una cultura muy ajena a Colombia, a mis raíces colombianas, afro descendientes, eh... pero en parte la siento cercana por lo mismo, porque la

estudio, vivo día a día con el dancehall si? Entonces eso me hace parte de la cultura, pero de ahí en adelante es muy lejana, sigue siendo lejana... pero con tal de que uno la estudie, una la sienta pues se vuelve como su cultura, su vivir... es como cuando escuchas no se un joropo colombiano y lo bailas en Jamaica ellos van a sentir lo mismo, no es nuestra música pero esta sabroso...

E2: Bueno NN y ¿para ti que es Ayara?

E: Ayara, eh... Ayara Ayara... No mentiras. Ayara fue el que me abrió las puertas de mi vida artística, en parte de mi vida artística entonces hay muchas cosas que agradecer ahí, eh... y nada Ayara es una fundación donde lo dice su nombre La Familia Ayara, entonces te tratan como una familia... es muy a la familia... emmm, lo que más me gusta más que ser el nombre de Ayara y que tenga la oportunidad de trabajo es que trabajo en lo que me gusta, que es el baile y hay muy pocos lugares aquí en Colombia donde te dan la oportunidad de trabajar con el arte... entonces ya no lo ves como un trabajo sino como ah bueno voy a ir a hacer mi hobby y por eso me va a pagar por eso... Bueno mi hobby no, es mi forma de vida... Jajaja.

E2: Ok y ¿por qué crees que Ayara es diferentes a las demás fundaciones u organizaciones?

E: Emmm, buen, eh... Ayara tiene una ventaja y es que trabaja con la música que le gusta a los jóvenes y otra ventaja es que trabaja con jóvenes y para el futuro de los jóvenes, si? Eh... Ayara tiene esa ventaja pero a la vez también sabe reconocer en donde están los puntos fuertes, es decir, yo sé que a un niño le gusta pintar porque le voy a llevar un profesor que lo va a poner a estudiar la pintura, no se... no, llevémoslo un graffitero, un graffitero no solo es la persona que aprendió a pintar, que le toca estudiar la pintura, sino que es la persona que está en la calle, que le toca vivir del cotidiano, que también se empalma, se fusiona con ese chico que vive lo mismo que ha vivido ese chico... Entonces el profesor graffitero ha vivido lo mismo que ha vivido ese chico... Esa es la ventaja entonces, el profesor graffitero ya sabe cómo entrarle al niño, ya sabe cómo hablarle, ya sabe cómo hacer que el niño se exprese ante la pintura, el baile, el canto... Entonces esa es una ventaja que tiene Ayara, que trabaja con nosotros que somos unos niños en cuerpos de grande para los niños, entonces eso es una gran ventaja...

E2: Ok, entonces que significa para ti el bienestar en La Familia Ayara?

E: El bienestar en La Familia Ayara, mmm, el bienestar bien jajaja... Como lo decía Ayara genera oportunidades, si? Me gustaría más que a veces cuando algunos profes se han ido, también los valoraran como a veces no se hace... digamos a veces hay puntos donde el profesor hace el trabajo y pues nada, él se quiso ir y se fue y ya no lo volvimos a contratar ni nada... entonces digamos que genera mal bienestar por obviamente por los compañeros que somos los que estamos en el vivir de esa persona y por los jóvenes más que todo, cuando hay un cambio de profesor los alumnos quedan impactados porque ese profesor ya le toco el corazón, ya se manejó con él y que a veces le cambien a otra persona y a veces algunos joden y no vuelven... Se rompe el proceso, entonces digamos que esa es una parte para mejorar en el bienestar de Ayara, si? Eso... considerar a los docentes que están, eso...

E2: ¿Qué otras situaciones?

E: No... ninguna más jajaja...

E2: Bueno y situaciones te hacen sentir cómodo acá en Ayara?

E: No nada, que yo trabajo para mi... No primero eso, que yo trabajo para mí, que trabajo con lo que me gusta, eh, que es un centro cultural donde se ve el arte, no es el centro cultural que donde llegas y en donde primero te recibe es la inspectora esperando a que llegues temprano o el inspector, no nada de eso acá... Nada todo es muy relajado acá, todo eso para que la convivencia sea bien y pues lo manejemos bien y podamos dar un buen mensaje a los chicos entonces en lo más chévere, que trabajamos con lo que le gusta... Si uno trabaja con lo que le gusta no puede ver quejas...

E1: Y digamos que en relación a como tus relaciones con las demás personas, con los otros docentes, directivos, con coordinadores?

E: Bueno en la parte de NN, soy muy NN, yo soy muy x con la gente... Yo no sé cómo soy profesor para manejar gente porque soy muy cerrado con la gente, eh, hablo muy poco, no me gusta saludar mucho, saludo a los que veo, a los que se dejan ver por ahí y ya... eh... nada pues, no afecta en la convivencia porque ya todos han notado como soy yo entonces pues ya saben que ah bueno él es así y listo, no afecta nada... y ya...

E2: Que actividades de bienestar recuerdas que han hecho en La Familia Ayara?

E: Uy muchas, de bienestar, muchas... de hecho ahorita tenemos unos chicos que cometieron delitos leves y pues la capacitación de ellos es venir a tomar taller... de pronto alguna persona dirá como uy no como el deliquio, como es un delincuente como lo van a poner a tomar un taller de estos... Lo que no se da cuenta la gente es que a través de esos talleres motivan a los chicos a que salgan de ese cotidiano de sufrimiento, de que los papas se pelean, eh, de estar en la calle consumiendo, de estar tomando, de las malas amistades... entonces por el camino del arte... el camino del arte es uno de los mejores porque ya te enfocas en otras cosas, pasan a ser tus principios, tus metas, te afecta en muchas cosas positivas entonces digamos que eso lo que me gusta mucho de acá y lo que ha hecho Ayara, acá han hecho muchos procesos con chicos... El bienestar es mutuo, me parece muy bien poder sacar a un ladrón de la calle, a un marihuanero de la calle pues eso es bienestar, estar tranquilo, como que al que venga uno de estos pelados a tomar un taller de estos es como que bueno, ya es un pelado menos que va a estar delinquiendo. Entonces es el bienestar para las dos partes...

E1: ¿Qué actividades realiza Ayara para el personal de la fundación, para ustedes como docentes?

E: De todo... Acá hay capacitaciones de manejo de expresión, de cómo hablar, de cómo escribir... Acá son muy familia entonces se hace todo, entonces si es el día del amor y la amistad todos por ley juegan, que si hay una cena o les fue bien en un proyecto se hace cena para todos... Por ejemplo este fin de semana estuvimos en un evento en la media torta que lo organizo Ayara y nos fue bien, nos fue a todos bien y pues el premio... no el premio no, más bien como la celebración fue que nos reuniéramos después de allá, acá en Ayara y bueno jajaja pues fue hasta el otro día... entonces pues siempre como que se está motivando esas cosas... Me acuerdo mucho que el año pasado hubo un proyecto que aprobaron y nosotros no teníamos ni idea que estaban haciendo ese proyecto y lo montaron y la celebración fue entre todos... Nos llevaron almorzar...

Siempre ha sido así, no es como que hay nosotros hicimos el proyecto, solo las cabezas de Ayara, no... Siempre nos están considerando y teniendo en cuenta a nosotros.

E2: ¿Y para qué crees que han servido este tipo de actividades?

E: Para el crecimiento de la fundación, para el crecimiento de nosotros porque pues es por estos proyectos que nosotros tenemos trabajo sino aprueban estos proyectos ya empezamos a ser desempleados todos, desde los docentes, el jefe de docente así hasta arriba...

E2: ¿Cuáles son los criterios que consideras que se deben tener en cuenta para el bienestar en La Familia Ayara?

E: Uno de esos, sería como espacios más grandes... Otra sería también, el tener en cuenta los tiempos, a veces no se tienen en cuenta los tiempos, a veces el horario no es respetado... No eso son como los dos más...

E2: ¿Qué actividades propondrías tú?

E: Yo... Ehhh, yo diría que no nada, comprar otra casa más grande jajaja... Que nos tengan más en cuenta, no nos tienen en cuenta para unas actividades, ehhh, somos artistas y nos movemos por el arte pero pues como dicen por ahí, uno no puede dar todo gratis porque todo termina gratis y después puede ser pero entre más barato es, es el que más barato tienes... digamos que a veces hay actividades donde no te pagan, te dicen dos días antes y digamos yo tengo un grupo de baile y pues no puede contar con el tiempo cuando se les dé gana... Digamos que es eso y ya...

E1: Digamos que el programa de bienestar se hace en Ayara que temas tendría que incluir?

E: Antes se hacían, de hecho con ustedes pero pues ya han cambiado muchos profes, hay una nueva de rap, de hecho esta Kelly, que cuando ustedes vinieron ella era nueva... Digamos que si hacen falta actividades como las que ustedes hacían, de reunirnos a charlar un poco, digamos que son actividades bien y que unen al grupo... Aparte de eso nuestra jefe, ya no, la que era nuestra jefe-amiga, ya es nuestra jefe entonces eso ha cambiado un poquito la relación, pero pues nada, faltan más actividades así y que sean en tiempo en que uno pueda porque a veces se planean y uno esta re contra ocupado corriendo y no hay manera de hacerlos...

E1: ¿Qué más haría falta?

E: Yo diría que cojan otros días para los chicos que ya se fortalecieron e hicieron su proceso acá para que sigan entonces hacer un poquito más... Generar otro proceso donde los chicos puedan continuar, me gustaría eso, sería un avance para ellos y para mí como docente sería muy chévere porque pues no es que en dos meses se aprenda a bailar súper, ni siendo Nerú jajaja pasa... Si sería como fortalecer eso...

E2: Bueno NN, ¡¡muchas gracias!!

E: ¡¡Gracias!!

**Entrevista 2:**

E1: Con estas preguntas queremos sacar como los lineamientos para un programa de bienestar ya más formal para la organización, entonces queremos indagar mayor información para estar seguras de lo que necesita ese programa para que se ajuste a lo que ustedes necesitan como organización

E: Listo...

E2: Entonces, cuéntanos un poco de ti... ¿Quién es NN?

E: Listo, yo soy NN, yo soy una muchacha de Puerto Boyacá, eh, llevo viviendo 15 años acá en Bogotá... Soy la directora administrativa en Ayara, eh, eso soy yo. Una persona chévere jajaja

E1: ¿Cuál es tu rol en Ayara? ¿Qué haces?

E: Yo soy la directora administrativa y contable, entonces yo manejo todo lo administrativo, valga la redundancia de lo que tiene que ver en parte contratos, hojas de vidas, bases de datos y manejo toda la parte financiera y contable, que tiene que ver con todos los dineros y salidas de acá de Ayara.

E1: ¿Cuántos años tienes? ¿Tienes hijos? ¿Estás casada?

E: Yo tengo 32 años, eh, no tengo hijos, tengo novio de hace 3 años pero soy soltera porque no vivo con el jajaja... Eh, ¿qué más? Tengo dos hermanos, mi hermana Karen y Gustavo Andrés, mi hermana de 30 años y mi hermano de 25, eh...

E1: ¿Qué más nos gustaría contar sobre ti?

E: Bueno, yo creo que me considero una persona, muy de pocas palabras, muy notorio jajaja, aparte de eso soy una persona que la verdad no me gusta salir mucho, entonces me la paso en mi casa, me encanta estar encerrada en mi casa, no salir los fines de semana... Entonces tengo mi pareja que comparte mi idea, entonces súper bien con el... Emmm, nada del trabajo a mi casa y de mi casa al trabajo...

E1: Bueno, una pregunta, ¿qué estudiaste?

E: Yo estudié Contaduría Pública en la Universidad Cooperativa y ahora estoy especializándome en normas internacionales de Contabilidad.

E1: ¿Cómo llegaste a Ayara?

E: Yo llegue a Ayara por un amigo de mi jefe, yo era la auxiliar contable de esa empresa y Jeyffer necesitaba una auxiliar contable acá en Ayara, entonces como eran amigos entonces el uno le dijo al otro yo te presto a Esneider y si quieres dale... Fue prestado pero me termine quedando acá jajaja...

E1: Bueno y para ti ¿qué es Ayara? ¿Qué significado tiene para ti Ayara?

E: En este momento todo, o sea mi vida económica, mi vida en mi casa, no se... sentimental no porque tengo baby jajaja... pero para mí todo, mis cosas el hecho de que este surgiendo... Ayara en este momento es todo, porque me dio la oportunidad... pues acá inicie como la auxiliar, acá como que hice mi carrera entonces ahí voy...

E1: Bueno y para ti que hace a Ayara para ser diferente de otras organizaciones, empresas, fundaciones, etc....

E: Que Ayara es tipo familia, es diferentes a una empresa porque en Ayara tu puedes... o sea, es un ambiente diferente, el ambiente es familiar, el ambiente es de compañeros, amigos, de recocha, de recocha sana, mas no es una empresa donde todo es estricto, donde hay normas, practica, no se... acá es muy... listo, tu llegas acá y vamos a congeniar, como que dan la oportunidad que uno pueda tener una amistad, más que trabajo es como familia...

E1: Bueno y para ti ¿qué significa el bienestar en Ayara?

E: El bienestar en Ayara significa, para mí que todos estemos bien... diría yo. Que todos estemos en un ambiente de mejoría, un ambiente chévere, un ambiente el cual tú llegues y sientas las ganas de trabajar, de hacer las cosas... pues eso...

E1: Y para ti ¿qué significa estar bien?

E: Significa que yo haga las cosas sonriendo, que haga las cosas con ganas, que yo llegue a mi puesto de trabajo y sea un ambiente de sonrisa, un ambiente en donde pueda hablar con la gente, que pueda ir a otro puesto de trabajo a recochar, que pueda hacer las cosas bien, que no tenga contratiempos, que no tenga mal genios... bueno, eso...

E1: Bueno, y entonces ¿qué situaciones te hacen sentir satisfecha, cómoda en Ayara?

E: Que aquí todo se puede hablar, o sea que si tú tienes algún inconveniente lo puedas hablar y que te escuchan o sea... que es diferente a otras empresas diría yo, porque acá digamos se presta para que todo lo puedas hablar con cualquiera de acá, que te ayudan en una solución si se puede, que haya un ambiente de optimismo a toda hora, como que no todo va a salir bien... entonces eso... jajaja.

E1: Y bueno, por el contrario ¿qué situaciones te hacen sentir incomoda? ¿Qué causen malestar en la organización?

E: Ehhh, a veces los comentarios negativos hacia Ayara porque pues no todo el que trabaja acá pues vive envidioso de Ayara, dado en que emmm... digamos sonara feo pero como Ayara maneja un grupo, que es el grupo urbano, pues el grupo de los Hip Hoppers, no es un grupo fácil, es un grupo como que siempre está a la defensiva entonces todo lo que haga Ayara para algunas personas va hacer uy no... siempre va a ver como una pelea, entonces el hecho de que hablen mal

de Ayara me genera un malestar porque pues yo trabajo acá, siento mucho cariño por la gente de Ayara, me gusta estar en Ayara, trabajo bien en Ayara, entonces eso me da malestar...

E1: Ok... ¿Qué actividades de bienestar tienes presentes que se hayan hecho aquí en Ayara para sus miembros?

E: Ehhh... Mi jefe...

E1: ¿Quién es tu jefe?

E: Mi jefe es Jeyffer Rentería, Don Popo... Jeyffer Rentería es el representante legal que le dicen Don Popo... que realmente yo creo que yo soy la única que le digo Jeyffer... Entonces el que ha hecho... Lo que pasa es que no se han dado muchas cosas de salir y eso porque antes que era lo que hacía... nos enviaba de paseo, digamos... vamos para tal lado dos días y relajémonos y hagamos apoyo psicosocial y todas esas cosas... El trata que siempre haya un ambiente chévere, ¿qué necesita para que la gente esté bien? ¿Usted necesita esto? Listo, de una... él es muy pro a que las cosas salgan bien, entonces yo creo que el ambiente también se debe dar en el hablar de las cosas porque mi jefe es muy de escuchar, o sea tu le puedes decir lo que sea... yo me siento incomoda por esto y esto y el por lo menos te dice vamos a ver qué podemos hacer o podemos hacer esto...

E1: Bueno y ¿sientes que estas actividades han servido? Y si han servido ¿por qué?

E: Ehhh, yo creo que la actividad que hicimos de salir de Ayara para mi sirvió mucho porque conocimos cosas de los otros compañeros que no sabíamos, entonces como que se prestó para eso... Ehhh... La otra actividad que hicimos que la recuerdo mucho, es la de jugar paintball, me parece que también fue chévere porque fue muy de descargar energías y como de que también empecemos a conocernos, de sacar esas rabias, esos malestares que tiene uno... Entonces por ese lado re bien... Esas son las dos que tengo más presentes porque han hecho muchas actividades acá en Ayara como almuerzos, almuerzos comunitarios, desayunos comunitarios cada 15 días, como reunámonos en grupo, hablemos, hagamos cosas diferentes... Ehhh, compro la mesa de Ping Pong para que todos tengamos otro ambiente... Mi jefe se presta para muchas cosas, y todo lo que sea en pro al bienestar de las personas mi jefe está ahí

E1: ¿Y estas actividades para que no han servido?

E: No le he visto lo negativo hasta ahora... Pensé que lo del Ping Pong iba a ser negativo realmente pensé que se iba a dar más para la vagancia, pero no, la gente como que sí... Yo fui en pro de no comprar la mesa de Ping Pong, la número uno y la única que dijo que no jajaja entonces la mesa se compró al final pero como que después cambie de opinión porque vea, listo, chévere... se toman su tiempito y después hacen su trabajo, entonces bien...

E1: Ah bueno y para poder plantear un programa de bienestar en Ayara ¿qué herramientas, que elementos, que temas, que parámetros crees tú que se deberían seguir en ese programa?

E: Bueno, no sé, yo si lo pienso los desayunos comunitarios, o sea si hablo de alguna actividad en particular yo digo que reunir a la gente como con un desayuno, he sentido que ha sido como una buena idea porque a la gente le gusta mucho, llegan a comer, a reírse, a echar chisme, a echar cháchara, a hablar temas completamente diferentes del trabajo porque nos tomamos un tiempo para hablar hasta de la casa, del perro, de todo y después de eso si hablemos todos reunidos acerca del trabajo pero entonces eso se ha prestado para... muy bien eso... eh, otras actividades como las de salir de acá de Ayara porque estar acá todo el tiempo, no me parece para hacer todas las actividades acá, entonces algo de bienestar puede ser eso, así sea a un parque porque pues hemos ido hasta comer a un parque y ha sido muy chévere... salimos al Parque Nacional, comemos pizza y nos devolvemos entonces ha sido geniales, yo creo que serían como esas, no se... Que leer, escribir, pensar eso a más de uno nos gusta como de eh, haga una canción de trabajo, eh, yo no tengo inspiración para esas cosas jajaja...

E2: ¿Y digamos Ayara les ofrece a ustedes capacitaciones como en temas de no sé, de liderazgo, de trabajo en equipo?

E: Si, Ayara nos ha capacitado en esos talleres en la Cámara de Comercio, nos ha capacitado a algunos, no ha todos... eh, la idea es que nos pudiera capacitar a todos y pues él no da mucho apoyo en cuanto a estudio, o sea si necesitamos dinero, tiempo, el con gusto, todas esas cosas se dan... Que es lo que pasa es que todo el grupo no está a toda hora, o sea aquí todo el tiempo viajan... los que estamos a toda hora somos los de administrativo, porque digamos las de comunicaciones si tienen que grabar un video o eso tienen que viajar, los técnicos mantienen viajando entonces digamos que eso también ha sido un problema como para que haya una reunión de grupo donde estén todos

A: Bueno listo, ¡¡NN muchas gracias!!

E: ¡¡Ayyy de nada!!

### **Entrevista 3:**

E2: Cuéntanos un poquito de ti, ¿Quién es NN? ¿Dónde naciste? Tu familia...

E: Uy jajaja, bueno, efectivamente mi nombre es NN, soy chocoana, soy trabajadora social y pues nada, específicamente soy del Choco... Jajaja es que estas vainas me ponen nerviosa jajaja pero bueno... Eh, nací en el Choco y me criaron como hasta los 5 años y pues luego me criaron aquí en Bogotá pero pues mis raíces son chocoanas, mi cultura, todo lo mío, la esencia pues es chocoana, es afro y ahí, nada soy trabajadora social, amo mi carrera, nunca pensé ser trabajadora social pero pues ahora me doy cuenta que la vida pone todo en su lugar y pues han sido de las mejores decisiones, no ha sido fácil, de hecho ha sido de las más difíciles que he tomado en mi vida porque antes estudie otra carrera pero ha sido la que me ha llenado de mayor satisfacción porque no solamente se trata de aprender algo porque si, sino que primero he tratado en la medida de lo posible hacer trabajo social conmigo misma para poder hacer algo por alguien más, entonces... Y pues nada, soy una mujer que tiene un carácter fuerte pero al mismo tiempo es

sensible de vez en cuando, que se equivoca y comete errores pero pues también está dispuesta a sobrellevarlos y aprender de ellos si es necesario y si me tengo que caer mil veces como ya lo he hecho, mil uno lo voy hacer así no sea fácil... suena muy chévere y todo pero a la hora de hacerlo no es tan fácil, pero si toca y nada... Soy una mujer con muchos sueños, que quiere viajar, que quiere estudiar más, estoy mirando a ver qué hago con mi maestría porque ya estoy... emmm, que le gusta los idiomas, que le gusta conocer gente, cultura, porque creo que el mundo es tan amplio que pienso que uno solo conoce un pedacito y además la esencia y el significado del aprendizaje de la vida no solo está en los libros, que, si son importantes, por su puesto la academia y demás, pero creo que el contacto con la gente no tiene precio... No sé qué más decirles...

E1: Bueno, ¿cómo llegaste ha Ayara?

E: Bueno, a Ayara llegue por casualidades de la vida, hay un programa que se llama Empower, que ustedes ya saben, ya están empoderadas jajaja

E2: Si nos quieres contar un poquito del proceso de Empower, también bienvenida

E: Bueno, pues en ese momento estaba desempleada, entonces una amiga sabe que a mí me gustan todas esas cosas, me dijo como no mira este seminario, pues vamos, aparte el tema de mujer y genero estaban como interesantes y bueno efectivamente participamos... ahí, entonces se trata efectivamente del empoderamiento, la forma como trataban temas transversales de mujer y género, que además me pareció muy enriquecedor el hecho de decir, esto es género, esto es sexo, esto es la importancia, no sino de una manera experiencial y mediante la transmisión de mensajes y de conocimientos de las otras chicas pues fue un aprendizaje muy amplio y profundo... Aprendí resto a nivel conceptual, al conocer otras chicas, el hecho de que hubieran mujeres afros, mestizas, hubo indígenas también, fue genial... ahí, contar con la participación de personas expertas te retroalimenta todo el tiempo y la experiencia de las otras chicas fue genial... Entonces pues nada, termino el proceso, nos graduamos y pues nada, quedamos ahí en contacto con Diana y alguna vez dijo, no pues existe esta posibilidad de un cargo técnico, bueno es que no me acuerdo... Y pues yo no tenía trabajo, entonces le dije que es, de que se trata porque no era muy claro, entonces después me dijo, envíame tu hoja de vida y ahí miramos... efectivamente se la envié y pues entonces que era David el coordinador del momento se la envié también, y al día siguiente me llamaron a entrevista, me acuerdo que fue un sábado... sábado de entrevista y me dijo, no pues efectivamente este vacante es de tal cosa y mientras me habla yo decía esto no tiene que ver con trabajo social, pero yo decía bueno, yo hablaba, él hablaba y hablaba y me dijo, yo ya vi tu hoja de vida y me gustaría más bien que nos apoyaras con la metodología del proyecto y no sé qué... y yo bueno ahí ya sí, toda la cosa cambio, aquí entre nos no era muy buena la paga pero pues bueno igualmente estaba desempleada, la experiencia y pues sonaba muy interesante y así llegue y ya, pues...

E2: ¿Qué cargo tenías?

E: El cargo era apoyo a coordinación del centro cultural y en la metodología del proyecto de FOS. El contrato de hecho era solo por tres meses y pues ya voy para un año, si precisamente el 5 de octubre cumpla un año, oh por Dios jajaja... y así fue que llegue a Ayara.

E1: Ahora después de tener la experiencia trabajando en Ayara ¿qué significa Ayara para ti?

E: Pues realmente Ayara para mí, se define en dos palabras y es agradecimiento y aprendizaje. Primero porque como les decía no fue fácil conseguir trabajo y yo sé que mi perfil no es así el wuash pero si sé que muchas empresas se perdieron de mis conocimientos pero entonces Ayara fue algo muy raro, porque yo llegue y ya sabía cuáles eran mis funciones pero desde el primer día que yo llegue me dieron las llaves de esta organización y la clave, hoy en día yo tengo la clave y puedo entrar cuando quiera jajaja pues no cuando se me dé la gana pero sí, me refiero a que no sé qué paso pero la confianza que han tenido conmigo desde el principio ha sido genial, nunca lo había experimentado en otro lugar y el hecho también el lugar de mismo ambiente, respiras arte, cultura, escuchar música, a veces es abrumador porque no te deja concentrar cuando necesitas pero también cuando no hay es algo raro porque uno dice hace falta algo y claro es porque no hay ruido, no hay gente, en ocasiones porque todo el tiempo hay muchas actividades pero entonces Ayara significa aprendizaje, porque la he embarrado mucho porque nadie nació aprendido pero de todas maneras ha sido una escuela a nivel profesional y también reforzar muchas cosas, otras que no sabía y también aprender de la cultura Hip Hop porque nunca he tenido la oportunidad, pues yo siempre he sido de mente abierta, no tengo rollo con trabajar con cualquier tipo de población pero era muy desconocido para mí el Hip Hop, entonces confundía el rap con el Hip Hop y no el Hip Hop es la cultura que incluye el rap, el break dance y el graffiti... eso fue lo que yo aprendí y me he dado cuenta que hay gente súper valiosa en este género y que tiene mucho que aportar a los jóvenes, o sea la herramienta del rap, del Hip Hop en general, es una herramienta para aprender lo que sea, para llegarle a todo tipo de población, a todas las edades, trabajar el tema transversal porque es como el enganche y realmente funciona porque Ayara lo ha demostrado por 20 años. Entonces eso significa Ayara, una escuela de aprendizaje, de crecimiento y agradecimiento...

E1: Emmm, bueno ¿qué hace Ayara diferente a otras organizaciones, fundaciones, empresa...?

E: Yo creo que lo que hace Ayara diferente a otras organizaciones es que están convencidos que son... es decir si, toda una organización tiene un objetivo, como toda una organización interna, quien va hacer tal cosa, no sé qué... pero Ayara en serio está convencido que el arte puede transformar la vida de muchas personas, o sea la tiene clarísima. A mí me cambio... bueno pues no me cambio, sino que me quede así una vez que tuvimos una reunión y estaban hablando de que vamos hacer para vender el proyecto a alguien y alguna vez una persona decía es que nosotros hemos hecho esto, pero no nos podemos olvidar que por medio de esta metodología bala bla y yo decía wuash, la tienen tan clara que eso es lo que venden y la gente lo cree porque es así, porque la experiencia lo ha demostrado y lo han demostrado. Y adicionalmente creo que tener el contacto directo con la gente también es un plus, porque ir a otros municipios, ir a donde otras

organizaciones no van, no se arriesgan a ir, Ayara lo hace porque saben que el arte tiene herramientas poderosas, innovadoras, creativas... diferente que le llegue cualquier persona, es diferente que le llegue una persona externa con su corbata todo el cuento, porque ya lo hemos tenido, una persona así de colegios que lo metemos acá y lo ponemos a que rapee, que nunca lo ha hecho en su vida pero dice wuash, genial, lo ponen a rapear... Vinieron de la conferencia episcopal, o sea sacerdotes rapeando, ustedes vieran el show que hicieron, los pusieron hacer break dance, se pusieron así a dibujar, fue genial... entonces Ayara no tiene barreras, la tienen súper clara, tener una metodología, eso les da rigurosidad en todos los procesos que hacen y aparte estar convencidos de que el arte no solamente es transformador, porque ha transformado la vida de ellos acá y como lo ha hecho conmigo desde mi experiencia, sino que también lo ha hecho con otras personas... Yo diría que eso es el plus.

E1: ¿Y cómo describirías esa metodología?

E: Mmm, yo la describo como una metodología que se ha basado, que ha surgido desde las necesidades de la gente... Bueno, Ayara tiene varias metodologías como la MAIA, Metodología de Alto Impacto Ayara, como emmm, Rap Debate como para formar un pensamiento crítico y debatir de una manera diferente y como... Gogh, se me olvidó la otra que es como de emprendimiento, la MEMA, sino estoy mal, que es más de emprendimiento... Entonces la Metodología de Alto Impacto que es como la transversal en todos los proyectos, es que surgió desde las necesidades de la gente... ¿Cómo paso? Tengo entendido que cada vez que llegaron a un municipio, a un territorio, a veces solo tenían una oportunidad para estar con un niño, una niña, una familia, de pronto ya por cuestiones de la vida no había oportunidad de volver al territorio y demás, entonces dijeron bueno como hacemos para que esta única oportunidad sea la mejor que hayan tenido en su vida y tenga un impacto positivo y real, entonces ahí fue que, analizando, surgió la Metodología de Alto Impacto... Entonces son alrededor de 3 a 4 horas donde la gente sale y mejor dicho queriendo ser un artista y no solo un artista, sino que el tema que se le toque le transforma su vida, entonces creo que eso es la metodología y eso es lo que lo hace diferente que tienen en cuenta la necesidad de la gente, del proceso que han tenido surgió esa metodología y que ha tenido éxito hasta el día de hoy...

E2: ¿Y la parte artística como la vez relacionada? ¿Por qué crees que escogieron trabajar desde esa cultura?

E: Pues bueno, primero yo creo que desde el dueño él es MC entonces como que, si tú sientes afinidad a algo y creo que Don Popo fue muy acertado, no solamente el hecho de, primero de hacer un proyecto como de estos de vida porque pues tener una empresa es un proyecto de vida, que tiene sus vaivenes pues porque nunca vas a tener un sueldo fijo y bueno con todos los pros y los contras que eso conlleva... Yo creo que también el convencimiento de saber que eso era, que era el Hip Hop, yo creo que porque claro, él es MC, yo tengo que trabajar desde lo que yo sé, porque me siento cómodo e igual todos acá, Midras que también es de vieja escuela, entiendo que ella ya lleva un proceso o Cesar, todos han tenido un contacto con el Hip Hop, entonces no es

nada extraño, saben de qué están hablando y bueno, si uno les pregunta que es esto, que es aquello y aparte les apasiona lo que hacen, el hecho de trabajar con lo que tú sabes y tienes un referente claro pues también te lleva a trabajar de buena forma y porque pues también eso los lleva a conocer más gente, porque la gente también los conoce, entonces le da también como un plus o un sello de confiabilidad o un voto de confianza hacia lo que Ayara hace...

E1: ¿Bueno y por qué piensas tú que el Hip Hop mueve tanto a los jóvenes?

E: Bueno, primero porque el Hip Hop no viene de ahorita, viene de los 60s, comenzó en Estados Unidos como todo un movimiento, creo que por ese lado... primero porque es algo antiguo, no es algo improvisado, no es algo nuevo que ha movido muchas masas si, entonces por eso yo creo genera un impacto y por eso en países de tercer mundo, como el de nosotros también ha tenido un alto impacto. Y además porque es una forma de canalizar todo lo que muchos jóvenes quieren decir, entonces creo que no se le ha dado la importancia y la trascendencia que tiene la palabra... El simple hecho de nosotras estar haciendo esto ahorita, de estar comunicándonos pues a veces no se le da la importancia que tiene, entonces cuando a un muchacho tú le das un micrófono y rapeen, diga lo que está pasando en esta realidad, lo que usted siente, si se siente inconforme con ciertas cosas, que tiene problemas, que lo maltratan, que la sociedad es una mierda, si, lo que sea, ya es una forma distinta que tienen los jóvenes, que a veces los papas como están en una época distinta, aunque algunos tienen la mente abierta y por eso lo entienden pero muchos no. Y también creo que es porque se ha satanizado mucho, es como ay no el que hace Hip Hop es un desordenado, no hace nada con su vida, vandálico que va a rayar todas las paredes, claro... es una realidad que no se puede negar, hay personas que infortunadamente no cumplen con ese objetivo pero creo que por unos cuantos no se puede dañar el trabajo o el verdadero sentido que tiene el Hip Hop, el rap, el graffiti, el break dance... Entonces es por eso que creo que ha tenido tanto impacto porque recopila uno de los mayores sentidos, recopila lo que es el cuerpo en general, es decir, el impacto visual que tiene un graffiti, tu puedes pasar por una calle y no dejar de mirar lo que está en una pared, entonces ahí también es donde está el compromiso, si es positivo o negativo... que eso es lo bueno que hace Ayara, canaliza de manera diferente a algo que los jóvenes quieren hacer todo el tiempo... El poder que tiene el cuerpo para expresar, si hago así estoy diciendo que estoy en conflicto, si hago así es porque quiero decir algo, ¿me hago entender? Es el poder que tiene el cuerpo para expresar, la palabra, lo visual, ya tiene un plus. Entonces creo que los jóvenes de alguna otra forma se sienten identificados y no solamente los jóvenes, no crean, acá vino una señora con su hija a aprender break dance de 6 pm a 8 pm, vino un muchacho, además creo que eso también es un plus y es que rompe barreras, de género, de etnias, de estratos sociales, acá viene todo el mundo a rapear, el señor con corbata y se empieza a arrastra por el piso, y viene el de la escuela y empieza a rapear. Otro muchacho también con discapacidad auditiva, eh, no me gusta decir discapacidad, me gusta decir habilidades funcionales diferentes, aprendiendo graffiti... bueno, entonces acá todo el mundo se puso a tono a aprender lenguaje de señas y el muchacho era genial, yo me acuerdo una vez que llego y yo lo saludé solo como pa aprenderme eso jajaja porque era lo que me sabía... Y yo como bienvenido a

la Familia Ayara y el cómo, es enserio, ¿me está hablando a mí? Y yo decía, ayyy, y hoy en día hablo con él en Facebook, se llama Gil y el muchacho una vez me senté hablar con el cuándo ya se había terminado el ciclo, yo no sé cómo hice pero hablamos hora y media, obviamente llenamos como dos hojas, y como se dice esto y yo sé que esto es habilidad y esto es como acordar y ya el abecedario me lo sé, mejor dicho es genial como el Hip Hop rompe barreras y en Diciembre pasado, otra chica con la habilidad funcional diferente estuvo aprendiendo break dance y uno decía como hace para bailar... y era por las vibraciones y todo el mundo bravo. Entonces yo digo que Ayara tiene el plus y el Hip Hop de llegar a rincones como una cárcel, donde hay gente tan segregada, aunque aquí entre nos yo sí creo que hay gente que merece pudrirse en la cárcel, pero gente que por un error no son malas personas, pero por un error están haya... Pero llegar y digamos hacer lo que hicimos en el Bronx, con los niños del Bronx y disminuir ese impacto que tuvieron esos niños porque efectivamente estaban trasnochados, con sustancias psicoactivas y todo el cuento... por lo menos es disminuir el impacto que hubo ese día, tanto fue así que no solo estuvimos ese día, sino que duramos dos meses más ayudando todo ese proceso... Entonces realmente herramientas como estas permiten construir desde la diferencia, entonces es una herramienta fundamental.

E2: ¿Bueno y para NN que es el bienestar en La Familia Ayara?

E: Bueno, bienestar mmm, creo que bienestar es ush, es complicado... Jajaja no es tan fácil. Pero creo que es toda necesidad que tiene el ser humano para tener un equilibrio en todos los aspectos de su vida. Si hablamos a nivel organizacional, me imagino que es más por ese lado, creo que bienestar debe empezar desde uno mismo, bueno yo creo que todos los procesos deben empezar desde uno mismo, desde adentro hacia afuera, entonces si yo me siento bien en un lugar, si el ambiente laboral es adecuado, si a mí me gusta lo que yo hago, si me siento reconocido en un lugar pues voy a tener un bienestar conmigo mismo y por ende voy a retribuirlo a la organización y viceversa. Ehhh, pero creo también que debe partir de uno mismo para lo demás y no puedo haber bienestar no existen condiciones mínimas para el bienestar, debe a ver un equilibrio emocional, económico, espiritual, interpersonal, intrapersonal y es básico porque tú tienes que tener un bienestar en tu vida, no solo laboral, sino en tu casa, en tu colegio, en el Transmilenio... si tú no estás bien contigo mismo no puede haber equilibrio en la sociedad, sino estoy bien conmigo misma, no puedo esperar que la otra persona esté bien conmigo de ahí creo que parte eso. Y pues creo que es algo que todo ser humano esta busca de, no es fácil porque aparte hay otras cosas externas a mí, que si no se cumplen son un rollo, pero considero que pues es básico... como la escala de Masglow, que necesitamos unos mínimos, económicos, ambientales, necesarios para que haya un bien estar...

E2: ¿Y qué situaciones te hacen sentir cómoda, bien acá en la fundación?

E: Pues a mí me hace sentir muy bien, el hecho de levantarme cada mañana a hacer algo que me gusta, que va hacer un rollo, yo se jajaja porque cada día tiene sus emociones y sus sorpresitas, pero bien, eso me causa bienestar. También saber, claro, no todo puede ser como toda utópica

como si voy a trabajar porque también necesitas una estabilidad económica, pues quisiera mas pero de todas maneras sé que sin esto ahorita no tendría cosas que tengo, no me refiero solo a lo material, sino alcanzar muchas cosas, bueno pagar deudas o tener la mínima posibilidad de saber que tengo la posibilidad de hacer una maestría, o ahorra así sea 20 años jajaja pero por lo menos es eso, sentir esa retribución y sentir la satisfacción propia de que estoy haciendo las cosas bien. Me causa bienestar saber que mi familia está bien, porque eso es un rollo si uno no está bien con la familia, que este bien, por lo menos a pesar de la distancia allá en el Choco saber que están bien, que algún día los voy a ver. Me causa bienestar saber que no soy perfecta, pero por lo menos cuando hay que tomar decisiones que están en juego mis valores, la mayoría de las veces, no todas, no es en contra a lo que yo soy, a mis principios por lo menos... El día de mañana me puedo levantar tranquila porque no le he hecho mal a nadie, me siento bien, siento bienestar interno que no se cambia por nada y me causa bienestar saber que un día más es una oportunidad y que puedo hacer algo y que puedo respirar, que puedo viajar al menos de tener la idea o el sueño de viajar y hacer muchas cosas, creo que eso mantiene vivo mi espíritu y mi alma... creo que es eso.

E1: ¿Bueno y por el contrario que situaciones te generar malestar acá en Ayara?

E: Acá en Ayara... Me causa malestar que las personas no hagan su trabajo jaja claro y si no lo hacen eso repercute en mi trabajo, porque claro es trabajo en equipo y el si el trabajo de una persona no se hace afecta a la otra y viceversa, eso sí me causa mucho malestar. Emmm, los roces que no falta porque de pronto hay personas que no saben decir las cosas, entonces a veces asumen una actitud un poco agresiva y es como que bueno, qué paso, ¿qué dije, ¿sí? Pero bueno también entiendo que las personalidades y que no todo el mundo nos levantamos con el pie derecho a veces... Pero emmm, me causa malestar a veces que pido algo a alguien que es importante, porque no es para mí es para la organización, o no sé si es porque están muy embolados o porque no le dan la importancia que yo le doy... me toca estar repitiendo como bueno, oiga necesito esto, acuérdense que, por ejemplo, para la muestra necesito esta persona para que haga esto... o sea sí, porque se supone que es un trabajo en equipo, emmmm creo que eso. Y hace poquito me genero malestar que yo sentí que en serio no la había embarrado tanto, de hecho, no la embarre o bueno eso siento yo y me regañaron re feo, Don Popo

E2: Cuéntenos un poquito más...

E: Jajaja me regañó re feo, porque supuestamente yo estaba atendiendo mal a la gente y que no se, que mi actitud y aparte hubo otras personas que también estaban, así como muy relajados y uno acá con todo este rollo y solo me regañaron a mí y yo decía como no puede ser, esto es en serio, o sea no... me quede, así como cargada. A parte lo hice saber frente a otras personas, entonces paila, esas vainas a mí por ejemplo que no me digan las cosas a mí y me pongan en ridículo frente a otras personas y más cuando yo sé que no, no fue tan así, entonces peor, eso me molesta bastante, me causa un mal estar... Jajaja sí, tenaz. Pero siento que también fue para que el resto también, que hayan cometido ese error si, me cogió entonces fue como de carne de

cañón, pero yo no estoy pa eso, dígaselo a quien se lo tenga que decírselo, pero bueno, ya... Ya me desahogué jajaja...

E1: ¿Algo más que te cause malestar aquí? No se las relaciones interpersonales...

E2: No sé también teniendo en cuenta que cambiaste de cargo, cuéntanos un poquito de eso, antes estabas acá abajo... porque nosotras te conocimos en ese boleo y pues ya pasaste arriba, ¿qué ha cambiado?

E: O sea el boleo es más jajaja es que ha sido mucho, ha sido un choque primero con los docentes porque no ha sido fácil que me vea como una figura de autoridad, claro como siempre estaba ahí en la parte chévere, la amiga y pues ya no es tan chévere, igual siempre tanto que haya comunicación y cuando nos reuníamos es como bueno, como fue el balance de la semana, se sienten bien, no, yo también les digo pero no ha sido fácil, especialmente con un docente que siempre ha sido como un líder negativo, que ya no está y que por cosas de la vida, yo siempre he dicho que el tiempo pone todo en su lugar... y no estaba haciendo las cosas muy bien que digamos y pues no solamente estaba poniendo al grupo en mi contra sino que después por cosas de la vida me entere el motivo principal por el cual era así... pero bueno...

E2: ¿Cuál era el motivo?

E: Ehhh, pues por cosas de la vida me entere que él quería de la coordinación y por eso quería poner a todo el mundo en mi contra, por eso, se supone supuestamente que teníamos como el mismo genio, ¿cómo el mismo carácter y yo pues si antes trabajamos juntos los caracteres y nuestras personalidades no han cambiado porque ahora sí? Luego me entere que fue por eso, que es una persona sexista porque aparte le comento a otra persona que, ay es que tener una vieja... es que las mujeres siempre joden por todo y yo como que... entonces, son cositas tras cositas, a parte yo decía como no puedo creer que haya una persona tan mierda que haga eso... Además, es que yo nunca quise la coordinación de esto... o sea, yo antes de quedarme acá me iba a ir a territorio como apoyo psicosocial, ya por cosas de la vida llegue acá y yo dije listo, si es un reto yo lo voy a asumir, yo dije, no va a ser fácil pero no que iba a ser tan mierda jajaja... No muchas cosas, desde que yo llegue ha habido muchos obstáculos, muchas cosas... Bueno eso... que me vean como una figura de autoridad, que de pronto a nivel organizacional como ya no estoy tanto con el Centro Cultural pues tengo otras funciones, por otro lado, se supone que desde que yo llegue había un informe que tocaba hacerse en un mes, mes y medio pero por cosas de la vida les dio allá a FOS, cambiar la reunión, a la semana me toco hacer un informe así súper x, lo que tocaba hacer en un mes me toco hacerlo en una semana y eso implica también como buscar lugares para la muestras, porque aparte también hay que cumplir con los seminarios, hay que estar pendientes de las redes sociales, cumplir con las cifras de los muchachos que se estén formando, que el tema transversal se esté dando, que la metodología sea esa y yo no sé si es afortunada o infortunada pero como toda Ayara esta con la paz pero este proyecto es el que trata directamente con la paz, porque estamos formando gestores de paz, en los otros municipios hablamos de fomentar espacios seguros, de evitar el reclutamiento armado en general, de

derechos humanos, cierto? Pero este es el que habla directo de paz, entonces cada vez que hay algo digamos una entrevista, yo odio las entrevistas, soy todo un video porque es rollo, no estoy acostumbrada y no me gusta... Entonces como que Keigtlin, hay que hacer otra cosa, entonces estoy haciendo cosas extra de FOS, que no están directamente con FOS pero como tienen que ver con la paz, pero igualmente yo entiendo de una u otra forma como estoy directamente involucrada con el proceso, de pronto tengo más cercanía con los temas y consideran bueno que yo haga otras cosas. Entonces lo que hubo con la señora, la otra reunión, que vaya a gestionar otras cosas... No es fácil gestionar espacios para el Hip Hop, ósea para estar acá en el tunal, por ejemplo, para que me dieran este espacio, no dure varios días haciendo un recorrido por todos los teatros del centro, es... mencionas la palabra Hip Hop y como que todo el mundo es ay no sé qué, o sea siempre hay barreras en todo sentido emmm, eso. Pues en general ha sido un reto, en verdad son muchas cosas... pues yo ya no tengo un horario, que tenga que esta de aquí a acá, pero pues las responsabilidades son las 24 horas, o sea también hay que hacer trabajos... y pues eso también causa un poco de malestar en el sentido, no pues por eso, porque igual también es tiempo mío, ¿sí? Emmm, entonces claro, el cansancio, el no dormir bien, comer a veces a destiempo, trato de no descuidarme por eso, por mis antecedentes, no me puedo dar el lujo de saltarme eso, pero pues es inevitable... Como eso, es que no he tenido descanso desde que llegue, tuve vacaciones de diciembre, pero una semana, pues no he descansado... o sea la gente descansa junio, Julio, sus vacaciones ahorita en octubre, pero como este proyecto se termina un ciclo, entonces pum, empieza el otro... Por ejemplo, este se terminó ayer y el martes empezamos el otro ciclo de una y eso que yo trate de organizar esto de tal forma que fuera precisamente un viernes, un sábado para poder al menos lo muchachos, que descansen el sábado y el lunes y pam, porque el ciclo pasado la muestra fue un domingo y toco el martes, pero de todas formas yo vengo todo el día... entonces es eso, a veces es eso. Y pues si de otra forma uno siente que el dinero no alcanza, entonces uno siente que por todo el montón de vainas... no es por ser desagradecida, ni más... pero si uno siente que uno necesita una remuneración mayor y desplazarse de un lugar a otra eso también es plata, entonces como bueno... y si obstáculos que siempre hay, que llamas a un colegio y que no te responden y que no sé qué y que bla . Bueno, los ires y venires de esto, pero bueno, ahí vamos jajaja...

E2: ¿Bueno y teniendo en cuenta todo esto, que te mantiene aquí?

E: Bueno primero que todo la responsabilidad con el proyecto, porque digamos que cuando yo asumí este proyecto, el saber que era como devolverle la vida o un poquito yo no puedo, de hecho, por cosas de la vida me ofrecieron irme a otro lugar, pero yo no puedo hacer eso... De hecho, la primera semana que llegue acá, yo siempre he querido trabajar con Saved the Children y me llamaron... Y era para territorio y yo decía como no, yo ya había dado mi palabra acá en Ayara, entonces no es profesional que tú digas listo, voy hacer tal cosa y luego me voy... obvio a mí me iban a pagar mucho más pero de todas maneras yo ya tenía mi lugar, lo que les decía yo ya tenía las llaves, la clave, todo... porque eso no es profesional, además primero esto iba a ser tres meses pero en Saved the Children también eran 3 meses pero pues igual hacia un balance y pues

no... Bueno, yo sé que muchos dirán que estúpida, que tonta porque no se fue, pero yo solamente sé porque lo hice... jajaja y no me arrepiento hasta el día de hoy. No fue fácil, no crean, yo decía más plata, pero bueno, algún día... solo espero ir por lo menos a Noruega jajaja e inventarme a algo... Entonces pues claro, pues soy la coordinadora de este proyecto, puede sonar feo pero así sea un docente u otra persona no causa tanto impacto como que se vaya la persona que está a cargo, entonces pues sí, es un compromiso muy grande, además yo ya le había dado mi palabra a Don Popo que me iba a quedar y por eso no me fui a territorio, aunque me iban a pagar más... pero bueno, estaba acá entonces menos ahorita, porque ya vamos a terminar este ciclo, entonces como los informes entonces yo tengo todo y tengo el mapeo general de todo el proyecto, entonces después hacer el empalme con otra persona no es igual y no, donde queda mi compromiso? Ehhh, no ante todo el profesionalismo y pues la plata no es todo, si es importante, no voy a negar que, si necesito plata y no es que esta acá por el amor al arte, ahí... No aguantaría irme así... Y de todas maneras yo sé que esto es un caos a veces, pero el ambiente es bien... Si supieras la otra vez tuvimos un mini concierto de Midras Queen y pues eso no se cambia por nada, es genial. A veces a uno le da la loquera por el estrés... El ambiente es bien... Si tiene sus vainas que uno dice bueno ya, pero no todo ambiente laboral es perfecto... Eh eso, como el compromiso, como conmigo misma, con la organización, el proceso... y nada pues ya estoy aquí hasta que la vida lo quiera...

E2: Ehhh, ¿bueno y que actividades de bienestar recuerdas que se hayan hecho aquí en la fundación?

E: Bueno, alguna vez hicimos un asado de integración... eso fue hace poquito, nos reunimos e hicimos un torneo de Ping Pon, emmm, qué más... no sé si sea de bienestar, pero creo que todos estamos a tono con el ajedrez, a mí siempre me ha gustado, pero me falta... Eso como actividades así extras mmm, la otra vez creo que hubo una por la Calera que fue como en diciembre, por cosas de la vida no pude ir, pero contrataron una chiva Hip Hop, los llevaron, los trajeron, o sea fue genial, toda la noche, todo por cuenta de Ayara y así que yo recuerde, mmm... No pues cuando tenemos actividades así extra, que de pronto Ayara se encarga de darnos el almuerzo o encargarse de que efectivamente tengamos un transporte, qué más de bienestar, emmm... Capacitaciones, la que tuvimos con Ember, de habilidades sociales para la vida... y estuvimos un mesecito larguito con el señor, mamá... Fue algo muy bonito, no sé si sea bienestar, pero sí creo que sí, y es que en diciembre del año pasado Don Popo por iniciativa de él, les da una remuneración extra a todos los trabajadores de aquí que tienen hijos, entonces le dio a Nazo, a Curtis... en esa época de diciembre que uno tiene tantos gastos y me pareció bonito. Yo también quería, pero como no tengo hijo entonces ahí... jajaja. No pues no me acuerdo que más...

E2: ¿Bueno y para que crees que han servido esas actividades?

E: Para integración, porque todos estamos tan ocupados en todas las cosas, pues siempre estamos junticos con un montón de cosas que hacer, el saber un poquito más de la vida del otro, aunque uno es medio chistosita y saca tiempo para eso pero no es igual... Entonces un espacio, un

momento para eso sirve mucho para renovar las energías, hacer un poco de sinergia porque también uno es un ser humano... Entonces yo creo que eso también es importante saber que no solo estamos para trabajar, saber que se preocupan por nosotros también. Hace falta aumento de sueldo, ¿qué más? No sí, creo que para eso... Y también el aprendizaje para muchas cosas, como estamos todo el tiempo trabajando con gente, es importante fortalecer las habilidades para la vida porque yo creo que cada persona necesita de eso, independientemente de la profesión o el cargo que tengan aca... Ah bueno, ahorita que estamos haciendo lo del amigo secreto y fue más por iniciativa de Helena, que ella es como la encargada de toda la parte de bienestar de aquí jajaja... Ay los desayunos fueron iniciativa de Helena, si hemos hecho más cosas de bienestar jajaja yo creo más bien que toca pensar en Helena... Esa es la clave... Todos los miércoles por la mañana, se encarga cada grupo y así, entonces claro nos sirve porque genera un ambiente más cálido con la organización y por otro lado sirve para que todos estemos a tono con los proyectos y todo lo que hacemos, porque pues de alguna forma es inevitable hablar de trabajo porque estamos en el trabajo de todas maneras...

E2: Es muy curioso porque ya varias personas nos han comentado de Helena, ¿por qué crees que tuvo la iniciativa de hacer esas cosas?

E: Pues por su personalidad, porque realmente esa no es su función, ella es de comunicación. Yo siempre he dicho que ella es una vieja puppy chévere, ella es así como toda ah... Pero bien porque también ha refrescado la organización. Claro en general todos somos como muy Hip Hop o medio sociales, pero ella le ha puesto ese toque amable, bonito a la organización...

E2: ¿Y qué crees que la motivo a ella?

E: Pues de pronto ver el vacío que había en la organización en ese punto, nunca había un desayuno... de pronto en la otra organización de la que ella venía hacían eso. Su personalidad también es muy como de aromáticas y la cosa y yo también... Entonces como chévere y a Don Popo le encantan sus aromáticas entonces como que ya motivo a todos con los desayunos y en general, esto del amigo secreto... chévere jugar... No se creó que su esencia, es ella, de pronto si se le hubiera ocurrido a otra persona no sería tan chévere como ella, porque es ella...

E2: Si se llegara a implementar un programa de bienestar en La Familia Ayara, ¿cuáles considerarías que deben ser los criterios que se deben tener en cuenta para la organización, las personas que trabajan acá?

E: Bueno, teniendo en cuenta lo que tú dices y que yo he observado también es súper importante un acompañamiento psicosocial, porque ya ha habido dos casos que me han tocado y definitivamente se necesitan... porque estamos todo el tiempo trabajando con las personas y no estamos teniendo en cuenta ese lado fundamental que es el emocional, el social, el psicológico, o sea la parte psicosocial se debe tener... Fundamental que haya un apoyo de un trabajador o trabajadora social, de un psicólogo o una psicóloga porque además en todos los municipios se ve que hay acompañamiento psicosocial y aca no hay y además aca es todo el tiempo, todos los días

y yo sí creo que es fundamental... Ehhh, me parecería chévere que una vez cada dos años o algo así, cualquier vaina que se me ocurra a nivel interno o a los más destacados del año un viaje para el exterior, o sea Ayara tiene muchas conexiones a nivel exterior, en Holanda, en Estados Unidos, algo así, me parecería genial... Y chévere para promocionar Ayara y que todos tenga la oportunidad, desde Doña Norma que nos ayuda con la limpieza... De pronto también como un tipo de alianza respecto a la vivienda, algún tipo de convenio, incentivos. Nooo y la preparación, creo que el fortalecimiento cognitivo, no sé, a mí me parecería genial que Ayara nos apoyara con las maestrías o las especializaciones que nosotros quisiéramos... es que no solo es para nosotros sino en aras también de la organización, es importante un personal que esté capacitado, que este átono con el país, que tenga una preparación completa y así se verá beneficiada la organización...

E2: Y digamos para las relaciones interpersonales, ¿digamos con tu equipo de docentes?

E: Pues fundamental lo que ustedes hacen, la propuesta que ustedes tienen... pero es importante sobre todo esos espacios de equipos porque somos los que estamos en constante contacto todo el tiempo... Fortalecer eso yo creo que primero dentro del equipo después con los demás equipos... si, como esos espacios de bueno, hoy de 2 a 2:30 pm nadie trabaja y vamos hacer yoga, no se algo así... O listo vamos a leer los acuerdos de paz pero que tenga que ver con todos...

E2: ¿Alguna otra actividad que propongas?

E: Jajaja ayyyy, vamos para el Choco jajaja no pues no sé, pues así especifica no se me ocurre ahorita... Fundamental el fortalecimiento cognitivo y emocional que estemos preparados y así mismo esos espacios de relajación porque Ayara es Ayara jajaja...

E2: ¡Bueno NN, muchas gracias!!

#### **Entrevista # 4:**

E1: Midras, nos gustaría que nos contaras un poquito acerca de ti ¿Quién eres tú? ¿Quién es Midras? ¿De dónde sale ese nombre artístico y que te hace ser Midras Queen?

E: Bueno yo mi nombre es Sandra Mosquera mi aka es Midras Midras en hebreo es del verbo dar pero se abrevia en el verbo buscar, bueno yo yo creo que yo soy arte mi voz lo dice todo las letras que yo digo lo dicen todo es el ser independiente agresiva en ciertas ocasiones humilde y agradecida. En eso resumo quien soy.

E: ¿Dónde naciste?

Eo: Bueno nací acá en Bogotá en el año 199 pinnnn, ya tengo más de 35, toda mi vida he vivido en Bogotá, un tiempo estuve viviendo en Medellín en Medellín fue en donde realmente dije lo mío es la música. Bueno el hip hop y pues igual lo mío es empírico, nadie me ha ayudado nadie me ha dicho haga esto haga lo otro pero igualmente siempre recibo consejos para mejorar.

E1: ok pero cuéntanos un poco como llegaste al hip hop.

E: Bueno el hip hop, fue en el 94 por unos compañeros del colegio, pero antes de eso pues siempre me estuvo gustando la música la danza pero todo fue por "sinusis factory, snap" toda esa música de los años 80, y ahí fue que yo dije no lo mío es el arte entonces por eso digo que soy arte, y de ahí empecé con un amigo en Usme a cantar, después cuando me fui a Medellín fue cuando realmente dije lo mío es esto y cuando volví, ya estaba era como decidida a desafiar a las personas que no me querían ayudar igualmente recibí toda la buena energía de los que creían en mi talento, entonces de ahí fue que empezó mi música a sonar.

E1: ¿Y tu música hacia que publico está dirigido? ¿Hacia qué escenario?

Entrevistado: Bueno digamos que hay como dos cortes, al principio empecé para raperos, la propuesta de dar a conocer quién era Midras, cual era mi punto de vista en cuanto a ser mujer afro en ese entonces, pero no era tan relevante como lo es ahora, en ese entonces si me tocaba una vez tuve la experiencia de que me toco mostrarle las tetas a un policía para decirle que yo hacía rap y que era hombre, ósea en ese entonces eran las trenzas pegadas así estilo Tupac, entonces ahí empezó todo como a desafiar y a pelear por mis derechos y bueno en ese entonces la policía siempre nos veía como los ñeros los drogadictos, pero aun así en ese entonces pues si estaba rodeada de amigos que tomaban, que fumaban, pero yo nunca hasta el son de hoy no sé qué es marihuana crippy, ósea uno los conoce pero no de no he estado en el momento venga yo fumo, y digamos en mi casa mi papa siempre que si su cervecita que si su ron pero no no me ha llamado la atención. Soy como un buen ejemplo diría yo, y ya después de mi segundo corte fue cuando conocí a un compañeros que se llama Leonardo que es músico y me hizo ver la otra cara de la música que es en vivo, y ahí cambio todo y sano solamente tocaba para raperos si no para gente en general que le gustaba lo que yo estaba haciendo, empecé a hacer fusión y música tradicional igualmente con hip hop, en el rapeo, jazz, funk, entonces yo dije no yo aquí ya me case con mi música, igual a veces no me hayo de pronto a uno lo ven escribiendo pero yo estoy es como en contacto a ver que se puede hacer igualmente también pues lo que hago aquí en Ayara, de que los chicos sepan cuáles son los artistas que vienen, ruedas de prensa cosas así, y yo creo que eso es lo mío, de pronto es como una gestora cultural, digamos aquí en Ayara de estar muy pendiente a la música pero a la vez no dejando de lado lo que es lo mío que es la música y que el talento afro vale la pena.

Entrevistador: Bueno tú hablaste sobre los derechos de las mujeres ¿Cómo ha sido tu experiencia como mujer afrodescendiente?

Entrevistado: Bueno pues cuando empecé digamos siempre eran las chicas del llaverito de mostrar el culo, si yo no tengo mi novio rapero yo no soy alguien...pero entonces la idea era decir no, nosotras también podemos rapear, podemos hacerlo, y lo otro también era que la mayoría, he conocido ciertas historias de algunas que para llegar donde están tienen que putearse entonces yo

dije no, tengo que hacerlo por mi talento, y por lo que yo hago pero entonces de todas maneras si se ve la discriminación que tiene que ser la chica 1.70, delgada con buen carisma, cara una cosa lo otro pero entonces yo soy 1.50, gordita, pero lo que me hace feliz es poder cantar entonces es poder mostrarle a la gente que el talento está en mi voz independientemente de si soy gordita, chiquita, negra, pero también reivindicar como, que hey muchachos el rap es de negros, y que empezó por negros y últimamente se ha visto que si hay mucho, marginan mucho a las chicas independientemente que no sean negras, y dicen no esa vieja no tiene talento o hay un concurso o algo de 20 grupos pasa una, y la idea es que hayan como al menos hayan 3 o 4 que representen y hay chicas muy buenos y entonces ese es el motivo por el cual yo ando peleando y pues no dejando atrás la lucha por la reivindicación de los afros.

Entrevistador: Tú fuiste una de las fundadoras de Ayara ¿Cómo llegaron a esa idea de crear Ayara, de donde salió, de donde surgió esa idea?

Entrevistado: Pues digamos, en ese entonces se dio era porque la mama de Cesar nos hacia los pantalones las chaquetas pero ya tipo personal, entonces yo le decía pa un pantalón cuanto y ella me decía dos metros, yo iba y compraba los dos metros y le decía lo quiero así con esto así pero entonces también Jeyfer por el otro lado que era con Don Tadeo también hacia una que otra cosita pero ya cuando nos reunimos, y nos dimos cuenta que esto nos servía a todos como para empezar a hacer empresa creo que ahí fue el emprendimiento de nosotros, ahí fue que empezamos me acuerdo que yo hice un taller de rap y lo que nos ganamos lo invertimos en eso, maginense en ese entonces eso cuanto era, ahora serian como 200 mil pesos, pero entonces en ese entonces era más plata entonces yo dije yo aporto lo mío y empezamos, y de ahí empezó la idea de hacer la marca Ayara en ese entonces y ya empezamos en San Andresito de la 38 y fue muy chévere, porque todo mundo estaba como muy pendiente eso era como cuando uno hacia el pan en la panadería y huele el pan y todo mundo, se lo juro hacían fila, la gente hacía fila, se peleaban por los pantalones, habían días que digamos llevábamos quinientos pantalones en un día y ya tipo tres o cuatro de la tarde ya no había, tocaba venderle a la gente los pantalones sin rematar, o que la gente veía que le poníamos los botones y la gente se esperaba para llevarse sus pantalones igualmente el referente de uno que uno tenía su pantalón, y no faltaba el chico o la china no yo quiero el pantalón que ella tiene y yo claro mira este es el pantalón la chaqueta y ya, así fue.

Entrevistador: ¿Y cómo fue ese proceso esa transición entre vender ropa para hip Hoppers y que se volviera la Familia Ayara en una fundación/organización ya más estructurada?

Entrevistado: Pues digamos ya en ese entonces fue cuando se asociaron un señor que se llama Cesar Gutiérrez y Popin, ellos fueron los que tomaron como el emporio de Ayara en cuanto a la ropa, Don Popin también es afro, pero entonces ellos cogieron la idea, seguimos con lo de los pantalones las fiestas los campamentos, ósea un mundo en el cual un señor que no tenía nada que ver con hip hop resulto el metiéndose pero ya lo otro era que la idea era que Ayara fuera algo más empresarial, y Popin pues igual un señor que hacia algo así como eléctrico en las ...y todo metido

en una vaina entonces bueno pues para todos fue un cambio porque nosotros como esos manes que pero igual tenían buenas ideas y pues Ayara siguió, ya todo se dio fue porque como Popo se fue a vivir a Holanda tengo entendido que el estando allá le dieron la oportunidad de dictar unos talleres, entonces él decía que como los hacía que no sé qué cuando fue que termino siendo tallerista de rap allá, y ya después él se vino con la idea de que como habíamos tenido tantos problemas en la parte comercial porque se convirtió en un sitio donde empezaron las vacunas, como yo estaba en el local siempre era de los que tenían las vacunas, ya me conocían...las vacunas son extorsión, por el hecho de estar en un lugar te piden una cuota. Entonces ya la gente antes de eso pues yo sé que tengo cara de puño pero igualmente ya conocía a mucha gente entonces ya yo veía, ya conocía al gremio de la gente, un día llego un señor a decirme hola Sandrita y yo que más que cuenta y me dice no Sandrita es que mira es que ahora mismo estamos...y yo uy como así...tu sabes que esto no es mío yo como le voy a dar plata. Entonces a raíz de eso también fue que Ayara se salió del San Andresito y nos radicamos en la 26 y ahí fue que llego Popo con la idea, de que daba resultado empezar a dictar talleres. Y entonces ahí fue que empezó la idea de dictar talleres, empezó en eso era por los lados de Egipto tuvieron una escuela que se llama golpes, y empezaron los talleres de rap, de grafiti y de break dance y de ahí radico lo que ustedes ahora pueden ver, entonces también la visión era que los chicos empezaran a aprender un poco más de la cultura que vieran que el hip hop era una herramienta de vida y ahí fue que empezó y ya miren donde estamos.

Entrevistador: ¿Por qué decidieron hacerlo con el hip hop?

Entrevistado: Porque todos éramos hip Hoppers, no creo que tuviera muy bien resultado hacer lo mismo con salsa, con rock, pues de pronto no tiene el mismo feeling de que yo te escuche a ti rappear o improvisar y diga uy que chimba, en el rock no creo. Esta buena la pregunta pero igual como uno siempre en el cotidiano vivir ve a la gente con el beat con el human bailando cosas así entonces yo creo que los otros géneros no se ve esta energía y esta vaina que los muchachos los motiva entonces yo creo que al principio la gente decía no eso es una moda, no eso ya se convirtió en un estilo de vida y para mí ya es mi trabajo y me siento orgullosa de trabajar en una organización que les enseña a los jóvenes buenas herramientas y que se pueden convertir en gestores de paz.

Entrevistador: ¿Que es Ayara para ti, qué significa?

Entrevistado: Ayara para mi es vida y es arte.

Entrevistador: ¿Por qué?

Entrevistado: ¿Por qué? (risas) porque es la única organización creería yo, bueno yo puedo decir que estoy trabajando en lo que a mí me gusta, yo no estoy detrás de un escritorio dándole a los números, no estoy en un computador estresada de no se proyectos o cosas así, igualmente aquí

hay gente que lo hace pero yo siempre en cada momento le pido a Dios es por mi música, yo digo lo mío es la música el arte expresarle a los demás lo que hay veces gente que no se puede decir, yo creo que Ayara es la voz de los que no pueden hablar.

Entrevistador: ¿En qué otros proyectos en Ayara has estado participando?

Entrevistado: Yo en todo, en comerciales en las canciones coordinando, yo digo que yo me presto para todo lo que hay que hacer yo lo hago no me limito si a veces como que lo limitan a uno pero muchas veces uno da sorpresas cuando la gente lo limita a uno, yo también tengo mis ideas y cuando dicen ¿Midras hizo eso? si yo lo hice. Lo que toque hacer, aquí hay que convertirse n de todo, si en un momento le toca estar en la parte de auxiliar contable haciendo números pues igualmente le toca pero de lado estoy haciendo mi música, si ya toca coordinar alguna vaina, de lado va mi música, creería yo.

Entrevistador: ¿Para ti que hace a Ayara diferente de las otras organizaciones o fundaciones? ¿Que la hace particular?

Entrevistado: ¿Que la hace particular? que cree en el talento de las personas y esas mismas personas creen en lo que hacen y por eso nos convertimos o ellos se convierten en multiplicadores de saberes con su arte.

Entrevistador: Para ti ¿qué significa bienestar en la Familia Ayara?

Entrevistado: Tranquilidad y creo que es tranquilidad.

Entrevistador: ¿Y por qué tranquilidad?

Entrevistado: Pues vuelvo y digo porque uno está trabajando en lo que a uno le gusta. no pues obviamente si hay veces como uy hay no sé que echaron a este o Popo me llama Midras y yo subo así como ¿señor? por qué me mira así, es que ya lo tengo...porque ya han pasado cosas que uno dice estoy haciendo bien mi trabajo o lo estoy haciendo mal? a veces dicen que yo jodo mucho, a veces yo peleo por lo mismo porque todo el mundo piensa que Ayara es un cagadero de plata entonces todo el mundo daña y en el momento en el que uno diga no vamos a pagarle porque se dañó tal equipo y la gente va enrosándose entonces ahí es cuando yo empiezo a joder creería yo que eso es.

Entrevistador: ¿Que situaciones te hacen sentir cómoda, bien y satisfecha en Ayara?

Entrevistado: Cuando me tienen en cuenta en las actividades y tengo entendido que hablando en una conversación con una persona me hizo sentir segura de que yo hasta el momento estoy segura en Ayara porque he sido la cara de la organización como tal a donde siempre he ido, creería yo que ese es mi tranquilidad, pues igual uno ya también estando en su casa, toda la vida no voy a

estar toda la vida en el mismo slogan, pero la idea es que en el momento que yo me retire sea en buenos términos y diciendo hice bien mi trabajo y me voy tranquila.

Entrevistador: ¿Y por el contrario que situaciones sientes que te causan malestar aquí en la organización?

Entrevistado: Pues que la gente no valora lo que los demás hacen, a eso voy cuando digo que no cuidan, y ahí va mi frase cuando digo que creen que esto es la gallina de los huevos de oro o un cagadero de plata, eso es lo que me incomoda, si vamos a crecer también hay que cuidar nuestros equipos nuestros entornos y ahí es cuando se me corre el shampoo.

Entrevistador: ¿Que actividades te acuerdas que hayan hecho aquí en Ayara para fortalecer el bienestar entre todos, individual, el bienestar de la organización?

Entrevistado: Pues hemos estado en diplomado, yo tuve el privilegio de estar en un curso de liderazgo con otra gente fuera del entorno de Ayara, también aquí en Ayara, pues yo creo que eso incentiva que uno siga en la organización y bote ideas. El apoyo a estudiar, si uno quiere estudiar Popo siempre está dispuesto a que la gente crezca, subir en los escalones.

Entrevistador: ¿Y estas actividades para que han servido y para que no han servido?

Entrevistado: desde mi parte personal han servido porque ya un ejemplo, uno no sabe que uno es un líder pero cuando uno empieza a estar en cosas, y le dicen bueno vamos a hacer tal y tal yo necesito que usted bote ideas uno empieza a decir yo sirvo para esto puedo hacer esto y decir tengo ese líder escondido que muchas veces en muchas organizaciones o en otros espacios no se permite. Yo creería que eso es lo bueno, yo no veo que hayan cosas que no hayan servido, uno siempre tiene que estar dispuesto a aprender lo que sea, puede que yo sea una lucha o un luchito cantando pero no sabía que soy buena para las matemáticas y estoy en la parte de asistente contable, aquí hay que aprender de todo un poquito, aquí no nos limitan.

Entrevistador: Si digamos que se llegara a plantear un programa de bienestar, cuales son los elementos que tú crees que ese programa debería tener, elementos, temas, que tipo de actividades, como se debería llevar a cabo teniendo en cuenta la población, la gente que trabaja aquí y la misma fundación?

Entrevistado: Yo creo que, no sé, es como de creer en los demás en lo que los demás hacen independiente de que, no es que usted nunca ha hecho eso, es dar la oportunidad, no sé si estoy bien y es el que harían si uno no está o no es que no sé.

Entrevistador. Poor ejemplo tu llevas aquí mucho tiempo, ya tu sabes que es lo que mejor le funciona las personas lo que has visto, lo que mueve a las personas lo que no las mueve, lo que antes más bien crea que las personas no quieran participar en cosas no sé, ese tipo de cosas.

Entrevistado: Yo creo que a veces es la actitud de las personas que a veces hace que no, porque puede ser que haya uno que llega con toda la energía y otro como que no, yo creo que es eso pero ha pasado, y creería yo también que es eso de que la gente crea en lo que los demás hacen independientemente de que yo no sepa formular un proyecto, tengo mi idea y la plasmo pero ah esto se puede arreglar, es que eso a veces pasa eso acá entonces la gente cree que uno jode pero no, uno tiene sus ideas o también la falta de apoyo y de compromiso. Uno siempre tiene que estar ahí metido como un sapo cuando lo necesitan pero cuando uno necesita algo no lo ayudan. Lo digo desde mi lado que me dicen que haga tal y tal y yo listo, y cuando uno dice ay me ayuda ay no tengo tiempo. Creo que es eso.

Entrevistador: ¿Que actividades propondrías tú?

Entrevistado: Como integración, apropiación, trabajo en equipo y lo otro es independientemente de que tenga usted su rol y su puesto, que en cualquier momento venga ayude porque esto es un equipo, si no funcionamos todos tampoco funciona esto, y puede que estén perdiendo personas a que inciten que las vainas mejoren. Me ha pasado y tuve una conversación porque yo quería hacer una cosa y que no que no se podía, y yo me empute

Entrevistador: ¿Y qué era lo que querías hacer?

Entrevistado: Quería hacer una feria de garaje, y me dijeron que no que es que eso no se puede que no sé qué y quería hacer una rueda de prensa, no que los horarios que no sé qué y yo dije no, el proyecto de FOS es independiente de lo que pase pero igual el centro cultural tiene que moverse porque la gente igual está mirando a ver qué está haciendo uno, entonces que chévere que un ejemplo llegan un sábado y hay una rueda de prensa y no se sabía, uy yo voy para Ayara, la idea es que el centro cultural se vaya moviendo, entonces paso que antes de que estuvieran mis dos vecinos, yo hacía eso y cuando yo vino a hacerlo que no que no sé qué y yo dije como no, las cosas no son así. Entonces, yo pongo mi condición y no, no me van a ayudar pues bueno yo contrato otra gente y yo sé que me van a brincar, pero si yo no tengo equipo de trabajo. Pero eso no se ve o también pasa que la gente se apropia o se vanaglorian del esfuerzo de los demás, eso también pasa aquí a veces. Y no se sabe que detrás está el de atrás que consiguió que no sé qué, uno no lo pide pero ya pa la próxima uno lo sabe. Ósea hay falta de reconocimiento, pero igual pude sacar adelante mi feria. Y se hizo porque yo hice todo solo. Busque la gente sola, las carpas todo.

Entrevistador: Esto igual demuestra tu capacidad de innovación, de crear de querer que la fundación aparte de ser un lugar donde se dictan talleres también hayan otras cosas que motiven a la gente a decir que es Ayara que hay allá

Entrevistado: En las ruedas de prensa uno igual pregunta que es Ayara y que saben de eso y contamos que es. Viene la gente observa en lo posible yo siempre he dicho eso que no solo yo

esté ahí sentada sino que la gente sepa por fuera de los talleres, que Ayara hace otras cosas que la gente pueda venir un día a ver no sé, cuadrar un festival pequeño con micrófonos pero igual hay gente que limita. La gente por hacer lo de ellos no ven que uno también tiene propuestas por hacer, no hablo mierda pero yo creo que desde que estoy yo se ha movido más y han habido más cosas, me dicen más cosas, como hay un volante pero no es de Ayara y yo digo pues es que si comunicación no me lo hace...entonces contrato a otro para que lo haga y lo monto en mi página. Yo me la paso agarrada con los de comunicación me dicen que es que yo quiero todo para ya. Y ahí ya. Pero pues la gente es que se sepa que se hace acá.

Entrevistador: La idea es que haya más compromiso entonces.

Entrevistado: Es que a mí no me quieren arriba. A veces dicen no es que no sé qué va a pasar con el centro cultural entonces yo propongo.

Entrevistador: Ósea es que no hay un buen dialogo entre áreas, hay que crear vínculos entre áreas, porque aparte de las áreas que hay todos son un equipo, todas las áreas son importantes y para que funcionen tiene que haber mejor comunicación. ¿Cuando tienes una problemática con los de comunicación que haces?

Entrevistado: Pues toca amenazar con que voy a ir donde Popo.

Entrevistado: Igual hay que reconoce rol que esta haciendo la otra persona que es además en pro de todos.

Entrevistador: O sea que propuesta se te ocurriría para que tu voz sea escuchada aquí dentro de Ayara?

Entrevistado: Te voy a ser sincera es que si yo digo malo, si yo no digo malo, si hablo bien malo, si hablo feo malo, si grito malo, si...malo. Entonces yo creo que yo soy como una ciudad aparte, ya me canse o sea a veces están en reunión y yo ni hablo, o popo me dice "no vaya a pelear" pero pues es que no estoy peleando estoy diciendo mi punto de vista, por eso hago mis vainas y no me dicen nada pero igual saben que lo hago en beneficio de Ayara y lo hago bien, yo estoy muy pendiente de Ayara en general. La idea también es que ellos se den cuenta y ya cuando hay actividades los fines de semana y yo necesito a alguien de comunicación, no es que yo no voy el sábado...nadie me ayuda con unas fotos o si no me toca con este perro de celular tomarlas yo misma y yo misma montarlas, es que china aquí es jodido, usted cree que eso es...pero de puertas para adentro esto es un infierno, hay cosas que a uno le chocan es como en un grupo, siempre hay uno que no le gusta hacer nada, eso es normal en todos lados.

Entrevistador: Pues es que estas mencionado cosas que se pueden mejorar, que otras cosas crees que se puedan mejorar?

Entrevistado: El compromiso y colaboración. Yo con las de administración no tengo problemas, es mas con los de comunicación que ponen peros para todo y ahí es cuando opto por contratar a otra persona que venga y me ayude. Y ahí si me dicen que porque, y yo digo pues que nadie me quiso ayudar. Es que don popo dice yo le pago a Raymundo y todo el mundo entonces como no van a poder, y aquí pasa eso que nadie puede.

Entrevistador: Y el papel de don popo en esas situaciones?

Entrevistado: Pues es que a veces uno no le dice pues porque él esta es en otro mundo y preocupado por buscar plata por otros lados entonces la idea también es resolver ya cuando la vaina ya es heavy ya uno si se sienta pero de resto no, o a veces en el desayuno y el pregunta que pasa, nadie dice nada.

Entrevistador: Te gustaría que don popo estuviera más presente como en ese tipo de cosas de la organización?

Entrevistado: Igual cuando todos almorzamos comentamos que ha pasado en el centro cultural, que han hecho, no tal y tal e incluso ya lo del personal yo lo he hecho, Midras que ha pasado, no popo tal y tal...Yo hago mi trabajo, me dice que llegue a las 6 yo llego a las 6 para hacer lo que me toque hacer pero así mismo hay gente que no. Bueno en fin.

Entrevistador: Aparte de Ayara que otros proyectos tienes que otras cosas has hecho en que más te mueves?

Entrevistado: Pues yo tengo mi banda, ahorita estoy casualmente salió una vaina con otros chico de una fundación, y ellos tienen una fundación como ecológica entonces ya es música con cajones y toda esa vaina y suena muy chévere también es como meterme por ese lado pero también por lo del rap, otra platica por otro lado porque uno no sabe, y ya hace rato hice teatro pues por eso digo que lo mío es por el lado del arte y cada convocatoria que hay uno trata de meterse a ver que se resuelve.

Entrevistador: Porque para ti el arte como manera de expresión, es la mejor manera?

Entrevistado: Porque no me cohíbe, bueno en algunas cosas si porque yo no es que sepa música clásica ni cosas así pero yo creo que el modo de expresarme de decir las cosas y de cómo atraigo a la gente es lo que hace que mi música sea digerible. Yo hago música, lo mío es el arte, no se nada de notas musicales pero si a mí me tocan una vaina y puedo meterme tun yo ahí me meto, lo mío es empírico pero si, independientemente, me han dicho que aunque no sepa, lo mío llama la atención, como me expreso, es como el sentimiento, más de uno me dice que siempre que me ven cantando yo cierro los ojos, yo quiero que salga lo mejor de mí, que la gente conozca eso, hay gente que me dice yo la escucho a usted cantar y me erizo, hay amigas que lloran, entonces eso

me dice que estoy haciendo bien mi trabajo, igualmente con la ayuda de dios porque siempre le digo deme el don de la sabiduría y de la palabra para llegar a las personas, eso creo que es importante, yo no hablo mucho pero cuando es con mi música si hablo con Dios, Dios por favor colabóreme.

Entrevistador: Para finalizar la entrevista nos tienes que cantar.

(risas)

Entrevistado: Que canto yo? bueno hay un tema que se llama "Para" y habla sobre la reivindicación de la mujer afro, no mas el 50% son maltratadas, no mas el 15% de las mujeres le echan acido, todo eso. Canta la canción.

La canción también habla de que digamos si uno no tiene un diploma, digamos yo no estudie pero no si usted no estudio...pero que mas que mi herramienta que es mi voz, eso también son cosas que lo cuestionan a uno como afro porque los negros siempre son para trapear, para hacer aseo, de construcción, los que venden la fruta, eso no es deshonra pero si uno no tiene un diploma uno no puede no sé, pero obviamente hay que estudiar pero mucha gente sin necesidad de eso hay gente que es gestora, que puede llegar mas allá de que personas que hasta pueden estar falsificando un diploma y esas cosas y también uno como mujer yo creería que los valores, los que le dan a uno en la casa lo que le dan los papas a uno, son esas cosas que se han perdido bastante y eso me preocupa mucho china loca, igual yo tengo mi hijo y le inculco que sea responsable y respetuoso que eso le abre puertas independientemente de lo que haga y si lo jodo bastante, hay que estudiar si no tienen la posibilidad uno de pagar una universidad cara hay muchas universidades que lo apoyan a uno, hasta por ser afro hay más posibilidades. Yo creo que esa canción dice todo y últimamente los hombres siempre ven a las mujeres afro como símbolo sexual, lo que vivo diciendo del rap, que la que mueve el culo pero uno también tiene sentimientos y quiere su hogar y formar algo con una persona. Y también hay gente que los derechos de los afro no valen la pena, hay gente que se va a pueblos afro y aprenden mucho pero hasta ahí y se hacen plata de eso y los otros pasando hambre, obviamente he sido agredida en trasmilenio me han dicho que me devuelva para el choco. A un man afro no le dicen nada, a uno por ser mujer si, pero a un man afro no porque ese si va metiéndole la mano, la gente dice que no hay racismo pero si lo hay.

Entrevistador: Ah y hablaste de un tiempo que te fuiste de Ayara...

Entrevistado: Si porque habían un proyecto y habían como 26 personas y sacaron como a 16, y ya después en una reunión dijeron no Midras no, y yo como así y me dolió mucho me dio mucha rabia y yo em fui yo deje todo botado y yo me fui y ya pues lo otro es también como las amistades y todo eso que uno tenía, yo dure como 15 días en mi casa y ya a los 15 días me

llamaron y me dijeron que necesitaban a una persona que necesitaban para administrar un local de ropa rapera, yo dure trabajando con ellos como 3 años y Popo me fue a buscar allá, y yo le dije que no porque yo había salido por la puerta de atrás de Ayara, y bueno yo le dije a Popo que si volvía me tenía que dar esto y esto porque además me había salido como un absceso en un seno, y yo no tenía salud en ese momento. Las únicas que estamos aquí digamos de nomina y con salud somos Sneider y yo.

E1: Ay Midras muchas gracias!

Entrevistado: Todo bien, lo que necesiten.

### **Entrevista # 5:**

Entrevistador: Bueno, como te comentábamos queríamos indagar un poquito más acerca de recolectar un poquito más de información antes de pues establecer los lineamientos para las necesidades que tiene Ayara como fundación muy particular, que es social y artística. Queríamos preguntarte primero ¿Quién es Cesar? Si tienes un nombre artístico, ¿De dónde surgió, que significa? Y si, en general ¿Quién eres tú? ¿Qué te hace ser Cesar?

Entrevistado: Bueno, bueno yo soy NN tengo 36 años tengo un hijo de veiiii...16(risa) se llama Joao, mi nombre artístico es Kasar Krack, es Kasar porque en vez de en el colegio digamos cuando yo empecé en el rap estaba como en octavo de bachillerato y se equivocaron en las listas entonces en vez de Cesar dijeron Kasar, desde ahí yo estudiaba con varios raperos entonces desde ahí quede como así, no tiene así solo es eso, un error de ortografía en el colegio. Eh empiezo en el rap como en el año 94 ¿cierto? como seguidor ya como en el 95 empecé a hacer parte de un grupo de rap que se llamaba golpes de ritmo y en el 96 formamos Ayara.

Entrevistador: ¿Quienes formaron Ayara?

Entrevistado: En el 96, nos unimos el grupo que teníamos que se llamaba Golpes de Ritmo, al cual pertenecía: Lia Samantha, Midras Queen, Freddy Páez y yo, nos unimos con Don Popo que era de Gotas de Rap y empezamos a hacer ropa, ropa para raperos.

Entrevistador: ¿De dónde surge Ayara? ¿Cómo se les pasa por la mente crear Ayara?

Entrevistado: Ayara, fue algo como, digamos siempre habíamos...digamos mi mama es diseñadora tonces mi mama siempre nos hacia la ropa y todo eso entonces a popo como que se le ocurrió “ah esa ropa esta bacana, ¿por qué no montamos un negocio?” y nosotros listo montemos un negocio de ropa, entonces eh vamos a empezar a comprar ropa eh a comprar telas a diseñar ta y a producir. Y así fue que empezó Ayara, empezamos con recursos de los grupos que nosotros recibíamos plata por conciertos y todo esto, entonces ahorramos plata, invertimos en Ayara y así fue que empezó, tuvimos la primer tienda en 1996 y al año siguiente teníamos ya 17 puntos de venta.

Entrevistador: Ósea ¿empezó como tienda?

Entrevistado: Si, como una tienda de ropa y empezó como un proyecto de emprendimiento llamémoslo.

Entrevistador: Y ¿se llamaba la Familia Ayara también?

Entrevistado: Si, siempre se ha llamado la Familia Ayara, si, la familia es como todo lo que, eh, recoge el movimiento hip hop, los breakers, los djs, los raperos, entonces entre todos son como una familia y Ayara es un pueblo africano que todavía mantiene sus raíces y todo eso, entonces por eso como la Familia Ayara, como la familia afro del hip hop Colombiano, ¿que más les cuento? Si, empezamos pues todos éramos menores de edad, yo tenía 15 años cuando empezamos tonces yo era chiquitico, Lia tenía la misma edad que yo, y los otros Popo, Freddy y Midras tenían como...ya iban a cumplir los 18 y empezamos con eso y nunca pensamos que fuera a llegar a hasta donde está ahorita, hoy en día eh... .

Entrevistador: ¿En qué momento se transforma? Ósea ¿Cómo hacen el paso de tiendas de ropa a fundación?

Entrevistado: Pues hubo un...en el mercado, digamos hubo un bache porque empezó a entrar la ropa de contrabando de china y empezamos a tener mucha competencia digamos nosotros vendíamos mucho los diciembres, mucho y las demás tiendas que habían de ropa x y z se empezaron a dar cuenta que el negocio estaba en hacer ropa para raperos y empezaron a hacer ropa, a traer ropa. Entonces a nosotros se las ventas se nos bajaron muchísimos entonces ahí nos tocó pasar de hacer mucha ropa, de ser una tienda que vendía mucho a ser una tienda que vendía muy poco pero exclusivo, entonces cambio el negocio, el negocio antes era vendamos hartoo barato después fue vendamos poco a un costo más alto porque es exclusivo, así nos mantuvimos unos años y como en el 2001 Popo viaja a Holanda y la administración de Ayara queda en manos de dos personas que poco que ver con el hip hop entonces toma un rumbo como distinto la organización ya como muy empresarial mientras tanto popo estaba en Holanda y empezó a conocer lo de los proyectos sociales y todo eso. Conoció un proyecto que se llama “Jóvenes en prisión” que tiene varios, varias sedes en el mundo, y él se acordó que nosotros digamos que el grupo mío había hecho una gira de conciertos con la fiscalía con un proyecto que se llamaba “Futuro Colombia” y era de ir a hacer conciertos de rap en cárceles de menores y en cárceles de mujeres, y allá nos dimos cuenta que, qué pues el hip hop era una herramienta social muy importante porque la recibían de una manera muy positiva con la cual se sentían identificados y querían transformar sus vidas, tonces Popo se da cuenta que eso está pasando en Holanda pero no trabajaban con hip hop ósea “Young in Prison” no trabaja con rap en ninguna parte del mundo, trabajan con capoteara en Brasil, con teatro, con otras cosas en Sur África, con tambores, percusión y todo eso pero con hip hop no, entonces él dijo vamos a hacerlo en Colombia con hip hop, ahí nos dijo y empezamos a ir modificando Ayara, ya como no hagamos tanta ropa pero hagamos más proyectos sociales hasta el punto de hoy en día que no hacemos ropa solo hacemos proyectos sociales.

Entrevistador: ¿Para ti, qué significado tiene Ayara? ¿Qué es Ayara para ti?

Entrevistado: Para mi Ayara ha sido mi vida, porque digamos yo ya llevo más de media vida mía actualmente acá estando acá y pues ha sido una forma de vida ha sido bueno lo que me ha dado de comer todo este tiempo, ha sido también eh digamos ha ayudado mucho a mi familia hemos ayudado a muchas personas es algo que con lo que empezamos como niños, ahora que somos ya adultos (risa) nos sigue manteniendo y seguimos como siempre, seguimos mirando para muchos lados para hacer más cosas y pasarla muy bien y gozarnos lo que hacemos que es vital.

Entrevistador: ¿Por qué Ayara es diferente a las demás organizaciones, fundaciones empresas?

Entrevistado: Yo digo que Ayara es diferente pues bueno por su metodología ¿cierto? por su componente artístico, nosotros trabajamos con hip hop, y pues mucha gente aquí tiene un estigma muy grande en cuanto a lo que es el rap, el break dance, en cuanto a que es música de ladrones, de drogadictos, de delincuentes, todo esto, entonces nosotros... yo digo que lo que hace atractivo es la forma en la que nosotros lo hacemos, que es una forma muy sana, muy educativa ¿cierto? y que además esto para los jóvenes es muy pues es lo que ellos viven en la calle, es lo que viven en todos lados, es lo que los apasiona entonces este es nuestro gancho pa cogerlos y hablarles de una manera positiva para que cambien sus vidas.

Entrevistador: ¿Para ti que es el hip hop?

Entrevistado: Una forma de vida, una forma de vida que digamos yo cuando era pequeño adopte del cómo vestirse, del como caminar, el cómo hablar, el cómo comer el que música escuchar el que música bailar ir a bares todo eso entonces es como yo diría que es un todo al cual le falta de pronto una religión yo diría es lo único

Entrevistador: ¿Bajo qué se fundamenta la cultura? Ósea ¿Que la caracteriza?

Entrevistado: ¿Que caracteriza al hip hop?

Entrevistador: ¿Qué lo hace especial? ¿Qué lo hace ser hip hop? ¿Qué lo hace ser tan llamativo para los jóvenes?

Entrevistado: Yo digo que es la facilidad de poder uno adoptar estas digamos elementos para poderse comunicar, para poderse expresar...eso es lo atractivo que ustedes no tienen que saber digamos no tienen que tener la mejor voz o ni tienen que saber de técnica vocal sino que si saca un buen estilo dependiendo ósea según lo que usted tiene, puede lograr cosas muy grandes y que además pues en el break dance se exigen mucho, en el grafiti se necesita también mucha creatividad. Entonces yo digo que son es como las artes de los barrios bajos podría decirlo yo, hoy en día eso está por todo lado...barrios bajos altos, medio, todo, todo el mundo lo hace y en todos los países hay hip hop en todos, entonces es algo que se expandió en la juventud, eso es lo que es atractivo por eso todo el mundo lo hace, es chévere, uno lo escucha lo ve y es llamativo... Los colores de los grafitis, las letras de las canciones, todo, todo.

Entrevistador: ¿Para ti que significa...no, que significa no, ¿para ti que es el bienestar en la familia Ayara?

Entrevistado: Bienestar yo diría que es como mas que es una necesidad que tiene la organización por velar de que cada uno de sus miembros estén bien, se sientan bien y puedan comunicar y expresar lo que sienten los unos hacia los otros para poder lograr que haya un buen ambiente de trabajo y se logren mejores resultados con los participantes.

Entrevistador: Bueno ¿Qué situaciones en Ayara te hacen sentir cómodo y bien con la organización?

Entrevistado: Me hace sentir muy cómodo cuando, cuando hacemos reuniones, cuando hacemos reuniones y nos escuchamos todos sin importar si sea la señora que hace el aseo o si es Popo, que nos escuchemos todo como que todos nos sintonicemos como que todo digamos vamos hacia allá y vamos ahí y como que todos estemos enfocados en lo que queremos eso me hace sentir muy contento y motivado inspirado a hacer muchas cosas más.

Entrevistador: Bueno ¿Qué otras situaciones causan más bien malestar en Ayara?

Entrevistado: Cuando la gente no es comprometida como que si no hay compromiso uno dice como que es necesario que lo haya que haya compromiso porque no es una organización normal, no es una organización donde uno son las 6 de la tarde y se va y se olvida de todo, no, uno siempre está trabajando y no es trabajando sino siempre está pensando en pro de la organización y de todos sus procesos, de todo lo que sucede entonces como que a uno le gusta que todos andemos igual sintonizados, eso me gusta y me disgusta cuando no pasa.

Entrevistador: Pero digamos ¿en tu área?

Entrevistado: ¿Que me disgusta? Que no se haga lo planeado que digamos las cosas que uno planea no se cumplan a cabalidad no porque no se pueda sino por falta de voluntad, eh, me preocupa también digamos cuando se toman decisiones sin ser consultadas con el equipo y de pronto son unas decisiones no muy acertadas, eso me preocupa y me gusta mucho es que hay un muy bien ambiente de trabajo en, en mi área.

Entrevistador: Y ¿en relación a las otras áreas?

Entrevistado: Las otras áreas pienso que si tenemos reuniones más seguidas de todo el equipo podemos integrarnos mejor, igual yo creo que en estos momentos estamos como en un 60% de buen ambiente entre todas las áreas por lo que sucede, por lo que la información, la comunicación como que fluye, como estamos hablando mucho por todo el trabajo que hay entonces como que las cosas se han dado, han mejorado bastante.

Entrevistador: Digamos que la vez pasada tu mencionaste también que a ti te causaba un poco de conflicto, em, como la diferencia y el choque que hay entre la generación tuya y la generación nueva entonces no sé qué quieres mencionar de eso.

Entrevistado: Si pues en ocasiones digamos yo digo que mi generación es como muy estricta, muy exigente y se fija mucho en tiempos, horarios, en acuerdos ¿cierto? mientras que hay otra generación más nueva más reciente que no les importa igual pues “cumplimos el objetivo pero sin importar el horario del otro sin importar que no se cumplieron unos procesos entonces me salto procesos” pero el objetivo es el mismo entonces yo digo que es como falta de habilidad de pronto mía para poder eh obviar esas cosas que no se hacen pero el resultado es el que pedimos.

Entrevistador: ¿Qué crees tú que hace que haya esa diferencia en actitud y valores entre esas dos generaciones, que cambia ahí?

Entrevistado: Yo creo que es falta de en ocasiones de que las personas se concienticen de que todo tiene una forma y de qué pues hay formas, hay jerarquías ¿cierto? si el jefe dice las cosas se van a hacer así toca hacerlas así y hay que respetar sino yo digo los millenials que no sean de planta sino que sean FreeLancer yo necesito esto, esto y ya entréguemelo pero que no hagan proceso dentro de la organización porque muchas veces porque no hay proceso se falta al conducto regular de las cosas y a mi parece que eso es importante porque nosotros trabajamos con millenials pero le rendimos cuentas a otra no sé cómo se llama esa otra generación ¿cierto? donde si son muy estrictos y todo eso entonces como que eso es como lo que hay que sopesar a ver qué pasa.

Entrevistador: ¿Sientes que es una tensión como de la organización como el hecho de q...?

Entrevistado: No, yo creería que es mas de esa área por lo que son como bueno creativos, diseñadores entonces tienen otra visión de la vida, del tiempo del espacio, entonces como que es más con ellos que con los otros porque en otras áreas hay millenials pero como que ya son como más cuadrículados.

Entrevistador: ¿Y con los profesores?

Entrevistado: No se no yo ahí no me meto, porque no yo casi con ellos no tengo contacto ósea si hablo con ellos y todo peor no sé cómo es su trabajo con los pelados y como son los procesos con los coordinadores del centro cultural.

Entrevistador: ¿Que actividades de bienestar te acuerdas que se hayan hecho aquí en la fundación?

Entrevistado: Digamos nosotros hemos tenido actividades como salidas como acá mismo hemos hecho como unas integraciones donde hablamos y hay como unos juegos es chévere eh me parecería chévere retomarlas ¿cierto? las salidas y los juegos acá porque eso ayuda a construir, ayuda a que nosotros nos podamos reconocer como personas no como empleados cierto y a conocer nuestras diferencias, que nosotros pensamos de una manera ustedes piensan de otra, tonces cuando uno detecta eso, entiende al otro cuando hay un conflicto y puede superarlo y seguir adelante, entonces me parece vital que hayan como esas actividades, ahorita estamos

teniendo un desayuno cada ocho días que también me parece que eso aporta mucho porque pues nos vemos la cara todos hablamos todo y sirve como para ese engranaje del equipo.

Entrevistador: Bueno, digamos que ahí también agregaste para lo que sirven estas actividades pero de pronto estas actividades también tienen algo en lo que no sirvan ¿crees que tengan algo en lo que no sea positivo?

Entrevistado: Pues me parece positivo cuando no vienen las personas...

Entrevistador: ¿Te parece positivo cuando no vienen las personas?!

Entrevistado: No me parece positivo, cuando no vienen las personas porque digamos se hace una actividad y no llegan temprano porque es a las 8 de la mañana y entonces que no les gusta madrugar pero entonces uno dice pues hay un compromiso con la organización, lleguen temprano porque esto ayuda a crecer, sino llegan uno dice que ¿compromiso es? uno dice tuviera ocupaciones listo pero no es que “yo no madrugo tanto”, pues yo digo pues mi lema es yo no duermo porque me gusta vivir la vida entonces yo duermo poquito entonces yo entro en conflicto cuando los demás prefieren dormir a venir a construir algo que pues les está aportando mucho a sus vidas como personas como artistas como empleados pero bueno

Entrevistador: ¿Cuales son para ti los criterios que se deben tener en cuenta para un programa de bienestar aquí, particularmente aquí, elementos, temas actividades?

Entrevistado: Trabajo en equipo total ósea trabajo en equipo, responsabilidad ante todo ósea yo tengo mi equipo tengo mis cosas pero yo quiero que cada uno sea responsable de lo que se le asigna para no estar ahí, si eso, que sean autónomos, que se empoderen que puedan decir yo hago esto, uno igual como jefe puede también em permitir que eso suceda en muchas ocasiones no pasa porque uno por querer tener el control de las cosas no deja que los otros lo hagan, me parece que eso es vital poderlo hacer, confianza, respeto en muchas ocasiones pues se pasa de la confianza al irrespeto y pues no puede ser así, y ya.

Entrevistador: ¿Que herramientas, se pueden utilizar para ese programa de bienestar por ejemplo ya hablando de actividades, formas dinámicas de hacerlas, porque de pronto los talleres no, pero si sirva otra cosa por ejemplo?

Entrevistado: Pues a mí me parece que las salidas sirven mucho, digamos que una caminata, que vamos a tal lado, conozcámonos, aprendamos el uno del otro, eh, conocer eso, sus habilidades, sus dificultades tanto físicas como emocionales, cosas de esas, eso me parece el conocernos el uno al otro, hace que sea el grupo se consolide y cuando el grupo es sólido puede salir adelante por encima de cualquier obstáculo.

Entrevistador: ¿Algo más que quieras compartir con nosotros?

Entrevistado: No, no eso era todo.

Entrevistador: Gracias!

**Entrevista # 6:**

Entrevistador: ...La propuesta que trabajamos el semestre pasado, la propuesta de un programa de Bienestar para la Familia Ayara, ¿por qué lo vamos a hacer y no se puede hacer como los otros programas de bienestar? Porque la fundación es muy particular, empezando como por su misión y su visión, por sus programas y también más por las personas que tienen...eh (risas) artistas más que todo. Entonces, queremos que sea un proceso participativo para que el programa sea particular ¿listo? Entonces queremos contar con su colaboración y por eso hemos hecho una entrevista.

Entrevistado2: Para nosotros.

Entrevistador: Ujum, claro, ósea lo que queremos también es sacar un poco de información para que podamos encontrar los elementos y herramientas necesarias para que ese programa sea muy adaptado a las necesidades de ustedes y a lo que ustedes son como artistas y como fundación y organización. Entonces la idea es que nos hablen un poco desde su experiencia como personal y también en Ayara pues ya saben que va a ser súper confidencial, nadie se va a enterar de uy NN dijo esto o NN dijo esto.

Entrevistado 1: (Risas).

Entrevistador: NN, cuéntanos de ti ¿Quién eres? ¿Quién es NN?

Entrevistado1: ¿Tengo que decir quién es NN?

Entrevistador: Lo que te haga ser NN o sea lo que te identifique.

Entrevistado1: Bueno eh yo soy NN, tengo 23 años...eh estudie mercadeo y publicidad, ahoritica estoy trabajando en la Familia Ayara como el Community Manager.

Entrevistador: ¿Que es Community Manager?

Entrevistado1: Es, soy el encargado de manejar todas las redes sociales, de sociales todas las plataformas online de la Familia Ayara, eh interactuando con la comunidad y eso para mantenerla enganchada con proyectos y eventos y cosas así.

Entrevistador: Ok ¿Cómo llegaste a Ayara?

Entrevistado1: Por prácticas, llegue a hacer mis prácticas, busque por internet la familia y pues que ya alguna vez había conocido a Don Popo y eso entonces le escribí que si podía entrar a hacer prácticas y me dijo que sí.

Entrevistador: ¿Y cómo lo conociste?

Entrevistado1: Acá, en los cursos...yo venía a los cursos de rap.

Entrevistador: ¡Ah! ¿Tus venias a los cursos de rap?

Entrevistado1: Si, pero hace mucho tiempo. Vine como a 3 clases.

Entrevistador: Bueno, y ¿porque la Familia Ayara? ¿Y por qué no en otra parte? ¿Qué te llamo la atención de acá?

Entrevistado1: No, fue más como por inmediatez ósea no fue que yo me pusiera a buscar así me voy pa aquí me voy pa allá, no fue por eso, fue que termine de trabajar en algún lado y me quedaba ósea me salí de trabajar en el otro lado donde estaba trabajando y me quedaba poco tiempo para poder como legalizar mis practicas ante la universidad para no perder la materia de prácticas, entonces fue así como mirando un día en internet me salió algo de Ayara, entonces entre, mire las cosas que hacían y dije voy a hacer la propuesta de que yo para manejar las redes de ellos, y hice la propuesta y me salió.

Entrevistador: Y ¿Antes también estabas trabajando como Community Manager?

Entrevistado1: Antes también trabajaba como Community Manager en una agencia que se llamaba Rubik.

Entrevistador: ¿Y qué hace esa agencia?

Entrevistado1: Es una agencia digital de publicidad digital.

Entrevistador: Bueno y ahora que estas en Ayara ¿qué significa Ayara para ti? ósea, luego de ya estar adentro.

Entrevistado 1: Bueno Ayara me parece pues ya para mi ósea yo Ayara no lo veo como un trabajo ósea yo lo veo más como venir a estar con los amigos, que hay unas responsabilidades, hay cosas que hacer y pues si se hacen pero nunca ósea para mi Ayara es un lugar como es como un lugar para relajarme en vez de estar estresado, me dan ganas de venir porque aquí el trabajo es a otro ritmo, si tiene uno sus responsabilidades y hay que cumplir y todo pero pues uno maneja como también su tiempo. Yo sé que tengo que hacer, yo veré si lo hago a las 8 de la noche, a las 7 de la mañana...es un lugar diferente a todos los trabajos por los que he pasado es un lugar muy diferente, empezando por las personas, por la forma como se expresan como todo empezando por el lugar en si por la estructura ósea digamos que las paredes con pintadas queeeee ¿sí? Si eso, que un estudio de grabación, que lienzos, que todos los días hay jóvenes pintando, bailando ósea le da un ambiente diferente a cualquier otro trabajo.

Entrevistador: Ok. NN cuéntanos ¿tú quién eres? ¿Qué te hace ser Marlon?

Entrevistado2: Esas preguntas todas filosóficas, eh soy NN a, soy productor audiovisual de la Familia Ayara, emmm, ya voy a pertenecer 4 años a la Familia Ayara emm un año como asistiendo a los eventos y a las cosas que hacia Ayara...y voy a cumplir 3 años...

Entrevistador: Ósea ¿cómo participante?

Entrevistado2: Si, de rap debate –de battle de barrio-, y en febrero ya cumpla pues trabajando, emm, pues yo conocí a Ayara principalmente por battle de barrio porque nosotros teníamos un colectivo de Freestyle antes que se llamaba “After Visión” y....

Entrevistador: ¿Con quiénes?

Entrevistado2: Con Kriska y Jony, estábamos pues metidos en todo eso del Freestyle, entonces cada ocho días estábamos viendo a ver como que eventos de Freestyle habían por ahí, íbamos a rapear y ya, entonces después ya eh pues conocimos de rap debate y de battle de barrio, porque bueno principalmente por el premio porque era un viaje a Nueva York el que ganara.

Entrevistador: ¿Y lo organizaba la Familia Ayara?

Entrevistado2: Exacto, y a ese no me pude inscribir entonces el año siguiente era dos millones de pesos al ganador y en ese si me inscribí y hubo como 300 personas, luego hubo un filtro y quedaron 120 que vinimos acá, ya, eh de esos 120 pasamos 30 al domingo y el domingo escogieron a 12 y yo quede entre esos 12, en esos 12 sacaron lasa, ósea la regla del Freestyle de los que clasificaban, los 6 primeros que clasificaban por puntos, era que nos iban a pagar por dictar talleres de Freestyle o por ir a hacer Freestyle a colegios y eso, entonces para eso yo quede como de quinto algo así, o de 4to, no quede de 4to, y nos llevaron a los colegios y eso y habían reuniones previas, entonces pues yo quería trabajar en Ayara y yo viéndola página de Ayara vi que no habían como piezas eh hechas o algo así o que se podían hacer otras cosas entonces yo básicamente lo que hice fue armar un proyecto en mi cabeza, e ingeniarme algo para trabajar acá, entonces en una de esas reuniones que fue con Don Popo yo le dije al man como que yo quería tener un proyecto para Ayara, y que yo no sé qué...yo trabaja en una notaría eh y pues hacia FreeLancer, entonces bueno a mí se me ocurrió como esa idea y yo le dije que quería trabajar acá haciendo esas cosas y puso una reunión y ya yo llegue a la reunión, luego ya pude hablar con él, le mostré como todo mi trabajo, todo lo que había hecho, y con lo que con las cuestiones para las que había trabajado, las empresas con las que había trabajado antes, pues que igual todo había sido de FreeLancer porque pues así son las comunicaciones todo digamos el peopeo, los teveles, todo es contratado y subcontratado, entonces digamos no se Colgate quiere un comercial entonces contrata una agencia, y la agencia contrata productoras y las productoras contratan gente, todo funciona así, entonces, pues yo había hecho trabajos para toda esa gente pero pues toda esa gente finalmente termina siendo un producto de la agencia para ellos, y ya entonces en esas agencias, entonces yo le mostré como todo ese trabajo y ya empecé a trabajar la siguiente semana, eso fue como un viernes, y el lunes era festivo y el martes vine a trabajar acá, el martes de una vez entre a trabajar, ósea yo renuncie el martes, el martes ni siquiera fui a trabajar el martes, llegue como a mediodía a la notaria y ya y dije que, que tenía otro trabajo.

Entrevistador: Ósea pero lo que entiendo es que no había un área de comunicación antes...

Entrevistado2: No si, si habían comunicaciones, pero antes comunicaciones solo estaba Cesar y todos los subcontratados.

Entrevistador: Y él se encargaba de todo...

Entrevistado2: Aja, y Cesar trabajaba medio tiempo entonces no había quien estuviera acá, cuando yo entre a trabajar acá yo era la única persona en comunicaciones, ósea yo estaba solo todo el día, bueno Germán llego como un año después

Entrevistador: ¿Ósea llevas tres años?

Entrevistado1: Yo cumpla uno en octubre.

Entrevistado2: Yo cumpla tres en febrero, ósea ahorita llevo dos, llevo dos, voy dos y ya cuando llegue a febrero...

Entrevistador: Entonces el programa que tu propusiste como...

Entrevistado2: Ah no entonces yo lo que yo dije es que yo quería era cuando ya me reuní con don popo era trabajar en lo que estoy haciendo ahora que es básicamente...yo en Ayara yo hago diseño gráfico, fotografía y producción audiovisual, entonces yo diseño piezas, yo tomo fotos en Bogotá en eventos y en terreno y yo hago video también, entonces eh básicamente yo estoy acá porque sé hacer de todo un poco. Eh igual pues yo acá trabajo de tiempo completo entonces yo estoy aquí siempre que sale cualquier necesidad de quibo que hay que hacer tal cosa tal igual que Germán que también está todo el tiempo acá ¿sí? Y eso básicamente entonces ah bueno y cuando yo entre también era Community Manager

Entrevistador: Ah ok hacías lo de Germán.

Entrevistado2: ¿Usted si sabía eso? (A entrevistado1)

Entrevistado1: Si.

Entrevistado2: Cuando yo entre yo hacía fotos, videos, diseño, Community Manager y Cesar como trabajaba medio tiempo Cesar venia y supervisaba o me decía hay que hacer tal cosa ta porque Cesar trabajaba para Idearte, ehh y ya cuando llego Cesar pues ya nos organizamos entre los dos y empezamos a trabajar entre los dos y ahí nos dividimos cosas ta y después ya necesitábamos un Community manager porque no nos daba el tiempo, no daba porque y el material que salía en redes sociales no estaba ni medido ni cuantificado como hasta ahora y nada como venían proyectos tan grandes se necesitaba que todo estuviera ¿Cómo se dice cuando todo está en tablas? Ehh sistematizado, que todo este sistematizado y ya básicamente pues no se eso es lo que hago acá creo que pues he contado la historia.

Entrevistador: No bien, y ósea como a partir de eso ¿Para ti que ha sido Ayara entonces?

Entrevistado2: Ahh Ehh uff bueno Ayara todos somos acá una familia entonces hay peleas hay gente que nos caemos mal, jaja no mentira, todo es bien, somos una familia como en toda familia hay problemas, peleas todo eso si como comunicaciones somos el grupo más chimba porque no, nosotros somos como...si somos como, ósea nosotros somos el grupo más unido somos el grupo

más relajado, somos eh como tenemos que permanecer creativos todo el tiempo siempre estamos chimbeando siempre estamos jugando no tomamos nada en serio, en serio no tomamos nada en serio, y ehhm no siempre alimentando la creatividad y todo juntos, eso para mí eso es lo que nosotros somos es eso como mantenernos vigentes chimba...escuchar musiquita chimba.

Entrevistador: Ok, ¿Por qué Ayara entonces es diferente a las otras organizaciones, ósea que hace a Ayara?

Entrevistado2: Bueno pues es que Ayara todo la hace diferente porque es que Ayara es una fundación de artistas entonces así existan dos pintores la manera en la cual pintan es diferente si porque cada persona tiene su estilo porque cada persona es diferente y porque el hip hop es incluyente, entonces acá no se discrimina absolutamente a nada ni a nadie ¿sí? entonces cada persona que llega tiene algo que aportar es una persona diferente y eso es lo que hace a Ayara diferente, que aparte de que es incluyente toda esa diversidad se nota en cada cosa que hace.

Entrevistador: Germán ¿y tú a ti que te parece que hace a Ayara diferente?

Entrevistado1: ¿Que hace a Ayara diferente?

Entrevistador: De otras organizaciones como comunes y corrientes.

Entrevistado1: Yo creo que es como el enfoque de artistas porque digamos he tenido hablado con otras personas que vienen de otras fundaciones que también que los derechos de los niños y todas esas vainas y ellos mismos lo dicen es que ósea otras fundaciones el tema es como muy cuadrulado y toca manejarlo de una manera muy específica o muy esto de pronto Ayara por ser más artístico más juvenil se da la posibilidad de manejar esos temas también de una manera joven ósea que es como es uno, digamos si a mí me llevan a una fundación mañana a trabajar allá y me ponen un montón de cosas pa leer así con un lenguaje y tengo que hacer un montón de cosas y que lo supervise no sé quién y bueno eso muy probablemente lo va a aburrir a uno y uno no va a poder expresarlo de pronto bien mientras aquí el enfoque es diferente aquí hablamos, trabajamos jóvenes, el lenguaje como de las cosas como nos llegan las tratamos como jóvenes, comunicamos cosas para jóvenes, entonces todo es diferente es más el enfoque que tiene Ayara que es como artístico juvenil incluyente todo eso creo que es lo que hace a Ayara diferente.

Entrevistador: Bueno y ¿para ti que significa el bienestar en la Familia Ayara?

Entrevistado1: El bienestar...pues no se lo asocio más como a la palabra bienestar como de una universidad, ósea que es como la parte que se encarga de mantener el equipo bien todo que si hay problemas entre dos trabajadores puedan solucionarlos para que no influya también en el trabajo de todos porque muchas veces de pronto puede haber un problema entre dos personas que son de la oficina de al lado algo pero eso termina afectando a todas las áreas ¿sí? termina uno como esa persona se puso de mal genio como que contagian eso bueno creo que es más esa parte de mantener unido al equipo.

Entrevistador: Y para ti Marlon ¿qué es el bienestar en Ayara?

Entrevistado2: Mmmm, pues es que básicamente lo que dijo Chamo, eso es...el mantener todo en una sana convivencia, porque bueno como lo dije ahorita aquí como somos una familia de verdad ósea no biológica pero si...eso que es (Risas) ¿una familia que no es biológica?

Entrevistador: Adoptiva

Entrevistado2: Adoptiva, si, emmm pues es como todo ¿no? Entonces entre hermanos siempre va a haber peleas eh, riñas, que el tío le dijo a la tía, el primo la prima, que se agarraron que luego visita entonces se volvieron locos, entonces el bienestar es como si es un espacio físico pues es un espacio donde puede estar alguien eh saliendo alguien de pronto de la rutina o de su espacio en general no?, que puede ser eso, y si es ya la palabra de bienestar de mantenernos en bienestar eso ya es como mantener el balance entre las energías que tengan las personas ¿no? Porque pues el estrés de las cosas, hay momentos que hay equipos más ocupados que otros, hay equipos acá que tienen que hacer cosas muy cuadrículadas y hay equipos como nosotros que tenemos que hacer todo creativo hay gente que tiene tareas directas y lo único que hacen es ejecutarlas, ejecutar, nosotros también tenemos tareas directas pero tenemos que crear, si ósea nosotros no tenemos lineamientos de ok bueno entonces para hacer no se una ilustración bueno sobre que debe decir los datos todo hay que ponerlo de una manera diferente creativa llamativa, en cambio no se algo contable es como sume reste ponga en un sistema y se va, son datos números y letras.

Entrevistador: Según lo que acaban de decir, ese bienestar ¿quién lo crea? ósea quien está al frente de eso.

Entrevistado1: ¿Quién lo crea como así? ¿Quién es el que está haciendo cosas como de ese tipo? Helena (Risas). Helena que es nueva, ella lleva como dos meses.

Entrevistador: ¿y Helena quién es?

Entrevistado2: No más, Helena lleva más de dos meses. Mínimo tres meses.

Entrevistado1: Y ella es la que se ha encargado de hacer cosas así.

Entrevistador: ¿Para el área o general?

Entrevistado1: No, con la gente, digamos hay una cosa que varias empresas lo hacen y eso es chévere, Que digamos en fechas especiales siempre la empresa, no los trabajadores sino la empresa, brinda algo, digamos que de amor amistad un ejemplo entonces la misma empresa brinda un almuerzo brinda alguna cosa y son cosas chéveres que lo hacen sentir a uno como más sentido de pertenencia hacia la organización, son cosas chéveres, ella fue la que propuso por ejemplo jugar al amigo secreto, si ella no hubiera estado no se hace nada, ella es la que digamos por ejemplo a ratos llega y ay quieren un té, reunámonos, todos los días, ósea cosa que aquí nunca pasaba nada de eso, el que quería algo se iba pa la calle se lo tomaba si? Si quería invitar a alguien pues lo invitaba y ya pero pues no, sale solo sale solo.

Entrevistado2: Tenemos también un espacio de bienestar pero pues allá donde está la mesa de ping Pong y nos la quieren quitar, vamos a armar sindicato.

Entrevistador: ¿Y porque se la quieren quitar?

Entrevistado2: Porque se necesita el espacio, ya no hay muchos.

Entrevistador: Y a partir de eso ¿qué situaciones les generan bienestar o sentirse cómodos?

Entrevistados: La mesa de ping Pong, es una chimba.

Entrevistado1: Yo creo que me la llevo bien con Shaka una chimba es por el ping Pong, ósea yo entre y pues todo el tiempo pues si como qiubo y charlitas pero normal ósea nunca con el nada, y a raíz de la mesa de ping Pong que a él también le gusta, ósea el man me cae re bien y jugamos severo y bacano.

Entrevistado2: Si yo también creo que tengo también un vínculo especial con la gente cuando juego ajedrez también por ejemplo con Don Popo ya se eligieron las cargas de jefe y tal cuando jugamos ajedrez pero pues es solo mientras jugamos ajedrez pero eso es bueno.

Entrevistador: ¿Pero alguna otra situación que ustedes identifiquen? Por ejemplo que Helena hace cosas para que se unan más como equipo como familia.

Entrevistados: Chiqui...Cesar.

Entrevistador: ¿Por qué?

Entrevistado2: Pues es que tenemos una relación más de amigos que de trabajo, igual lo de trabajo siempre pues cumpliendo.

Entrevistador: pero entonces ¿para ustedes Cesar quién es?

Entrevistado2: Un amigo.

Entrevistado1: Si, yo no lo veo como jefe, igual yo sé que tengo que cumplir yo sé que si no cumplo me tiro la relación digamos con él con todos aquí vuelvo mierda todo pero si ósea a pesar de que le guardo como sin embargo el respeto de un jefe yo no lo veo como un jefe, a mí no me da miedo decirle así de pronto cuando es un jefe que uno empieza marica será que le digo tal vaina y que tal me diga esto o que tal...Con cesar no, uno le dice las vainas y todo bien.

Entrevistado2: Es el mejor jefecito.

Entrevistador: Bueno ¿qué situaciones les generan a ustedes malestar dentro la Familia Ayara?

Entrevistado2: Kriska también hace bienestar, si él es externo el viene acá y hace bienestar, es del parche. Él llega y lo descarga a uno, lo relaja.

Entrevistador: ¿Que situaciones también les genera malestar?

Entrevistado1: ¿Que que situaciones nos generan malestar?

Entrevistado2: Que las otras personas a veces piensan que uno no hace un culo, que piensen que todo es fácil, lo que hacemos nosotros, que es fácil, eso me ofende resto. No si en serio es que nos dicen “es que usted no hace un culo, es que a ustedes no les toca hacer nada”

Entrevistado1: Digamos si nos ven de pronto a veces hay veces como que uno después de hablar tanto de una sola cosa como que se bloquea digamos a veces empiezan a hablar solo de derechos y solo se me ocurre derecho a la educación, hay muchos pero no se me ocurre ni mierda más, entonces me da por bajarme voy a ir a fumarme un cigarrillo y me bajo, hablo con otra gente, o me siento así sea solo pero pues ya y ya sube uno bien, pero de pronto que lo vean fumando, dicen ese man está fumando mucho, así haya bajado una sola vez en el día, dicen como se la pasa fumando, que es que no tienen nada que hacer, si estamos haciendo vainas pero no se dan cuentas que uno si está haciendo, sino que es diferente, yo no tengo que sentarme como en administración a hacer un montón de cosas, sí, todo el tiempo hay algo, si hay cosas que hay vaciitos que uno se ocupa en otras cosas en esos momentos es donde se ve que “esta gente no hace nada”.

Entrevistador: ¿Y hay alguna otra cosa que genere malestar en ustedes aquí en Ayara o solamente es eso?

Entrevistado2: Que se les ocurran cosas que hacer para último momento en...un domingo a las 8 de la noche echando en cara cosas de que uno no sabía.

Entrevistado1: Pero sí, eso es a raíz de que piensan que uno no hace entonces dicen ay hay que hacer unos carnes, hágalos es media hora, como ellos piensan que eso es sencillito, tome la foto y haga la cosita y ya, ósea si y ya faltando media hora para que se entreguen hay hagamos carnes.

Entrevistador: Bueno ¿qué actividades han visto ustedes que se hayan hecho aquí en Ayara, ósea no una persona de Ayara sino que Ayara haya traído o formado para que ese bienestar, ósea para que haya bienestar?

Entrevistado2: Tica, Tica es la psicóloga de Ayara, está en el Choco. Tica es la psicóloga da Ayara, y va a entrar a hacer papel, hace como un mes, ella estuvo antes y ahora ya volvió.

Entrevistador: ¿Y antes de ella, no se no traían a otras empresas para que les hicieran programas?

Entrevistado2: Pues habían venido ustedes. A veces nosotros hacemos entre nosotros mismos pero pues así externo no.

Entrevistador: ¿Y como que hacen entre ustedes mismos?

Entrevistado2: Salidas, fiestas, que día hicimos un evento, eh hh hacemos desayunos a veces, almuerzos.

Entrevistador: ¿Y quién tiene la iniciativa?

Entrevistado2: Helena tuvo la iniciativa de los desayunos.

Entrevistador: ¿Y antes de Helena?

Entrevistado2: Antes de Helena, los almuerzos no se dependiendo, acá digamos siempre que alguien cumple años se le compra su torta y se le hace su celebración por aquello de familia pero si antes era como Chiqui.

Entrevistador: ¿Pero cómo muy informal?

Entrevistado2: Pero se acabaron los desayunos, ya no los volvimos a hacer. Y supongo que antes de todo eso cuando yo no trabajaba acá pues era Tica, la que hacia esas cosas.

Entrevistador: ¿Y para que creen que han servido ese tipo de actividades?

Entrevistado1: Pues los desayunos son bacanos, es un espacio donde no es trabajo, donde todos llegan y recochan con todos como que lo molesto a usted porque cogió de todo para comer o a usted porque llego muy tarde y se quedó sin lo que trajeron para comer, uno llega y todo el mundo está como cuadrando la mesa, es un espacio....

Entrevistado2: Es por equipos entonces cada área hace su desayuno para el resto de gente.

Entrevistador: Em finalmente ¿cuáles creen que son los criterios que se necesitan para un programa de bienestar en Ayara, ósea que les gustaría a ustedes que tuviera ese programa?

Entrevistado2: Ping Pong (risas).

Entrevistado1: Juegos.

Entrevistado2: Fiestas, rumba.

Entrevistado1: Reuniones chéveres.

Entrevistado2: Almuerzitos, que es que ¿qué más puede ser?

Entrevistador: Algo más de pronto ¿capacitaciones les parecen como..?

Entrevistado2: Algunas capacitaciones, aquí tuvimos una el año pasado.

Entrevistado1: Fue aburridora hasta la chimba, la de habilidades para la vida, fue aburridora y todo por el señor, y por todo, pero sin embargo fue chévere era bacano bajar aquí a burlarse así sea del señor.

Entrevistado2: Es que nosotros cogemos todo de parche.

Entrevistador: ¿Entonces les gustaría ese tipo de actividades pero más...?

Entrevistado2: Y que sean de pronto también más educativas, ósea por ejemplo cursos que de verdad sirvan para nosotros pero también para la población, como de manejo de cosas manejo de programas de nuevas tecnologías de cualquier cantidad de cursos que hay, pero eso es

preparación para nosotros, capacitaciones, eso también podría servir, que sea funcional si, puede que sea pa todos puede que sea por área.

Entrevistador: Algo más?

Entrevistados: No.

Entrevistador: Bueno, ¡gracias!